



**Banana Occupational Health & Safety  
Initiative - BOHESI**

*(Initiative sur la santé et la sécurité au travail à la  
banane dans l'industrie bananière)*

**LIGNES DIRECTRICES SUR  
LA SANTE ET LA SECURITE  
DES FEMMES AU TRAVAIL  
DANS L'INDUSTRIE  
BANANIERE GHANEENNE**

Remerciements : Ces lignes directrices ont été rédigées pour Banana Link par Jacqui Mackay et Benedetta Mancusi avec la contribution de Hannah Thompson, Paul Lievens, Jennifer Webber, Edna Esi Dogbe, Julie Duchatel, Susan Murray, Christine Tetth-Asante et Bashiratu Kamal. Les questions, les idées et les discussions des participants lors de la conférence "Women in Health & Training" animée par Adwoa Sakyi, Ann Apekey, Jennifer Webber et le Dr Kofi Davids en novembre 2019 ont contribué à la préparation de ces lignes directrices. Un énorme merci à l'IDH et à la Banana Producers Association (Association des producteurs de bananes) pour avoir co-financé et soutenu l'élaboration de ces lignes directrices. Un remerciement particulier à Lilian Yvonne Karikari sans qui le programme BOHESI au Ghana n'aurait pas été possible.

Le design des lignes directrices a été conçu par Paul Lievens (Banana Link).

Photographies : James Robinson Photography

Traduction de l'anglais vers le français par Agathe Caublot, Banana Link

---

Certains droits sont réservés. Ce travail est disponible sous la licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 IGO (CC BY-NC-SA 3.0 IGO ; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo>).

**Matériels de tiers.** Les utilisateurs qui souhaitent réutiliser des éléments de ce travail qui sont attribués à un tiers, tels que des tableaux, des figures ou des images, doivent déterminer si une autorisation est nécessaire pour cette réutilisation et obtenir l'autorisation du titulaire du droit d'auteur. Le risque de réclamations résultant de la violation de tout élément appartenant à un tiers dans l'œuvre incombe uniquement à l'utilisateur.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	3
<b>1. INTRODUCTION</b>	5
<b>2. APERÇU DES PRINCIPAUX DANGERS ET RISQUES POUR LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE BANANIÈRE</b>	7
INTRODUCTION	7
EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES	8
MENSTRUATIONS	9
FIBROMES	9
ENDOMETRIOSE	9
LA PERIMENOPAUSE	10
MENOPAUSE	10
APRES LA MENOPAUSE	11
GROSSESSE ET ALLAITEMENT	11
FAUSSE COUCHE	12
TRANSMISSION DU SIDA DE LA MERE A L'ENFANT	13
L'ABSENCE DE DONNEES SUR LE GENRE	14
LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)	14
LE CANCER DU SEIN	15
STRESS	15
VIOLENCE ET HARCELEMENT SEXUEL	15
LES VIOLENCES CONJUGALES ET FAMILIALES	16
LE TRAVAIL REPRODUCTIF	17
<b>3. LA CATÉGORISATION DES RISQUES SELON LE SEXE</b>	17
RISQUES CHIMIQUES	17
RISQUES PHYSIQUES	18
RISQUES BIOLOGIQUES	18
RISQUES ERGONOMIQUES	19
RISQUES PSYCHOSOCIAUX	19
RISQUES MECANIQUES	19
<b>4. LA GESTION DES RISQUES</b>	20
GUIDE SUR LE PROCESSUS ET LA METHODOLOGIE	20
OUTILS RECOMMANDES	21
<b>5. DES LIGNES DIRECTRICES SUR LA PRÉVENTION ET LE CONTRÔLE DES RISQUES : ACTIONS POUR LES TRAVAILLEUSES, LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, LES PERSONNEL D'ENCADREMENT, LES MEMBRES DES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ET LES EMPLOYEURS</b>	21
ACTIVITES RECOMMANDEES	22
<i>Tâches diverses et variées</i>	22
<i>Remettre en question la ségrégation verticale ou hiérarchique des sexes</i>	22
<i>Rotation des tâches et pauses</i>	22
<i>Protection et politique de maternité</i>	22
<i>Congé parental/ congé de présence parentale</i>	22
	3

<i>Politique en matière de harcèlement sexuel</i>	22
<i>Les violences conjugales</i>	23
<i>Équipement de protection individuelle (EPI)</i>	23
<i>Cancer et dépistage</i>	23
<i>Les troubles musculo-squelettiques (TMS)</i>	23
<i>Sensibilisation et formation</i>	23
<i>Périodes de menstruation dans le respect</i>	23
<i>Mise à disposition de toilettes</i>	24
<i>Recherche sur la santé et la sécurité des femmes</i>	24
<i>Les femmes au cœur du changement</i>	24
<b>6. MATÉRIEL DE FORMATION</b>	24
<b>ANNEXES</b>	27
CONSULTATION	27
REGLEMENT INTERIEUR	28
LA GESTION DES RISQUES SELON LE GENRE	28
1. <i>Aménagement du temps de travail</i>	29
2. <i>Commodités</i>	29
3. <i>Travail physique</i>	30
4. <i>Environnement de travail</i>	30
5. <i>Déplacements, trajets et transports</i>	31
<i>Exemple de règlement sur le harcèlement sexuel adapté du Modèle de politique sur le harcèlement sexuel « Sécurité et santé dans l'agriculture » (OIT, 2011)</i>	31
<b>TERMINOLOGIE</b>	32
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	33

## 1. INTRODUCTION

Les lignes directives de Banana Occupational Health and Safety (BOHESI) complètent le "**Manuel de santé et de sécurité pour l'industrie bananière - Ghana - Guide pratique pour la gestion des risques dans les exploitations agricoles (BOHESI) - Partie 1 : Manuel technique**" (pour les formateurs) et "**Partie 2 : Manuel pour les travailleurs**" de la FAO. Elles mettent l'accent sur l'importance de comprendre et d'atténuer les risques qui peuvent affecter la santé et la sécurité des femmes dans la production de bananes destinées à l'exportation.

Les femmes et les hommes présentent des différences physiques, physiologiques et psychologiques qui peuvent déterminer la manière dont les risques les affectent. Les hommes et les femmes ne sont pas identiques sur le plan biologique (différences entre les sexes). De plus, il existe des différences entre les emplois qui leur sont attribués, leurs conditions de travail et la façon dont ils sont considérés par la société (différences entre les genres).

Les femmes sont également celles qui donnent naissance et, comme le reconnaît la constitution ghanéenne, elles ont la "garde traditionnelle des enfants" et, ou assument d'autres responsabilités familiales. En outre, le type de travail effectué principalement par les femmes est souvent présumé moins pénible, plus facile et moins dangereux que celui effectué par les hommes ; par conséquent, il reçoit moins d'attention et est souvent moins bien rémunéré.

*Dans le contexte du travail durable, il est important de ne pas sous-estimer les exigences physiques et émotionnelles du travail de certaines femmes. La manutention, le travail hautement répétitif et rythmé, le travail posté, le risque de violence et de harcèlement et le stress sont des problèmes qui impactent la rétention du personnel et la qualité de vie dans de nombreux domaines où les femmes travaillent".<sup>1</sup>*

Il est également nécessaire de prendre en considération l'ensemble du monde du travail, y compris le transport (privé ou fourni par l'entreprise) pour le trajet aller-retour au travail, ainsi que la façon dont les risques domestiques, y compris la violence, ont un impact sur la santé et la sécurité des femmes au travail.

Le monde du travail a été créé avant tout pour les hommes, par les hommes ; les femmes ont intégré de nombreuses professions plus tard que les hommes. Les risques pour la sécurité et la santé liés au travail dominé par les hommes sont donc généralement mieux connus et de nombreuses mesures préventives ont été identifiées. La sous-représentation des femmes aux niveaux de la gestion et de la direction dans l'industrie bananière, couplé avec un manque de connaissance générale sur la santé des femmes, a un impact négatif sur les questions de santé et de sécurité et sur les processus de décisions au sujet des femmes. Par conséquent, pour assurer une amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail, tant pour les hommes que pour les femmes, les différences entre les genres doivent être prises en compte dans la conception de la législation sur la santé et la sécurité au travail, la réglementation, la recherche, les règlements intérieurs, les systèmes et mesures préventives en matière de santé et de sécurité au travail.

*Le danger d'une législation neutre par rapport aux sexes repose souvent sur l'hypothèse qu'elle s'appliquera de la même manière à tous les travailleurs, car elle ne reconnaît pas explicitement les*

---

<sup>1</sup> Joanne O. Crawford, Alice Davis, Hilary Cowie et Ken Dixon Les femmes et le vieillissement de la main-d'œuvre - Implications pour la santé et la sécurité au travail Une revue de la recherche, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2016

*différences entre les sexes et peut donc difficilement assurer l'équité dans la protection des travailleurs hommes et femmes.*<sup>2</sup>

L'utilisation de ces lignes directrices par BOHESI peut

- permettre une approche sensible au genre qui considère les questions de santé et de sécurité au travail en tenant compte et en mettant en évidence les différences entre les hommes et les femmes
- aider à l'identification des différents risques en matière de santé et de sécurité au travail et à la proposition de mesures de contrôle à examiner et à mettre en œuvre afin que des solutions efficaces soient fournies à chacun.

Ces lignes directrices sont rédigées à l'intention des travailleurs, des représentants syndicaux, des membres des comités de santé et de sécurité et des employeurs. Elles sont fondées sur la certitude que la meilleure façon de garantir un lieu de travail sain et sans danger pour les femmes et les hommes est obtenue par

- la formation et l'existence d'un comité mixte de santé et de sécurité efficace, axé sur l'action, composé de représentants hommes et femmes des travailleurs et de la direction, qui sont pleinement formés pour comprendre les différences entre les sexes et les genres en matière de santé et de sécurité des femmes et des hommes dans le monde du travail.
- l'identification des risques/questions de santé et de sécurité auxquels sont confrontés les hommes et les femmes sur le lieu de travail, évaluer les risques et élaborer les mesures de contrôle les plus appropriées pour relever les problèmes identifiés en matière de santé et de sécurité.
- la gestion de la mise en œuvre des mesures de contrôle élaborées par le comité mixte de santé et de sécurité.
- la surveillance et l'évaluation périodique des mesures de contrôle mises en œuvre par les syndicats et la direction afin de s'assurer qu'elles sont efficaces pour relever les problèmes identifiés en matière de santé et de sécurité.

Les lignes directrices soutiennent les Objectifs de développement durable, notamment les objectifs 3, 4, 5 et 8, et sont rédigées en reconnaissance du fait qu'une femme ne peut jouer un rôle actif et à part entière sur le lieu de travail que si ses droits sont respectés. L'article 18 de la Convention de l'OIT sur la [sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 \(n° 184\)](#), ratifiée par le Ghana en 2011, stipule que « *Des mesures devront être prises afin de garantir que les besoins particuliers des travailleuses agricoles soient pris en compte, en ce qui concerne la grossesse, l'allaitement et les fonctions reproductives.* ». Toutefois, ces lignes directrices vont au-delà de la focalisation sur le rôle reproductif des femmes et prennent en compte tous les risques pour la santé et la sécurité spécifiques aux femmes, en raison de leur sexe et de leur genre. Les lignes directrices comprennent un examen complet de la durée de vie reproductive en partant du principe qu'il est important que chacun comprenne comment les changements hormonaux peuvent impacter le bien-être émotionnel, physique et mental d'une femme.

---

<sup>2</sup> 10 clés pour une pratique de la SST tenant compte de la dimension de genre - Lignes directrices pour l'intégration de la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail, Organisation internationale du travail, 2013

Plus important encore, les lignes directrices recommandent que les travailleuses soient toujours consultées « recenser les problèmes de santé et de sécurité, puisqu'ils y sont confrontés au quotidien »<sup>3</sup> et qu'elles soient encouragées et capables de jouer un rôle actif dans l'élaboration des règlements et des pratiques sur le lieu de travail, notamment par leur appartenance à des syndicats indépendants et à leurs comités de femmes. Toutes les femmes doivent être sensibilisées de façon proactive à leurs droits et à la manière de les garantir, car comme le note l'OIT, « Le droit à des conditions de travail sûres et salubres est indissociable de la liberté d'association, du droit d'organisation et du droit à la négociation collective »<sup>4</sup>. Lorsque les syndicats participent à l'identification des risques de manière inclusive, cela peut permettre de développer et de négocier un règlement intérieur inclusif avec l'employeur. La participation des syndicats tend également à déplacer l'accent de la politique de santé et de sécurité d'une approche basée sur le comportement, qui considère le comportement des travailleurs comme la cause principale des accidents et des maladies liés au travail, vers une approche qui prend également en considération les structures et les systèmes plus larges du lieu de travail. Ainsi, la hiérarchie des contrôles des risques sur le lieu de travail est restructurée.

## 2. APERÇU DES PRINCIPAUX DANGERS ET RISQUES POUR LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE BANANIÈRE

### Introduction

Cette section met en évidence les principaux dangers et risques pour les femmes travaillant dans la production de bananes, tels qu'ils ont été identifiés par des recherches documentaires et sur le terrain dans une plantation au Ghana. Il existe cependant deux mises en garde. Le premier est le manque de recherches et de données pertinentes sur la santé et la sécurité au des travailleurs du secteur de la banane tenant spécifiquement compte du genre. Ceci est un problème important lorsqu'on essaie de comprendre et d'améliorer la santé et la sécurité des femmes. Une recherche sensible aux spécificités des genres permettrait d'améliorer la connaissance et la compréhension de l'impact des conditions et des environnements de travail sur la santé des femmes et des hommes au travail. Elle permettrait également d'identifier les principaux domaines de préoccupation, d'établir des priorités et de développer les mesures de prévention les plus efficaces pour les femmes et les hommes.

Les employeurs, les syndicats et les comités mixtes de santé et de sécurité ont la possibilité de réunir des données ventilées par sexe et de mener des recherches sur la santé et la sécurité des femmes afin de déterminer les meilleures pratiques, y compris l'affectation des ressources, ainsi que de surveiller les résultats et les progrès.

Le deuxième point important ce document ne présente que des lignes directrices ; la meilleure façon de comprendre les risques pour les femmes est de consulter activement les femmes et leurs représentants, ainsi que d'entreprendre des évaluations et des inspections des risques en fonction du sexe (voir section 4 et les annexes). Nous soulignons également l'importance pour les femmes de comprendre et de parler de leur propre santé et d'avoir l'assurance nécessaire pour demander un avis médical en réponse à toute préoccupation ou changement. L'éducation sur le lieu de travail a un rôle essentiel à jouer.

---

<sup>3</sup> SST : "Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'agriculture. Élevage, agriculture, horticulture et sylviculture", Commission européenne, 2011

<sup>4</sup> Conseil des droits de l'homme Trente-neuvième session 10-28 septembre 2018 Rapport du rapporteur spécial sur les implications pour les droits de l'homme de la gestion et de l'élimination écologiquement rationnelles des substances et déchets dangereux Assemblée générale des Nations unies <https://undocs.org/en/A/HRC/42/41>

## Exposition aux produits chimiques

Dans l'industrie bananière, une grande variété de substances chimiques sont utilisées, des engrais pour nourrir et fortifier les cultures aux pesticides et insecticides pour éliminer les mauvaises herbes et les parasites. L'exposition aux produits chimiques peut se produire par : inhalation, contact avec la peau, absorption, ingestion (y compris à travers l'allaitement des nourrissons par des travailleuses qui ont été exposées) et le passage transplacentaire des pendant la grossesse.

Des facteurs physiologiques augmentent la vulnérabilité des femmes et des enfants aux impacts de l'exposition aux pesticides. Les mères allaitantes et les femmes enceintes sont particulièrement vulnérables. Il est reconnu que « La sensibilité aux effets de l'exposition varie selon le sexe en raison de différences biologiques entre hommes et femmes, telles que des différences physiologiques ou hormonales. » et qu'en outre « Pendant la grossesse, l'allaitement et la ménopause, le corps féminin subit des changements qui peuvent accroître sa sensibilité aux effets sur la santé de l'exposition à des substances toxiques. ».<sup>5</sup>

Les futures et nouvelles mères doivent être protégées contre l'exposition aux pesticides et autres produits chimiques utilisés dans les plantations de bananes.

*En cas de grossesse ou d'allaitement, les travailleuses devraient avoir le droit d'être affectées à un autre travail ne comportant pas l'utilisation de produits chimiques dangereux pour la santé de l'enfant à naître ou du nourrisson, ou l'exposition à de tels produits, si un tel travail est disponible, ainsi que le droit de réoccuper le moment venu le poste auquel elles étaient affectées précédemment.*<sup>6</sup>

La clause 56 (1) de la loi ghanéenne sur le travail 651 (2003) n'autorise pas l'attribution de travail aux femmes enceintes au cours de leur deuxième ou troisième trimestre si elle est considérée comme étant « nuisible à leur santé ».<sup>7</sup>

Pendant la grossesse, les femmes doivent être placés sur des postes de travail où les risques sont moindres : emballage, étiquetage, inspection, vidange, retrait du rembourrage et contrôle sanitaire, par exemple. Les premières semaines de la grossesse ne sont souvent pas détectées et le fœtus en développement est plus vulnérable aux produits chimiques toxiques pendant les 8 premières semaines de gestation. Les bonnes pratiques consistent donc à veiller à ce qu'en règle générale les femmes en âge de procréer ne manipulent pas directement de produits chimiques sur leur lieu de travail et ne travaillent pas dans des zones qui ont été récemment traitées avec des produits chimiques.

Il est important de noter que dans les plantations de l'industrie bananière ghanéenne, les femmes ne travaillent pas directement avec les produits chimiques. Cependant, les femmes qui entreprennent le traitement après la récolte dans les stations de conditionnement travaillent directement avec des produits chimiques.

Les femmes peuvent cependant également être exposés à des produits chimiques du de travail à la maison, par exemple en lavant des vêtements contaminés par des pesticides que leur conjoint ou d'autres membres de leur famille travaillant dans des plantations de bananes rapportent à la maison. Le fait de ne pas assurer des pratiques de sécurité adéquates lors du stockage, du mélange et de

---

<sup>5</sup> <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/239/71/PDF/G1823971.pdf?OpenElement>

<sup>6</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112637.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112637.pdf)

<sup>7</sup> <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/ghanalabouract2003section109.pdf>



l'application des pesticides créer un risque d'exposition pour les femmes, leurs familles et leurs communautés.

Il faut également comprendre que les femmes sont plus susceptibles d'être exposées à des produits chimiques à la maison, par exemple en utilisant des produits chimiques de nettoyage, et il n'y a pas suffisamment de recherches pour comprendre les effets de ce « cocktail de produits chimiques » sur la santé et la sécurité des femmes.

Pour atténuer les impacts négatifs de l'utilisation de produits chimiques, les employeurs doivent chercher et mettre en œuvre des alternatives aux pesticides dans la production de bananes.

### Menstruations

Les femmes ont besoin d'un accès rapide à des installations sanitaires hygiéniques et sans danger à tout moment, mais ce besoin est particulièrement aigu pendant le cycle menstruel. Les femmes devraient avoir accès à des protections hygiéniques sur le lieu de travail car les cycles menstruels peuvent varier en termes de régularité et de flux. Les femmes doivent pouvoir et être à l'aise d'aller aux toilettes pour changer leurs serviettes hygiéniques si nécessaire.

Les changements hormonaux avant les règles d'une femme peuvent provoquer des changements physiques et émotionnels connus sous le nom de SPM (syndrome prémenstruel) ou TPM (tension prémenstruelle). Les symptômes typiques sont les suivants : sensation de ballonnement, tensions mammaires, sautes d'humeur, irritabilité, acné ou cheveux gras, et manque d'envie sexuelle. Les symptômes s'améliorent généralement au début des règles et disparaissent après quelques jours.

Les femmes peuvent également éprouver des douleurs ou des crampes pendant leurs règles, qui, lorsqu'elles sont sévères, peuvent être invalidantes. Les femmes doivent être encouragées à parler de leurs préoccupations concernant les menstruations douloureuses, abondantes ou irrégulières à un médecin ou autre prestataire de santé.

### Fibromes

Les fibromes sont des excroissances non cancéreuses qui se développent dans ou autour de l'utérus, en particulier chez les femmes âgées de 30 à 50 ans, les femmes afro-antillaises étant plus susceptibles de développer des fibromes. De nombreuses femmes ignorent totalement qu'elles ont des fibromes, tandis que certaines peuvent ressentir de sérieux symptômes qui affectent leurs activités quotidiennes. Les symptômes sont les suivants : besoin fréquent d'uriner, douleurs abdominales, douleurs dorsales, règles douloureuses et caillots. Si les femmes éprouvent des douleurs ou souffrent de symptômes liés à des fibromes, elles doivent consulter un médecin/prestataire de santé (ou un gynécologue si possible) qui peut leur prescrire des médicaments pour les aider. Bien que rares, les complications causées par les fibromes peuvent affecter la grossesse et même menacer la fertilité.

### Endométriose

L'endométriose est une affection dans laquelle des tissus similaires à la paroi de l'utérus commencent à se développer à d'autres endroits, dans les ovaires et les tubes utérin par exemple. Cette affection peut survenir à tout âge et peut avoir un impact débilissant sur la vie d'une femme. Les symptômes varient, pouvant inclure : des douleurs menstruelles qui entravent la capacité d'une femme à vaquer à ses occupations quotidiennes, des douleurs aux toilettes, des difficultés à tomber enceinte, des règles très abondantes. L'endométriose peut aussi entraîner une dépression. L'endométriose est une maladie de longue durée qui n'est pas guérissable, mais il existe des traitements qui peuvent atténuer

les symptômes. Les femmes doivent consulter un médecin, ou si possible un spécialiste, si elles souffrent de plusieurs de ces symptômes.

### La périménopause

La périménopause est pour les femmes la période de transitions entre leurs années de reproduction et la fin naturelle des cycles menstruels (ménopause). Cela commence généralement dans la quarantaine et se termine au début de la cinquantaine, bien que tout âge compris entre la fin de la trentaine et la soixantaine puisse être normal. Il peut être difficile de juger du moment où la périménopause commence, car les fluctuations hormonales commencent alors que les règles sont encore régulières.

La périménopause peut durer entre un et dix ans. Pendant cette période, les ovaires fonctionnent de manière irrégulière et les fluctuations hormonales peuvent entraîner toute une série de changements, notamment des bouffées de chaleur, des sueurs nocturnes, des troubles du sommeil et des saignements menstruels abondants. D'autres signes de la périménopause peuvent inclure des problèmes de mémoire, des changements urinaires, des changements vaginaux et des changements dans le désir et la satisfaction sexuelle. Pour une femme sur cinq environ, ces changements hormonaux peuvent provoquer pendant une ou plusieurs années des nausées, des migraines, une prise de poids, des seins douloureux, de fortes sueurs nocturnes et/ou des troubles du sommeil.

Les femmes qui présentent ces symptômes doivent être encouragées à en parler à un médecin ou un autre prestataire de santé.

### Ménopause

La ménopause n'est pas une maladie, c'est le stade de la vie d'une femme où elle cesse d'avoir ses règles. Environ une femme sur trois a vécu ou vit actuellement la ménopause. Elle n'affecte pas seulement les femmes âgées, mais elle peut avoir des effets physiques et émotionnels néfastes pour les femmes. De plus, les symptômes individuels varient considérablement. Les premiers symptômes courants de la ménopause peuvent être des bouffées de chaleur, des sueurs nocturnes et des sautes d'humeur. Parallèlement à ces déséquilibres hormonaux et à ceux qui en découlent, de nombreux changements ont lieu à ce stade et aux stades qui le succède ; ces changements qui concernent d'autres questions de santé telles que les questions concernant la contraception, ainsi que la santé des os et du cœur (voir ci-dessous). En outre, de nombreuses femmes ont certains problèmes médicaux qui peuvent être impactés par la ménopause et peuvent entraîner des exigences spécifiques lorsqu'elles envisagent de recourir à des traitements pour la ménopause.

On estime que 8 femmes sur 10 éprouveront des symptômes visibles et que 45 % d'entre elles auront du mal à les gérer. Certaines femmes arrivent à bien gérer les changements physiques et émotionnels, mais pour d'autres, ils peuvent causer des difficultés particulières tant au travail qu'en dehors du travail. Et bien sûr, les problèmes en dehors du travail peuvent également avoir un impact sur les performances au travail. Ces problèmes peuvent être aggravés par le fait qu'il subsiste une ignorance et une incompréhension considérables de la ménopause, qui est souvent traitée comme un sujet gênant ou tabou, et même parfois un sujet de moqueries. Il est important que les employeurs soient conscients de leurs responsabilités pour s'assurer que les conditions de travail n'exacerbent pas les symptômes. Les environnements de travail stressants et les longues heures de travail peuvent exacerber les préoccupations liées à la ménopause pour les femmes âgées travaillant dans les plantations.

## Après la ménopause

Après la ménopause, les ovaires d'une femme produisent très peu d'œstrogènes, ce qui peut augmenter le risque des problèmes de santé suivants :

- **Les maladies cardiaques.** L'œstrogène aide à maintenir les vaisseaux sanguins relaxés et ouverts et aide le corps à maintenir un équilibre sain de bon et mauvais cholestérol. Sans œstrogène, le cholestérol peut commencer à s'accumuler sur les parois des artères menant au cœur. Cela augmente le risque de maladie cardiaque chez les femmes, qui, avant la ménopause, est plus faible que chez les hommes.
- **AVC.** Les niveaux plus faibles d'œstrogènes dans votre corps peuvent jouer un rôle dans l'accumulation de cholestérol sur les parois des artères menant au cerveau. Cela augmente le risque d'accidents vasculaires cérébraux.
- **L'ostéoporose.** Le fait d'avoir moins d'œstrogènes après la ménopause entraîne une perte de masse osseuse beaucoup plus rapide qu'avant, ce qui vous expose au risque d'ostéoporose. L'ostéoporose est une maladie qui fait que vos os perdent leur densité et deviennent cassants. Les os fragiles et affaiblis sont plus susceptibles de se briser facilement, souvent à la suite d'une petite bosse ou d'une chute. L'arthrose est également plus fréquente chez les femmes ménopausées, ce qui suggère un lien de cause à effet. Les employeurs doivent s'assurer qu'un soutien adéquat est apporté à un travailleur souffrant d'ostéoporose afin que son activité professionnelle puisse être adaptée.
- **L'intoxication au plomb.** Le taux plomb auquel vous êtes exposé au cours de votre vie est stocké et s'accumule donc dans vos os. Puisque les os commencent à se décomposer beaucoup plus rapidement après la ménopause, ce plomb accumulé a plus de chances d'être propagé dans le sang. Les femmes âgées peuvent avoir un taux de plomb dans le sang 30 % plus élevé qu'avant leur ménopause. Ce plomb augmente votre risque d'hypertension et d'[athérosclérose](#) (parfois appelée durcissement des artères). Ce plomb dans votre sang peut également entraîner un dysfonctionnement des reins. Elle peut également provoquer des symptômes similaires à ceux de la démence, une maladie qui impact la mémoire et la capacité de réfléchir.
- **Incontinence urinaire.** Environ la moitié des femmes ménopausées ont des difficultés à se retenir d'[uriner](#) car des niveaux d'œstrogènes abaissés peuvent affaiblir l'[urètre](#). L'accès à des toilettes séparées, propres et sans danger est crucial.
- **Les questions orales.** La bouche sèche et un risque accru de caries sont plus fréquents après la ménopause.

## Grossesse et allaitement

Les nouvelles mères et les femmes enceintes sont exposées à de nombreux risques et dangers au travail qui peuvent nuire à leur propre santé et à celle de leurs enfants à naître. La grossesse et l'accouchement peuvent ou non entraver la capacité d'une femme à effectuer ses tâches professionnelles normales, et les besoins des femmes enceintes peuvent changer tout au long de la grossesse. Les symptômes liés à la grossesse varient d'une femme à l'autre mais de nombreuses femmes travaillent pendant leur grossesse et retournent au travail tout en continuant à allaiter. C'est pourquoi les lieux de travail doivent prendre toutes les mesures pratiques pour contrôler, atténuer et prévenir les risques professionnels pour tous les travailleurs, y compris les nouvelles mères et les femmes enceintes. En effet, les conditions de travail qui présentent un risque pour la santé reproductive sont souvent dangereuses pour d'autres raisons et devraient donc être améliorées pour tous les travailleurs. L'identification, l'évaluation et le contrôle des dangers doivent être un processus continu et doivent tenir compte de l'évolution des technologies, des matériaux, des processus ou des changements en ce qui concerne l'état de santé d'un employé.

La protection de la maternité des femmes qui travaillent est essentielle pour leur santé et leur bien-être, ainsi que pour ceux de leurs enfants et de leurs communautés. Le manque de protection lié à l'emploi pendant la maternité peut entraîner un manque de revenus et de nourriture pour la femme et sa famille pendant une période où les apports nutritionnels doivent être suffisants en qualité et en quantité. L'Organisation mondiale de la santé recommande l'allaitement maternel exclusif pendant les six premiers mois suivant la naissance et une continuation de l'allaitement accompagnés d'aliments infantiles au moins jusqu'à l'âge de deux ans. Ceci est largement reconnu comme constituant la meilleure façon de nourrir les nouveau-nés. Les risques associés aux alternatives à l'allaitement maternel – l'eau et tout aliment solide ou liquide autre que le lait maternel - peuvent inclure le choléra, la diarrhée, la malnutrition et la pneumonie, en particulier dans les lieux où l'eau potable et le lait maternisé de haute qualité ne sont pas disponibles et accessibles à tout moment.

Au Ghana, seulement 62,8 % des femmes allaitent exclusivement pendant 6 mois.<sup>8</sup> Par conséquent, en ce qu'il s'agit du droit des enfants à une alimentation et une nutrition adéquates, il est très conséquent que les femmes aient une réelle possibilité de se servir des pauses pendant la journée de travail pour allaiter les nourrissons dans une crèche bien équipée, gérée par des professionnels, et établie à une distance accessible de la plantation. Les lieux de travail doivent également offrir aux travailleuses des installations pour tirer le lait, y compris un réfrigérateur pour y conserver le lait maternel.

Les règlements intérieurs d'entreprise en matière de maternité - dont les principes clés sont inscrits dans les conventions collectives - sont recommandés afin de garantir que tout le monde sache clairement quels sont les droits des femmes enceintes et des mères allaitantes sur le lieu de travail. C'est important pour tous, et pas seulement pour les travailleuses qui ont informé leur employeur de leurs grossesses. Ces règlements devraient assurer le droit des travailleurs à

- des congés payés pour se rendre à des visites médicales prénatales et postnatales
- des tâches plus légères pendant la grossesse, convenues en consultation avec un médecin
- des congés maternité payés
- des pauses d'allaitement rémunérées
- des zones privées, propres et sans danger pour le repos et l'allaitement, et pour l'extraction du lait

Le personnel d'encadrement et la direction doivent être conscients de l'importance de ne pas discriminer contre les femmes enceintes et allaitantes, conformément à l'article 27 (1-3) de la Constitution ghanéenne de 1992 et la partie 6 de la loi sur le travail 651 (2003), et de fournir un environnement favorable aux femmes enceintes et allaitantes.

### Fausse couche

Environ 1 grossesse sur 8 entraîne une fausse couche, pouvant impacter une femme tant physiquement qu'émotionnellement. La majorité des fausses couches ne peuvent être évitées, mais le risque peut être réduit (voir la section sur la grossesse). Une fausse couche peut entraîner des crampes douloureuses et des saignements soudains et abondants, mais ça n'est pas toujours le cas ; parfois le saignement peut aller et venir sur plusieurs jours. Il est conseillé aux femmes de consulter un médecin si elles ressentent des douleurs ou des saignements pendant la grossesse, bien que de légers saignements ne confirment pas une fausse couche. Une fausse couche peut être une expérience épuisante sur le plan émotionnel et physique ; une femme peut se sentir choquée, bouleversée, coupable ou même en colère lorsqu'elle perd une grossesse et il peut falloir du temps pour surmonter cette perte. Les employeurs doivent se mettre en rapport avec la femme pour lui offrir

<sup>8</sup>

<https://www.who.int/nutrition/databases/infantfeeding/countries/gha.pdf?ua=1>

un soutien et lui accorder un congé pour qu'elle puisse faire son deuil, s'en remettre et comprendre que toutes grossesses se passent différemment et n'aboutissent pas toutes favorablement.

#### Article 57 de la loi ghanéenne sur le travail (2003)

*Stipule :*

*(2) Une travailleuse en congé maternité a droit à la totalité de sa rémunération et aux autres avantages auxquels elle a normalement droit.*

*(6) Une mère qui allaite a le droit d'interrompre son travail pendant une heure pendant ses heures de travail pour allaiter son bébé.*

*(7) Les interruptions de travail d'une mère allaitante pour allaiter son enfant sont assimilées à des heures de travail et rémunérées en conséquence.*

*(8) Un employeur ne peut licencier une travailleuse en raison de son absence du travail pendant son congé de maternité.*

#### Article 27 de la Constitution de 1992 du Ghana

*Stipule :*

*(1) une attention particulière est accordée aux mères pendant une période raisonnable avant et après la naissance de l'enfant et, pendant ces jours, les mères qui travaillent bénéficient d'un congé payé*

*(2) des installations doivent être prévues pour la prise en charge des enfants en dessous de l'âge scolaire afin de permettre aux femmes qui ont la charge traditionnelle des enfants de réaliser pleinement leur potentiel*

#### Transmission du sida de la mère à l'enfant

Le risque que les mères séropositives transmettent le sida à leur enfant peut être considérablement réduit par des conseils, des traitements et des soins adaptés. Les risques de transmission mère-enfant (TME) - également appelée transmission verticale - sont réduits si les femmes prennent les précautions suivantes : prendre des antirétroviraux et d'autres médicaments recommandés pendant et après la grossesse ; choisir en connaissance de cause entre la césarienne et l'accouchement par voie basse, sur les conseils d'un professionnel de la santé ; administrer des médicaments antirétroviraux post-partum au nouveau-né ; demander et suivre attentivement les conseils de leur médecin sur l'allaitement maternel en tant que mère séropositive.

Selon l'OMS, même si une mère est atteinte du sida, il peut être moins dangereux pour un enfant d'être allaité - surtout si sa mère prend correctement des médicaments antirétroviraux - que de lui donner d'autres aliments ou liquides pendant ses six premiers mois de vie. C'est particulièrement le cas dans les régions où l'eau potable et le lait maternisé ne sont pas disponibles et accessibles à tout moment. Les femmes atteintes du sida doivent donc être fortement encouragées à demander conseil au sujet de l'allaitement à un professionnel de santé, tenant compte de leur situation particulière.

## L'absence de données sur le genre

Les équipements de travail, les outils et les équipements de protection individuelle (EPI) ont été traditionnellement conçus pour la taille et la forme du corps masculin. Par exemple, la plupart des EPI sont basés sur la taille et les caractéristiques des populations masculines de certains pays d'Europe et des États-Unis. En conséquence, la plupart des femmes, et aussi beaucoup d'hommes, éprouvent des difficultés à trouver des EPI adaptés et confortables parce que leur corps n'est pas conforme à ce modèle standard de travailleur masculin.

L'utilisation d'équipements de travail, de machines, de plans de travail et d'outils conçus pour les hommes contribue aux taux d'accidents du travail et aux problèmes de santé des femmes. Si l'équipement de travail est mal conçu, ne s'adapte pas, ou bien est mal installé, cela peut entraîner une mauvaise posture de travail pour la travailleuse, ce qui entraîne un risque accru de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les outils à main et la hauteur des postes de travail sont souvent inadaptés et obligent les travailleurs plus petits ou plus grands et plus large que le travailleur « standard » (masculin) à adopter des positions inconfortables. Pour que l'environnement de travail soit adapté aux femmes afin qu'elles puissent y travailler en toute sécurité et dans le confort, il faut tenir compte de la conception et de la fonction de chaque aspect du lieu de travail, des vêtements et outils, jusqu'à la conception et à l'aménagement du bâtiment et de ses équipements. Par exemple, chez Golden Exotics, la hauteur des éviers de la salle de conditionnement a été conçue de manière à ne pas causer de douleurs abdominales aux femmes qui y travaillent.

Un mauvais EPI peut augmenter le risque de blessure. Par exemple, des gants mal ajustés peuvent entraîner des problèmes pour tenir, attraper ou agripper les choses, tandis que porter ou marcher avec des chaussures ou une combinaison trop grande peut augmenter les risques de trébucher.

L'Association des producteurs de bananes (BPA) reconnaît le manque de données sur le genre et la nécessité d'adapter l'environnement de travail et ses pratiques, outils, équipements et vêtements de protection personnelle pour permettre un emploi équitable pour les femmes, en particulier pendant la grossesse et l'allaitement.

## Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont les pathologies les plus courantes liées au lieu de travail, notamment le syndrome du canal carpien, une affection courante qui provoque des douleurs, des engourdissements et des fourmillements dans la main et le bras. Cette affection se produit lorsque l'un des principaux nerfs de la main, le nerf médian, est comprimé ou serré à son passage dans le poignet. Les mouvements répétitifs des mains peuvent contribuer au syndrome du canal carpien. Les TMS tels que le syndrome du canal carpien s'aggravent avec le temps, c'est pourquoi un diagnostic et un traitement précoces sont importants. Au début, les symptômes peuvent souvent être soulagés en évitant certaines activités.

Les femmes ont tendance à souffrir davantage de douleurs dans le haut du dos et les membres personnel d'encadrement en raison du travail répétitif qui sont accentuées pendant la grossesse. Bien que les hommes soient plus susceptibles de porter des charges lourdes, ce n'est pas seulement le poids des charges qui peut poser problème, mais souvent la nature répétitive du travail ou les mouvements de torsion. Il existe un certain nombre de risques qui peuvent particulièrement affecter les femmes pendant la grossesse, notamment le fait de rester assis ou debout pendant de longues durées, les mouvements faits pour soulever les charges lourdes et les mouvements de torsion. Rester assis ou debout pendant de longues durées peut provoquer des maux de dos et des douleurs

articulaires. Le travail en hauteur présente un risque de chute, ce qui signifie qu'il peut être dangereux pour les femmes enceintes de travailler à certaines hauteurs ou sur des échelles. Un étirement excessif peut entraîner une fausse couche. Au cours du troisième trimestre, la taille accrue de l'abdomen fait que tout objet soulevé ou porté est excessivement éloigné du bas du dos, ce qui est dangereux. Les muscles qui soutiennent le bas du dos doivent déjà travailler dur pour maintenir l'équilibre d'une femme enceinte et l'aider à se tenir debout sans l'effort supplémentaire lié au port de charges lourdes. Les femmes enceintes devraient se voir attribuer un autre emploi si leur emploi d'origine les expose à un risque de TMS plus élevé.

### Le cancer du sein

Le cancer du sein est plus fréquent chez les femmes que les hommes et il y a de plus en plus de données qui montrent qu'il existe un lien entre le travail posté de longue durée, en particulier le travail de nuit (surtout pendant la périménopause), et le cancer du sein. De plus en plus de preuves indiquent un lien entre le cancer du sein et l'exposition à divers pesticides sur le lieu de travail.

### Stress

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de signaler un stress professionnel. Les femmes sont également plus susceptibles de maintenir ou d'éprouver un niveau de stress plus élevé après le travail, surtout si elles ont des enfants.

En raison du type de travail qu'elles effectuent, des rôles sociaux et des structures sociales exigeantes sur le plan émotionnel, les femmes sont généralement plus exposées aux risques psychosociaux, aux risques qui peuvent provoquer un stress professionnel ou un burnout, et au risque d'être soumis à la violence, la discrimination ou le harcèlement. Les femmes qui assument des rôles ou des professions non traditionnelles sont particulièrement exposées à la discrimination et au harcèlement sexuel. Il est démontré que le stress et les troubles musculo-squelettiques peuvent être liés.

### Violence et harcèlement sexuel

La loi sur le travail 651 introduit l'infraction de harcèlement sexuel. L'article 175 le définit comme « toute avance ou demande sexuelle non désirée, offensante ou inopportune envers un travailleur, faite par un employeur, un personnel d'encadrement ou un collègue, que celui-ci soit un homme ou une femme ».<sup>9</sup>

*Le harcèlement sexuel, de par sa nature, touche essentiellement les femmes. Il s'agit d'un type de violence à l'égard des femmes qui résulte de relations de pouvoir plutôt que d'un intérêt sexuel. Cette forme d'humiliation ne se produit pas entre égaux, et à long terme, l'égalité sur le lieu de travail éliminera donc ce problème. Pour l'instant, cependant, d'autres mesures doivent être adoptées pour prévenir de telles pratiques.*<sup>10</sup>

Le BPA reconnaît la nécessité d'avoir des règlements intérieurs d'entreprise adéquate dans le cadre des efforts visant à mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, incorporant des mécanismes de réclamation efficaces, conformément à la Convention de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958 (n° 111), ratifiée par le Ghana en 1961. L'éducation est essentielle pour que chacun sur le lieu de travail sache qu'il existe une tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel, et que chacun sache comment déposer une plainte et à qui

<sup>9</sup> [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158898/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158898/lang--en/index.htm)

<sup>10</sup> *ibid.*



l'adresser. Le traitement des recours doit être fiable et transparent et effectué dans des délais prédéterminés ; les femmes qui dénoncent le harcèlement sexuel doivent être au courant de ce qui se passe lorsqu'elles portent plainte et doivent être protégées dès le moment où elles portent plainte. (Voir l'exemple de règlement intérieur en matière de harcèlement sexuel en annexe).

Les femmes inexpérimentées et plus jeunes peuvent être plus vulnérables au harcèlement en raison de leur âge et de leur position professionnelle, tout comme les femmes qui ont un emploi précaire ou qui sont employées sous contrat de courte durée. Les mesures mises en place pour mettre fin au harcèlement ne doivent pas elles-mêmes provoquer de discrimination en limitant les rôles ou les secteurs dans lesquels les femmes peuvent travailler.

### Nouveaux instruments contre « la violence et le harcèlement dans le monde du travail ».

En juin 2019, la 108e session de la Conférence internationale du travail (OIT) a adopté deux nouveaux instruments : une convention (190) et une recommandation sur « La violence et le harcèlement dans le monde du travail » (206). Ensemble, ils offrent un cadre d'action clair et la possibilité de créer un avenir de travail fondé sur la dignité et le respect, sans violence ni harcèlement. La Convention 190 définit la violence et le harcèlement comme des comportements, des pratiques ou des menaces « qui visent, entraînent ou sont susceptibles d'entraîner un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique et fait explicitement référence à la violence et au harcèlement fondés sur le sexe ». Elle rappelle aux États membres qu'ils ont la responsabilité de promouvoir un « environnement général de tolérance zéro ».

La norme couvre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Elle décrit clairement le monde du travail comme comprenant

- tout lieu où un travailleur est rémunéré, fait une pause pour se reposer ou manger, et utilise des installations sanitaires, de lavage ou de change ;
- tout voyage de déplacement, de formation, d'événement ou d'activité sociale lié au travail ;
- toute communication lié au travail (y compris l'utilisation d'email ou de médias sociaux), dans un logement fourni par l'employeur ;
- tout trajet entrepris pour se rendre au travail et en revenir.

L'UITA recommande aux syndicats et aux employeurs de négocier des clauses basées sur le langage du C190 et du R206 sans attendre la ratification des gouvernements.

### Les violences conjugales et familiales

*Les violences conjugales sont la forme de violence sexiste la plus répandue. Les violences conjugales comprennent toute forme de violence entre compagnons intimes. Les violences peuvent être physiques, sexuelles, émotionnelles ou psychologiques - y compris le contrôle financier, l'espionnage et le harcèlement. Elles se produisent entre compagnons intimes hétérosexuels ou de même sexe, au sein des couples mariés, pacsés ou en union libre. Les violences conjugales peuvent également continuer après la fin d'une relation. Il peut s'agir d'un seul acte de violence, ou de plusieurs actes de violence qui forment un cycle d'abus.*

Les employeurs doivent protéger les travailleurs victimes des violences conjugales, qui touche principalement les femmes. Les violences conjugales ne s'arrêtent pas lorsque la femme est au travail, et dans certains cas, son agresseur la suivra au travail. Pour les personnes victimes de violences conjugales, la menace est toujours présente et cela peut être dévastateur, un effet que les



employeurs ne devraient pas ignorer. L'impact de violences conjugales dans le monde du travail est reconnu dans la Convention 190 de l'OIT, une étape importante pour faire sortir les violences conjugales de l'ombre et changer les attitudes. La recommandation énonce des mesures pratiques que les employeurs peuvent suivre pour soutenir les survivants de violences conjugales, y compris, si nécessaire, des congés pour se remettre des conséquences mentales et physiques de ces abus, des horaires de travail flexibles et des actions de sensibilisation. Il est important que les femmes soient toujours consultées pour déterminer le soutien dont elles ont besoin. Il est aussi important de se rappeler que les violences familiales sont vécues différemment par différentes femmes et que, bien que l'agresseur conjugal soit dans la majorité du temps le compagnon de la victime, les violences peuvent aussi être perpétrées par les enfants, les parents et d'autres membres de la famille.

### **Le travail reproductif**

Comme indiqué dans l'introduction, les femmes effectuent un nombre disproportionné de tâches non rémunérées au sein du foyer, y compris prendre soin des membres de la famille. Des recherches sur les conditions de travail des travailleuses ghanéennes en milieu rural ont révélé que 65 % des hommes passent un maximum de 10 heures par semaine sur les activités domestiques, alors que 89 % des femmes y consacrent 10 heures par semaine ou plus. Les activités qui prennent le plus temps pour les femmes sont de cuisiner et de s'occuper des membres du foyer. Des recherches récentes de Banana Link indiquent que dans les foyers composés uniquement de femmes, le nombre d'heures peut régulièrement être de 3 heures ou plus par jour. Il est important de comprendre que les travaux ménagers et autres responsabilités non rémunérées peuvent contribuer de manière importante au stress et exposer les femmes aux mêmes dangers à la maison qu'au travail, ce qui augmente la probabilité de blessures. Il s'agit par exemple des contraintes dues aux mouvements et aux soulèvements répétés.

## **3. LA CATÉGORISATION DES RISQUES SELON LE SEXE**

Le manuel de BOHESI classe les risques auxquels tous les travailleurs sont exposés de manière suivante :

### **Risques chimiques**

Dans la majorité des cas, les substances chimiques pénètrent le corps à travers la peau. Ils peuvent également entrer dans le corps par les voies respiratoires (en les inhalant), le tube digestif ou la bouche.

Si des substances chimiques entrent en contact avec les yeux, elles peuvent provoquer des irritations, des douleurs et des désagréments, des larmoiements et des rougeurs. Les effets peuvent durer après la fin de l'exposition et, en cas d'exposition grave, il peut y avoir des dommages à long terme ou permanents (sur la cornée, par exemple).

En cas d'inhalation, les fumées ou brouillards chimiques peuvent être mortels ou provoquer une irritation des voies respiratoires (bronches). En cas d'exposition prolongée ou répétée, d'autres organes peuvent être atteints.

Les femmes enceintes et les mères allaitantes sont particulièrement vulnérables à l'exposition aux produits chimiques. Il existe des risques liés à l'exposition aux produits chimiques utilisés séparément sur le lieu de travail et à la maison, qui, lorsqu'ils sont mélangés, peuvent créer un effet de cocktail chimique, causant des dommages plus importants que l'exposition uniquement sur le lieu de travail ou à la maison.

Les risques d'exposition peuvent provenir de :

- la préparation, la manipulation et l'utilisation d'herbicides et de pesticides ;
- la manipulation de sacs ou de bandes imprégnés d'insecticide ;
- l'inhalation des vapeurs des fongicides pulvérisés dans la salle de conditionnement ;
- l'inhalation d'un fongicide de lutte contre les maladies après la pulvérisation aérienne des champs si les périodes de réentrée recommandées ne sont pas respectées ;
- lors du lavage à domicile de vêtements de travail contaminés par des pesticides.

### Risques physiques

Les risques physiques peuvent être liés aux bruits et aux vibrations produits lors de l'utilisation des équipements, aux coupures aux mains dues à l'utilisation d'outils tranchants, et au stress thermique causé par les températures élevées des plantations et la chaleur émise par les équipements. Les femmes peuvent être plus exposées si les EPI ou tout autre équipement ne sont pas de taille adaptée ou conçus pour que les femmes les utilisent en toute sécurité.

Exemples :

- Les vibrations des véhicules, tels que les tracteurs, qui peuvent entraîner des fausses couches, des naissances prématurées et des troubles du dos.
- Les vibrations des mains et des bras lors de l'utilisation d'outils à main peuvent entraîner des blessures dues au surmenage.
- Les bruits forts qui créent le stress et la fatigue, ce qui peut provoquer des fausses couches, des morts-vivants et des naissances prématurées.
- L'exposition à la chaleur qui peut, causer des problèmes particulièrement aux femmes qui ont des « bouffées de chaleur » pendant la ménopause et aux femmes enceintes qui, en raison des adaptations métaboliques et d'un volume de sang plus important, ont déjà plus chaud.

Pendant la grossesse, les étourdissements et l'hypotension sont fréquents, d'où l'importance de rester hydraté. Les femmes enceintes sont moins capables de supporter de hautes températures ou des taux d'humidité élevés.

Les femmes qui allaitent sont également plus exposées au risque de déshydratation, qui entraîne une baisse de la production de lait maternel.

### Risques biologiques

Ces risques comprennent les morsures d'insectes ou d'animaux tels que les serpents, les araignées et les scorpions, l'exposition aux germes qui peuvent se répandre sur les fruits ou dans les réservoirs où les fruits sont placés, et le contact avec les champignons et les bactéries qui se trouvent dans le compost.

Exemples :

- Les infections pendant la grossesse sont susceptibles d'être plus virulentes. Dans certaines maladies, l'organisme infectieux peut être transmis par le placenta pendant que l'enfant est dans l'utérus, ou pendant ou après la naissance. Cela peut entraîner une fausse couche, la mort du fœtus, une infection ou des anomalies.
- Le paludisme présente un risque particulier pour les femmes enceintes et peut provoquer des fausses couches, des mortinaissances, des naissances prématurées et une insuffisance pondérale à la naissance.

- Une mauvaise hygiène alimentaire au travail, un manque d'accès à l'eau potable, et des installations sanitaires et de lavage sales augmentent la susceptibilité aux infections gastro-intestinales.
- Le contact avec la rubéole peut provoquer un avortement spontané, des malformations congénitales ou une mortinaissance.

### Risques ergonomiques

Les risques ergonomiques sont des risques liés à une position debout statique tout au long de la journée, aux mouvements répétitifs des mains lors de la manipulation des fruits, à l'effort déployé lors de l'utilisation d'outils, ou au fait des rester dans une position fixe pendant de longues durées, comme l'accroupissement par exemple.

Exemples :

- Pendant les menstruations, la laxité ligamentaire accrue due aux changements hormonaux peut augmenter le risque de blessure associée au soulèvement.
- Pendant la grossesse, la fatigue et la laxité ligamentaire accrue, ainsi que les changements de posture, peuvent augmenter le risque de blessure.

### Risques psychosociaux

L'OIT et l'OMS ont déterminé que « les conditions de l'environnement de travail, liées à l'organisation, à la nature du travail et à son exécution, sont susceptibles d'affecter la santé et le bien-être (physique, psychologique ou social) des travailleurs tout autant que l'organisation des tâches elles-mêmes ».

Ce type de risques comprend le stress lié à une charge de travail excessive ou à de longues heures de travail, ainsi que l'intimidation et le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, la violence sexiste et les violences conjugales.

Exemples :

- Fatigue excessive résultant de l'absence de pauses pour aller aux toilettes, de pauses et d'installations de repos, ou de modifications des heures de travail ou d'excessives heures supplémentaires.
- Un rythme de travail élevé, un haut niveau de stress et une fatigue accrue peuvent entraîner une baisse de la production de lait maternel et une augmentation de la tension artérielle.
- Les nausées et les vomissements matinaux peuvent être aggravés si l'on travaille tôt le matin ou dans un endroit où les odeurs sont nauséabondes.
- Absence de zones privées pour l'allaitement

### Risques mécaniques

Ces risques sont liés à l'absence de mesures de sécurité préventives, aux parties mobiles ou saillantes d'un objet et à l'absence d'outils ou d'équipements de protection individuelle adaptés.

Exemples :

- Une baisse de dextérité, d'agilité et de coordination pendant la grossesse peuvent réduire l'efficacité de production et créer des difficultés à atteindre les machines.

- Les surfaces et sols inégaux peuvent représenter des risques de trébuchement ou de glissement. Cela peut constituer un risque accru pour les femmes atteintes d'ostéoporose.

#### 4. LA GESTION DES RISQUES

Une évaluation de risques est un processus qui consiste à identifier les dangers pour la santé et la sécurité existant sur le lieu de travail. Il s'agit d'examiner systématiquement les activités professionnelles, de considérer ce qui pourrait mal se passer et de d'établir des mesures de contrôle appropriées. Ces mesures de contrôle sont conçues pour éliminer, réduire ou minimiser les risques de perte, de dommage ou de blessure sur le lieu de travail. La convention 184 de l'OIT (articles 7 et 8) définit clairement les obligations des employeurs en ce qui concerne leur devoir d'identifier les dangers, d'évaluer les risques et d'appliquer les mesures de prévention et de protection nécessaires si ceux-ci ne peuvent être éliminés. Un effort maximal doit être entrepris pour prévenir les risques qui se présentent à tous les travailleurs, en tenant compte en particulier des femmes enceintes et des nouvelles mères. Une évaluation régulière des risques peut être utilisée pour prévenir et atténuer les risques ; l'évaluation des risques est la première étape du processus.

Deux conditions doivent être satisfaites pour atteindre l'objectif ultime, qui est de prévenir les accidents et les maladies liés au travail et de protéger et promouvoir la santé des travailleurs :

Première condition

- Les employeurs doivent mettre en place des mesures leur permettant d'éliminer les risques et, si ce n'est pas possible, de les contrôler.

Deuxième condition

- Les travailleurs doivent connaître et appliquer toutes les normes et procédures qui leur permettent d'effectuer leur travail dans des conditions de sécurité.

En d'autres termes, les employeurs doivent être conscients qu'ils sont tenus de fournir aux travailleurs les conditions et les ressources nécessaires pour qu'ils puissent effectuer leur travail en toute sécurité, et les travailleurs doivent faire leur travail en veillant toujours à ce que la sécurité passe avant tout.

#### Guide sur le processus et la méthodologie

Les employeurs doivent effectuer une évaluation officielle des risques professionnels dans tous les domaines du lieu de travail, y compris dans la salle de conditionnement et dans les plantations. En outre, il convient de consulter les membres des comités de santé et de sécurité, les travailleuses, le personnel d'encadrement et les professionnels de santé locaux.

Les évaluations des risques professionnels en fonction du sexe doivent tenir compte de toutes les façons dont le sexe ou le genre d'une femme peut impacter sa santé et sa sécurité dans le monde du travail. Les évaluations des risques de grossesse doivent prendre en compte tous les emplois exercés par les femmes en âge de procréer, car beaucoup de femmes ne savent qu'elles sont enceintes qu'à un stade avancé de leur grossesse. Cela permettrait de mieux gérer les dangers qui peuvent présenter un risque au cours du premier trimestre, lorsque de nombreuses femmes ne savent pas ou ne disent pas encore à leur employeur qu'elles sont enceintes. Les femmes devraient également pouvoir bénéficier d'évaluations des risques individuels, avec des examens continus reflétant l'évolution de leur situation (par exemple, en termes de leur environnement de travail ou de leur santé) et le stade de leur grossesse. Le médecin et le personnel médical de l'entreprise doivent jouer un rôle actif dans ces examens. Le document C190 de l'OIT stipule également que la violence et le harcèlement, en particulier la violence et le harcèlement sexistes ainsi que les violences conjugales, doivent faire partie de l'évaluation des risques.

Il est également important de mener des inspections régulières sur les lieux de travail afin de déterminer si les lieux et les activités professionnelles sont sans danger pour toutes les travailleuses, y compris les femmes enceintes et celles qui allaitent. Il convient de rappeler qu'il est essentiel de prendre des mesures pour remédier ou corriger tout problème identifié lors des inspections.

### Outils recommandés

Le document « *Gender in Occupational Health & Safety* », produit par le British Trades Union Congress, est un guide pour les syndicalistes et comprend une checklist sur le genre qui est très utile pour tous. Le guide en matière de gestion des risques a été reproduit, avec quelques adaptations, dans les annexes de ces lignes directrices

Les « *Guidelines for Health and Safety for new and expectant mothers at work* » publiées par le gouvernement néo-zélandais énumèrent de nombreux agents physiques, biologiques et chimiques, ainsi que des processus et conditions de travail qui pourraient affecter la santé et la sécurité des nouvelles mères et des femmes enceintes. Le guide comprend une évaluation des risques en fonction du sexe, qui existe sous forme adaptée dans les annexes de ce document.

## 5. DES LIGNES DIRECTRICES SUR LA PRÉVENTION ET LE CONTRÔLE DES RISQUES : ACTIONS POUR LES TRAVAILLEUSES, LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, LES PERSONNEL D'ENCADREMENT, LES MEMBRES DES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ET LES EMPLOYEURS

**L'OIT a produit 10 recommandations, énumérées ci-dessous, sur la santé et la sécurité au travail (SST) tenant compte de la dimension de genre :**

**Ligne directrice 1 :** Adopter une approche d'intégration de la dimension de genre dans la révision et l'élaboration de la législation en matière de sécurité et de santé au travail

**Ligne directrice 2 :** Élaboration de politiques de SST pour lutter contre les inégalités entre les sexes dans la pratique de la SST

**Ligne directrice 3 :** Assurer la prise en compte des différences entre les sexes dans la gestion des risques

**Ligne directrice 4 :** La recherche en matière de SST doit tenir compte des différences entre les sexes

**Ligne directrice 5 :** Élaboration d'indicateurs de SST tenant compte de l'égalité des sexes et basés sur des données ventilées par sexe

**Ligne directrice 6 :** Promouvoir l'égalité d'accès aux services de santé au travail et aux soins de santé pour tous les travailleurs

**Ligne directrice 7 :** S'assurer de la participation des travailleurs et de leurs représentants dans l'élaboration des mesures de SST, la promotion de la santé et à la prise de décision

**Ligne directrice 8 :** Développer des informations, une éducation et une formation à la SST tenant compte de la dimension de genre

**Ligne directrice 9 :** Concevoir des équipements de travail, des outils et des équipements de protection individuelle pour les femmes aussi bien que les hommes

**Ligne directrice 10 :** Aménagement du temps de travail et équilibre entre la vie professionnelle et de la vie privée

### Activités recommandées

#### Tâches diverses et variées

Comme les femmes sont employées pour effectuer de diverses tâches, il est important d'entreprendre une évaluation des risques en fonction du sexe pour chaque nouveau rôle. L'adaptation du lieu de travail peut être nécessaire et il convient de noter que, comme pour tous les efforts visant à rendre le lieu de travail moins dangereux et plus sain pour les femmes, il y a des avantages évidents pour les hommes. Par exemple, si les poids à soulever sont réduits pour les emballeurs, ceci avantage les femmes et les hommes ; ce n'est pas parce qu'un homme peut soulever un poids plus lourd que cela ne nuit pas à sa santé.

#### Remettre en question la ségrégation verticale ou hiérarchique des sexes

La ségrégation verticale ou hiérarchique des sexes renvoie à la concentration des femmes dans les postes de bas niveaux de la hiérarchie professionnelle et se traduit par une diminution du nombre de femmes dans les postes décisionnels. Un lieu de travail sain et sans danger pour les femmes nécessite que des femmes occupent des postes à responsabilité pour qu'elles puissent apporter une perspective de genre dans la conception, la gestion et l'expérience d'un lieu de travail.

#### Rotation des tâches et pauses

La rotation des tâches est un moyen de réduire l'impact des tensions et du stress liés à une activité répétitive. Cela peut également être envisagé lors d'une évaluation des risques de grossesse, parallèlement à l'option d'activités plus légères et/ou assises. Des pauses régulières et l'utilisation d'exercices tels que la « pause active » (voir annexes) sont également bénéfiques pour ceux qui entreprennent des tâches répétitives. Les pauses régulières pour aller aux toilettes et manger sont particulièrement importantes pendant la grossesse, la ménopause et les menstruations. Les travailleurs devraient pouvoir prendre pauses de repos ou pour aller aux toilettes pendant leurs heures de travail sans perte de salaire.

#### Protection et politique de maternité

Il est recommandé de veiller à ce que tous les règlements intérieurs d'entreprises et les conventions collectives intègrent la totalité des éléments de la protection de la maternité, et de le faire savoir par le biais de sessions d'éducation et de documents imprimés accessibles.

#### Congé parental/ congé de présence parentale

Les syndicats et les employeurs qui négocient les congés parentaux, y compris congé de présence parentale pour s'occuper des enfants lorsqu'ils sont malades, sont des moyens de réduire le stress que les femmes (et les hommes) peuvent ressentir en gérant leur rôle de parent et leur travail rémunéré.

#### Politique en matière de harcèlement sexuel

Une entreprise doit se doter d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel tenant compte de la dimension de genre, et veiller à ce que tous les employés, y compris la direction, en soient conscients et comprennent comment cela fonctionne en pratique. Cette politique doit être négociée avec les syndicats et intégrée dans les conventions collectives. Un exemple de politique en matière de harcèlement sexuel figure dans les annexes.

## Les violences conjugales

Les syndicats et les employeurs devraient négocier des clauses visant à atténuer les effets des violences conjugales dans le monde du travail, conformément aux recommandations de l'OIT C190 et R206.

## Équipement de protection individuelle (EPI)

Les entreprises peuvent utiliser leur pouvoir d'achat, en consultation avec les travailleurs concernés et leurs syndicats, pour s'assurer que l'EPI est adapté aux femmes et aux hommes et que les travailleurs ont un choix en matière d'EPI.

## Cancer et dépistage

Les syndicats ont négocié avec succès des clauses dans les conventions collectives qui assure la mise en place de processus de dépistage des cancers du sein et du col de l'utérus pour les travailleuses. Les syndicats et les employeurs doivent négocier avec l'État pour que le cancer du sein soit reconnu comme une maladie professionnelle. Il est recommandé d'encourager les femmes à examiner leurs propres seins tous les mois, de préférence entre 7 à 10 jours après le début de leurs règles (ou après la ménopause, en estimant le moment quand cette période aurait été). Si une femme trouve des boules ou n'importe quel changement en ce qui concerne ses seins, elle devrait immédiatement consulter un médecin.

## Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les syndicats doivent négocier avec les employeurs pour disposer d'outils et d'équipements adaptés au corps de la femme et négocier avec l'État pour que les TMS soient reconnus comme maladies professionnelles.

## Sensibilisation et formation

*Les employeurs devraient dispenser une formation à tout le personnel, sans frais pour le travailleur et cette formation devrait avoir lieu durant les heures de travail. D'autres dispositions, notamment horaires, devraient être prises, d'un commun accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs, en tenant compte de la garde des enfants et des responsabilités familiales.*<sup>11</sup> Tout comme il est nécessaire de sensibiliser davantage aux problèmes de santé des femmes, il est essentiel de promouvoir la santé des hommes sur le lieu de travail, en comprenant que des techniques de sensibilisation différentes peuvent être nécessaires pour faire participer les femmes et les hommes. En améliorant la connaissance d'un homme sur la santé reproductive des femmes, on peut l'aider à créer un environnement propice pour que les jeunes femmes de sa famille puissent parler ouvertement de leur santé dès la menstruation, avec les hommes et les femmes.

Les syndicats et les employeurs doivent organiser des formations pour les travailleurs et les travailleuses sur la santé reproductive des femmes.

La sensibilisation doit couvrir tous les risques décrits dans ce manuel, y compris ceux qui ont pu être considérés auparavant comme étant « hors du monde du travail », par exemple les violences conjugales et la manière dont elles affectent les survivants.

## Périodes de menstruation dans le respect

Les syndicats et les employeurs doivent s'assurer qu'il y a suffisamment de toilettes propres, séparées, sans danger et équipées de bacs sanitaires dans toute la plantation. Ils devraient

---

<sup>11</sup> Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture de l'OIT

aussi distribuer gratuitement des serviettes hygiéniques aux travailleuses. Ils devraient s'assurer que les femmes puissent vivre leurs périodes de règles dans la dignité, notamment en faisant campagne pour supprimer toute taxe sur les produits hygiéniques et en négociant un congé payé d'un jour en cas de menstruations douloureuses. Certains pays ont maintenant accepté de supprimer la taxe sur les produits hygiéniques, notamment le Rwanda, et plusieurs campagnes ont été menées avec succès pour inciter les employeurs à fournir gratuitement des produits sanitaires au Royaume-Uni.

### Mise à disposition de toilettes

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a produit une Charte pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement portant le titre « Le droit aux toilettes est un droit humain ! ». Cette charte comprend une checklist pour l'employeur, qui constitue un guide très utile concernant la manière de garantir des dispositions adaptées à tous.

### Recherche sur la santé et la sécurité des femmes

Les entreprises doivent veiller à récolter des données ventilées sur la santé au travail pour les femmes et les hommes afin d'aider à identifier les problèmes spécifiques à chaque sexe et d'en déduire les actions préventives.

### Les femmes au cœur du changement

Les représentantes devraient recevoir une formation et être soutenues pour participer activement aux comités mixtes de santé et de sécurité. Les travailleuses doivent avoir accès à un comité des femmes qui porte également les questions de genre à l'attention du comité mixte de santé et de sécurité. Les manuels de BOHESI peuvent être utilisés pour renforcer les capacités et sensibiliser tous les travailleurs aux questions qu'ils peuvent soulever auprès de leur syndicat, de leurs personnel d'encadrement et de leur direction.

## 6. MATÉRIEL DE FORMATION

Les activités ci-dessous sont recommandées pour sensibiliser les travailleuses à leur santé et à leur sécurité et pour renforcer la capacité des membres du comité de santé et de sécurité à appliquer une perspective de genre à leurs responsabilités et à leur travail.

Vous trouverez ci-dessous un exemple de cours de formation participative de deux jours conçu et animé par Banana Link, Adwoa Sakyi, Ann Apekey, Julie Duchatel et le Dr Kofi Davids.

### **BOHESI GHANA LES FEMMES DANS LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ - FORMATION -**

---

#### **Premier jour : RISQUES POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES FEMMES**

09:00 - 10:00

Accueil et présentations des intervenants

10:00 - 11:30

Introduction aux risques spécifiques au genre pour la santé et la sécurité dans le monde du travail, y compris :

Les questions de santé des femmes

Le travail reproductif - les effets sur la santé des risques à la maison, y compris le stress, le harcèlement et la violence



Activité en petit groupe pour identifier les risques auxquels les participants pensent que les femmes sont exposées en tant que travailleuses dans le secteur de la banane. Chaque groupe sera aidé par des animateurs à classer ces risques en six catégories : ergonomique, physique, mécanique, chimique, biologique et psychosocial.

Ressources : post-its, tableau de conférence et fiches énumérant les six catégories de risques.  
Question d'évaluation : Comprenez-vous risques pour la santé et la sécurité qui sont différents pour les femmes (citez-en trois) ?

11.30 - 12:00

Pause

12:00 - 13:00

« Pourquoi mon EPI ne me convient pas ? » - comprendre l'absence de données ventilées par sexe Introduction aux difficultés d'être une femme dans un monde conçu par les hommes, pour les hommes. Cette session examinera les adaptations et les dispositions à prendre pour que les plantations de bananes soient un lieu de travail sans danger pour les femmes. Cela comprendra l'assainissement, le transport, la garde d'enfants et le rôle des personnel d'encadrement et de la direction.

Activité en petits groupes pour cartographier les activités à la maison et sur le lieu de travail et pour montrer que les outils et équipements utilisés ne sont pas forcément conçus pour les femmes. Tous les groupes doivent être assistés par des animateurs pour identifier au moins deux problèmes et deux solutions.

Ressources : post-its et tableaux de conférence

Question d'évaluation : Pouvez-vous identifier les raisons pour lesquelles un lieu de travail peut être dangereux pour une femme et comment cela peut être amélioré ?

13:00 - 14:00

Chronologie de la santé reproductive

Explication de la santé reproductive tout au long de la vie d'une femme

Discussion en plénière pour examiner les actions qu'un comité de santé et de sécurité pourrait entreprendre pour répondre aux besoins des femmes à différents stades de leur santé reproductive.

Ressources : fiche de chronologie de santé reproductive à remplir et tableaux de conférence

Question d'évaluation : Connaissez-vous les différentes étapes de la santé reproductive tout au long de la vie d'une femme ?

14:00 - 14:30

Bilan de la journée et évaluation

---

## Deuxième jour : LES ÉVALUATIONS ET LES INSPECTIONS : METTRE L'APPRENTISSAGE EN PRATIQUE

09:00 - 10:00

Accueil et présentations des intervenants

Une explication du rôle des syndicats dans l'amélioration la santé et la sécurité pour, et avec les femmes.

Tous les participants seront ensuite organisés en petits groupes de travail.

10:00 - 11:30

Évaluations des risques et inspections

Une explication de la différence entre les évaluations de risques et les inspections.

Comment procéder à une évaluation des risques et à une inspection en fonction du sexe.

Activité en petit groupe pour pratiquer les évaluations des risques et les inspections. Tous les groupes doivent être soutenus par des animateurs pour mettre en situation soit une évaluation des risques, soit une inspection. Demander à un des groupes de faire un retour d'information sur l'expérience d'une inspection et un second un retour d'information sur l'expérience d'une évaluation des risques. Les autres groupes apportent leurs réflexions supplémentaires lors d'une discussion en plénière.

Ressources : Évaluation des risques par sexe / évaluation des risques (manuel BOHESI) / checklist des inspections (manuel BOHESI)

Questions d'évaluation : Comprenez-vous pourquoi et comment procéder à une évaluation des risques ? / Comprenez-vous pourquoi et comment procéder à une inspection ?

11.30 - 12:00

Pause

12:00 - 13:30

**Un plan d'action pour garantir un lieu de travail plus sain et moins dangereux pour les femmes**

Groupes d'atelier guidés par les « 10 clés pour une pratique de la SST tenant compte de la dimension de genre » afin de concevoir des plans d'action pour le lieu de travail.

Tous les groupes doivent être soutenus par des animateurs pour identifier au moins 5 idées d'action. Tous les groupes partagent leurs idées d'action afin de créer une liste commune pour guider les activités ultérieures.

Ressources : Fiches « 10 clés pour une pratique de la SST tenant compte de la dimension de genre », post-its et les tableaux de conférence.

Question d'évaluation : Savez-vous comment agir pour rendre un lieu de travail sain et sans danger pour les femmes ?

13:30 - 14:00

Conclusions et évaluation

---

**D'autres matériels éducatifs utiles se trouvent dans le manuel BOHESI, partie 1 incluse :**

Vérification d'un schéma anatomique- ANNEXE 2.1 SCHEMA ANATOMIQUE - IDENTIFIER LES SYMPTÔMES (Page 160)

Exercice « Cartographiez votre monde » - 4.3 ACTIVITÉ 3 : ÉVALUATION DES RISQUES - CARTE DES DANGERS DU LIEU DE TRAVAIL (Page 168)

Évaluation des risques - 4.5 ACTIVITÉ 5 : ÉVALUATION DES RISQUES (page 174)

### **Plaidoyer pour le changement**

La formation est également une occasion de promouvoir le plaidoyer du changement sur le lieu de travail et dans la communauté au sens large.

Alors que le Ghana présente son premier projet de loi complet sur la santé et la sécurité au travail, il est possible d'y inclure une législation qui adopte une approche de la santé et de la sécurité tenant compte de la dimension de genre. Il peut s'agir de mettre l'accent sur la nécessité de collecter des données sur la santé ventilées par sexe et d'améliorer la rigueur scientifique et la qualité des méthodes et outils de recherche (tels que les enquêtes et les entretiens) et leur validation. Cela peut se faire en favorisant l'inclusion des femmes dans les essais et les études toxicologiques et

épidémiologiques, en tenant compte des différences physiologiques, y compris l'impact sur les fonctions de reproduction des hommes et des femmes.

Un autre domaine clé de plaidoyer consiste à encourager le gouvernement national à ratifier la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et à exiger de manière proactive que les employeurs tiennent compte de cette convention dans leurs règlements et pratiques en matière de santé et de sécurité au travail.

### **Liens vers des informations complémentaires pour les travailleurs, les syndicats, le personnel d'encadrement et les employeurs**

Rendre les femmes visibles dans la santé et sécurité au travail (IUF)

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSFrenchweb.pdf>

La sécurité et la santé dans l'agriculture

[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_161136/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_161136/lang--fr/index.htm)

Convention sur la violence et le harcèlement, 2019: Cinq questions clés

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_711909/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711909/lang--fr/index.htm)

Pesticide Action Network <http://www.pan-uk.org/effects-pesticides-women-children/>

Charte pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement

<https://www.itfglobal.org/fr/reports-publications/charte-pour-le-droit-des-travailleuses-et-travailleurs-des-transport>

Domestic Violence and the Workplace: A Bargaining Guide, UFCW Canada

[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf)

The ACCORINVEST-IUF Agreement on fighting against sexual harassment,

[http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ACCORINVEST-IUF\\_agreement\\_on%20Sexual\\_Harassment\\_FINAL-e.pdf](http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ACCORINVEST-IUF_agreement_on%20Sexual_Harassment_FINAL-e.pdf)

<http://www.iuf.org/w/?q=fr/node/7066>

## **ANNEXES**

**Adapté de "Gender in Occupational Health & Safety", un guide du TUC pour les militants syndicaux, et de "Women's work - check it out". (Risques)**

### **Consultation**

Chaque membre du BPA dispose d'un comité mixte de santé et de sécurité. La question importante à se poser est de savoir si les questions et les priorités en matière de santé et de sécurité qui concernent les femmes sont régulièrement considérées lors des réunions de la commission et si les points identifiés sont traités ?

## Règlement intérieur

- La règlement intérieur de l'employeur en matière de santé et de sécurité ou l'accord sur le lieu de travail reconnaît-il les différences entre les sexes et entre genres en matière de santé et de sécurité au travail ?
- La santé et la sécurité des femmes ont-elles été considérées pendant les discussions avec le syndicat ?
- Le règlement engage-t-il l'employeur à régler le problème ?
- La règlement engage-t-il l'employeur à consulter tous les travailleurs et leurs représentants syndicaux élus - hommes et femmes, en postes permanents et temporaires - sur la santé au travail et les questions de sécurité, y compris les évaluations des risques ?

## La gestion des risques selon le genre

1. Les évaluations des risques sont-elles effectuées et mises en œuvre par l'employeur ?
2. Les évaluations des risques tiennent-elles compte du sexe et des différences entre les genres ?
3. Les femmes et les hommes sont-ils consultés sur les évaluations des risques ?
4. Toutes les personnes impliquées dans l'évaluation et la gestion des risques ont-elles été formées pour être conscientes des différences de sexe et de genre qui affectent la santé et la sécurité des hommes et des femmes au travail ?
5. Les risques pour la santé reproductive des hommes et des femmes sont-ils pris en compte de façon adéquate ?
6. Les différences de sexe et de genre sont-elles prises en compte lors de l'évaluation des risques chimiques, notamment le fait qu'il est plus probable que les femmes (comparé aux hommes) soient également exposées à des produits chimiques à la maison ?
7. Les différences de sexe et de genre sont-elles prises en compte dans les évaluations des risques liés à la manutention et dans les évaluations des problèmes posturaux, y compris les positions debout ou assises prolongées ?
8. Les différences entre les sexes sont-elles prises en compte pour tous les types d'équipement de travail et d'utilisation des postes de travail concernés ?
9. Les différences de sexe et de genre sont-elles prises en compte lorsque l'on traite des questions relatives aux vêtements de travail officiels ou aux équipements de protection individuelle (EPI) sur le lieu de travail ?
10. Les évaluations des risques concernant les femmes enceintes, les nouvelles mères et les mères allaitantes (ainsi que les enfants à naître ou ceux qui allaitent) sont-elles effectuées correctement et en temps utile ?
11. Les employeurs fournissent-ils une crèche hygiénique et sans danger où les femmes peuvent allaiter ?
12. Les employeurs fournissent-ils un espace privé et adapté aux mères qui allaitent pour qu'elles puissent tirer leur lait, ainsi qu'un endroit hygiénique et sans danger pour la conservation du lait ?
13. Les questions liées au travail concernant la fertilité, les menstruations (y compris la mise à disposition d'installations sanitaires féminines et de toilettes en nombre suffisant), la ménopause, le cancer du sein ou l'hystérectomie sont-elles traitées de manière adéquate et avec tact ?
14. Les risques de violence sont-ils évalués, y compris les préoccupations liées au travail isolé ou tard dans la soirée, et l'accès à un moyen de transport sûr pour rentrer chez soi ?
15. Le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et les brimades sont-ils traités comme des questions de santé et de sécurité ?

16. L'employeur autorise-t-il la flexibilité en matière de temps de travail, d'heures supplémentaires et de travail posté pour répondre aux exigences de la vie des employés en dehors du travail, telles que la famille, les soins médicaux, etc.
17. L'employeur reconnaît-il que le stress est un problème lié au lieu de travail et qu'il peut affecter différentes personnes de différentes manières ?
18. L'employeur reconnaît-il que les violences conjugales et familiales peuvent devenir un problème sur le lieu de travail et considère-t-il cette question comme un problème de sécurité, de santé et de bien-être qui doit être traité avec empathie et de manière concrète ?

**Cette évaluation des risques en fonction du genre a été conçue pour être utilisée lorsqu'une travailleuse est enceinte ou retourne au travail après avoir accouché et/ou lorsqu'elle allaite. Il a été adapté des "Guidelines for Health and Safety for new and expectant mothers at work" publiées par le gouvernement de Nouvelle-Zélande.**

## 1. Aménagement du temps de travail

*Cette section établit la durée de la journée de travail et le déroulé des tâches quotidiennes. Il est également pertinent de déterminer comment les tâches sont fixées (par exemple par période, par achèvement de la tâche ou par parcelle de terrain travaillée) pour comprendre à quel point la charge de travail peut être flexible. Les effets néfastes (tels que la fatigue qui peut entraîner une naissance prématurée) peuvent souvent être évités en modifiant le déroulement de la journée de travail ou en prévoyant des pauses supplémentaires.*

Jours travaillés, heures travaillées - est-ce variable ?

Fréquence et quantité des heures supplémentaires ?

Le travailleur peut-il modifier le rythme de la tâche entreprise, par exemple en faisant une pause ou en ralentissant ?

Les pauses pour se reposer ou pour aller aux toilettes sont-elles à des heures fixes ou peuvent-elles être prises selon les besoins, étant donné qu'une travailleuse enceinte peut avoir besoin de pauses supplémentaires pour se rendre aux toilettes plus fréquemment et pour s'hydrater ?

Les pratiques de travail sont-elles suffisamment souples pour permettre aux femmes enceintes de modifier leur charge de travail ou leur(s) tâche(s), si nécessaire, au fur et à mesure de la progression de la grossesse ?

## 2. Commodités

*Cette section établit la disponibilité de commodités qui peuvent être particulièrement importantes pour les travailleuses enceintes et allaitantes pour leur confort et leur sécurité.*

Des toilettes sont-elles prévues et dans quelle mesure sont-elles accessibles ? Sont-elles en bon état de fonctionnement, propres, réservées aux femmes et sans danger ?

Des installations de lavage des mains (avec du savon) sont-elles accessibles ?

Des protections hygiéniques sont-elles mises-à-disposition - dans les zones non partagées par les hommes - et peuvent-elles être jetées de façon hygiénique ?

Y a-t-il des vestiaires réservés aux femmes ?

Des installations privées et hygiéniques sont-elles prévues pour l'allaitement et pour tirer le lait maternel ?

Des aires de repos sont-elles prévues et y-a-t-il des lieux où l'on peut manger sans danger si vous apportez votre propre nourriture ?

L'employeur fournit-il de la nourriture et de l'eau potable ?

Y a-t-il un accès aux soins de santé ou aux soins d'urgence - sur place ou hors site ?

### 3. Travail physique

*Cette section établit la durée et la fréquence de l'activité continue. Il existe des preuves d'un lien entre un travail physiquement exigeant ou de longues périodes de station debout (par exemple lors de la pesée et de l'emballage) et une naissance prématurée. Il faut également noter qu'au cours des trois derniers mois de la grossesse, il existe un risque accru de symptômes musculo-squelettiques lorsque des mouvements liés au port de charges lourdes ou des mouvements répétés sont entrepris en raison des changements hormonaux affectant les ligaments qui soutiennent les articulations. Au fur et à mesure de la progression de la grossesse, il peut devenir difficile de maintenir une posture correcte. De plus, un déplacement de la gravité peut augmenter le risque de douleurs dorsales pour les femmes enceintes.*

Quelle est la nature de l'activité - la position assise, debout et des mouvements tels que la flexion, la marche et l'escalade ?

Y a-t-il des exigences en matière de manutention - l'employé doit-il transférer ou transporter des charges ? A quelle fréquence et dans quelle mesure ? Quelle est la nature du chargement (type et poids) ? Existe-t-il des aides à la manutention ? Une formation à l'utilisation de celles-ci a-t-elle été dispensée ?

Quelles sont les caractéristiques de la tâche - un équilibre et une coordination sont-ils nécessaires ? Quels sont les risques de chute ? Les machines ou objets en mouvement, les démarrages et arrêts brusques nécessitent-ils de l'agilité et des efforts physiques ?

L'emploi exige-t-il une station debout prolongée ? Le travail peut-il être adapté pour être effectué en position assise pendant tout ou partie du temps ?

Ces tâches obligent-elles le travailleur à adopter des postures contractées, inconfortable ou déséquilibrées (ex. mouvement d'extension ou de soulèvement simultanément à une torsion lors de l'emballage) ? Le problème va-t-il s'aggraver au fur et à mesure de la progression de la grossesse ? Le travail nécessite-t-il des mouvements d'extension ? Ces tâches impliquent-elles des techniques répétitives ou difficiles ?

### 4. Environnement de travail

*Cette section identifie les risques créés par l'environnement de travail, y compris l'exposition aux substances toxiques présentes dans l'environnement, notamment les produits agrochimiques. Notez l'intensité et la durée de l'exposition, si possible. Notez également toute caractéristique particulière du travail qui pourrait réduire ou augmenter les expositions, et vérifiez l'utilisation et l'adéquation des équipements de protection individuelle.*

#### Risques mécaniques :

Le travail consiste-t-il à maîtriser des machines ?

Les chutes sont-elles probables dues à des surfaces inégales ou glissantes ?

#### Risques physiques :

Y a-t-il une exposition à des niveaux élevés de bruit ou de vibrations provenant des machines ?

Y a-t-il une exposition prolongée au soleil, à la chaleur ou à l'humidité ?

Quelle est la qualité de l'air dans l'environnement de travail ? Y a-t-il une ventilation suffisante et la possibilité de faire des pauses à l'extérieur ?

#### Risques biologiques :

Y a-t-il des dangers de piqûres d'insectes, de morsures d'animaux, ou de contact avec des bactéries et des champignons dans les matières végétales et le compost ?

#### Risques ergonomiques :

Si le travail implique de rester debout pendant de longues périodes, le sol sur lequel il est difficile de tenir debout ? Des ajustements peuvent-ils être apportés, y compris des types de repose-pieds ou de plate-forme pour soulager la tension dorsale ?

Y a-t-il suffisamment d'espace pour les jambes pour permettre des changements de posture ? Y a-t-il de la place pour accommoder une augmentation de la taille de l'abdomen pour les postes assis et les postes de travail debout (par exemple, pour les postes d'emballage) ?

Le lieu de travail a-t-il été évalué pour le confort de la travailleuse enceinte et les ajustements nécessaires ont-ils été effectués ?

### Les risques chimiques :

Existe-t-il des fiches de données de sécurité (FDS) pour ces produits ? Copies jointes ?

Y a-t-il une exposition aux solvants, acides, alcalis, chlore, ammoniac, diesel, huiles, essence, produits chimiques de nettoyage ?

Y a-t-il une exposition aux produits chimiques agricoles/horticoles, aux pesticides, aux fongicides, aux herbicides ? Y a-t-il des perturbateurs endocriniens liés à ceux-ci ?

Y a-t-il une exposition aux poussières, fumées et vapeurs en suspension dans l'air (par exemple, monoxyde de carbone, GPL, fumées de soudure) ?

Y a-t-il une exposition aux métaux (par exemple, le plomb et ses dérivés, le mercure, l'arsenic, le cadmium, le cuivre, le chrome) ?

## 5. Déplacements, trajets et transports

*Cette section identifie les risques liés aux trajets aller-retour du travail et aux voyages effectués pendant le travail. Ces risques sont importants car même si les conditions de travail sont bien adaptées pour atténuer les risques, les déplacements nécessaires pour le travail peuvent avoir des conséquences négatives pour la mère ou le fœtus.*

Le travailleur doit-il entreprendre un long trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir ?

Ce trajet s'effectue-t-il à pied ou par un transport routier ?

Si vous voyagez en voiture, le véhicule est-il sans danger, avec des sièges et une ventilation adéquate ?

Le travailleur doit-il parcourir de longues distances à pied pendant son travail (par exemple pour atteindre certaines zones de la plantation, ou pour parcourir une certaine distance en effectuant une tâche telle que le désherbage) ?

Un mode transport spécial est-il prévu pour les femmes enceintes et/ou allaitantes ?

### Exemple de règlement sur le harcèlement sexuel adapté du Modèle de politique sur le harcèlement sexuel « Sécurité et santé dans l'agriculture » (OIT, 2011)<sup>12</sup>

1. L'entreprise X interdit toute forme de harcèlement sexuel exercée à l'encontre de ses employés et candidats à un emploi par tout salarié, travailleur non employé ou candidat à un emploi. Un tel comportement peut se traduire par des mesures disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.

2. Cette politique s'applique à tous les employés. L'entreprise ne saurait accepter, tolérer ou autoriser aucune forme de harcèlement sexuel, qu'elle soit exercée par des collègues, du personnel d'encadrement ou d'autres travailleurs non employés qui collaborent avec l'entreprise.

3. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT indique que la définition du harcèlement sexuel contient "les éléments clés suivants :

---

<sup>12</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_161136.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_161136.pdf)



1) (*qui pro quo*): tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, est déraisonnable et offense la personne; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite, est utilisé de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail; ou 2) (*environnement de travail hostile*): une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.

*A titre d'illustration, constituent notamment des comportements caractéristiques d'un harcèlement sexuel au sens du présent accord : - toute insulte, remarque ou insinuation inappropriée à connotation sexuelle ; - une attitude condescendante ayant des implications sexuelles compromettant la dignité ; - toute invitation ou demande sexuelle inopportune, implicite ou explicite, accompagnée ou non de menaces ; - tout geste pouvant avoir une connotation sexuelle ; - et tout contact physique inutile, tel que toucher, caresses ou agression.<sup>13</sup>*

4. Le syndicat et l'entreprise négocieront un processus de gestion des plaintes pour harcèlement sexuel qui tienne compte de la dimension de genre. Des représentants seront nommés pour que les employés aient confiance en leur capacité de porter plainte en toute confidentialité. Ces représentants signaleront les plaintes aux personnels d'encadrement ou directement à [préciser les différents responsables (par exemple, le directeur des ressources humaines, le responsable désigné, etc.)] Votre plainte fera l'objet d'une enquête rapide et approfondie. La confidentialité des rapports et des enquêtes sur le harcèlement sexuel sera maintenue dans toute la mesure du possible.

5. Tous les employés seront informés de cette politique mise en place face au harcèlement sexuel et de la manière de l'utiliser.

6. Tout directeur, personnel d'encadrement ou employé qui, après une enquête appropriée, est reconnu coupable de harcèlement sexuel à l'égard d'un autre employé fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

7. Si une partie directement impliquée dans une enquête sur le harcèlement sexuel n'est pas satisfaite du résultat ou de la résolution, cette personne a le droit de faire appel de la décision. La personne qui s'oppose à la décision doit soumettre ses observations écrites à [préciser le fonctionnaire (par exemple, la commission de l'égalité des sexes, le responsable des contacts)].

8. En aucun cas l'entreprise n'exercera de mesures de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé un cas de harcèlement sexuel, ou n'autorisera un employé à le faire. Les mesures de représailles sont une grave violation du présent modèle de politique sur le harcèlement sexuel, et elles devraient être notifiées immédiatement. Toute personne dont il est avéré qu'elle a exercé des mesures de représailles à l'encontre d'une autre personne ayant signalé un cas de harcèlement sexuel fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.

## TERMINOLOGIE

BPA Association des producteurs de bananes  
OIT Organisation internationale du travail

---

<sup>13</sup> [http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ACCORINVEST-IUF\\_agreement\\_on%20Sexual\\_Harassment\\_FINAL-f\\_0.pdf](http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ACCORINVEST-IUF_agreement_on%20Sexual_Harassment_FINAL-f_0.pdf)



ITF Fédération internationale des ouvriers du transport  
UITA L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes  
TMS Troubles musculo-squelettiques  
SST Santé et sécurité au travail  
EPI Équipement de protection individuelle  
OMS Organisation mondiale de la santé

## BIBLIOGRAPHIE

**Elke Schneider, European Agency for Safety and Health at Work.** Women, work and cancer,

**European Agency for Safety and Health at Work.** Including gender issues in risk assessment. 2003.

**European Agency for Safety and Health at Work.** Protecting Health and Safety of Workers in Agriculture. Livestock, Farming, Horticulture and Forestry. 2017.

**European Agency for Safety and Health at Work.** Women and the ageing workforce. Implications for Occupational Safety and Health. A research review. 2016.

**European Commission.** Protecting health and safety of workers in agriculture, livestock farming, horticulture and forestry. 2011.

**FAO.** MANUAL ON HEALTH AND SAFETY IN THE BANANA INDUSTRY - CAMEROON. A practical guide for risk management in farms. 2018.

**FIAN.** Women agricultural workers and the right to adequate food and nutrition. 2014.

**Ghana's Constitution of 1992 with Amendments through 1996.** Article 27, 2.  
[https://www.constituteproject.org/constitution/Ghana\\_1996.pdf?lang=en](https://www.constituteproject.org/constitution/Ghana_1996.pdf?lang=en)

**Ghana's Labour Act. 2003.** <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/ghanalabouract2003section109.pdf>

**HSE** Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2019  
<http://www.hse.gov.uk/statistic/causdis/stress.pdf>

**ILO** 10 Keys for Gender responsive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health. 2015.

**ILO** Convention on Safety and Health in Agriculture, 2001 (No. 184), ratified by Ghana in 2011

**OSH** 'Protecting Health and Safety of Workers in Agriculture. Livestock, Farming, Horticulture and Forestry', European Commission. 2011.

**ILO C170 - Chemicals Convention, 1990 (No. 170)**  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312315](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312315)

**ILO** (Jane Hodges and Dr. Anthony Bash) National Law Labour Profile: Ghana. 2006.  
[https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158898/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158898/lang-en/index.htm)

**ILO** Safety and Health in Agriculture. Code of practice. 2011.

**International Labour Office of Geneva.** 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health. 2013.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_324653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_324653.pdf)

**IUF.** Women's work is not light work: integrating gender into occupational health and safety. Joanne O. Crawford, Alice Davis, Hilary Cowie and Ken Dixon. Women and the ageing workforce - Implications for Occupational Health & Safety A research Review, European Agency for Safety and Health at Work. 2016.

**Lesley Belanger, Dawn Burt, Julia Callaghan, Sheena Clifton, and Brian J. Gleberzon.** Anterior cruciate ligament laxity related to the menstrual cycle: an updated systematic review of the literature. In The Journal of the Canadian Chiropractic Association. 2013.

**Sheffield Occupational Health Advisory Service (SOHAS).** Working to Prevent and Alleviate the Effects of Work on Health. 2007

**S Naidoo, L London, H-A Rother, A Burdorf, R N Naidoo, and H Kromhout.** Pesticide safety training and practices in women working in small-scale agriculture in South Africa. In Occupational and Environmental Medicine. 2010.

**The Lancet.** Gender Equality, Norms, and Health. 2019.

**The Labour Act.** 2003.

**The Occupational Safety and Health Service, Department of Labour, New Zealand.** New and Expectant Mothers at Work, Guidelines for Health and Safety. 1998.

**TUC** Gender in occupational safety and health, a TUC guide for trade union activists (with gender checklist). 2017

**TUC** Gender in occupational safety and health 'Gender Sensitivity' Checklist. 2008

**TUC** Pregnancy, breastfeeding and health and safety. A guide for workplace representatives. 2019.

**UNICEF.** Mapping the Global Goals for Sustainable Development and the Convention on the Rights of the Child. 2016.

**UNISON** Menopause: The menopause is a workplace issue: guidance and model policy. 2019.  
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2019/10/25831.pdf>

**Unite.** Equality and Family Rights. Parents and carers employment rights, pay and best practice policies at work, your guide. Updated 2015.

**United Nations Human Rights Council** Report of the Special Rapporteur on the implications for human rights of the environmentally sound management and disposal of hazardous substances and

wastes. 2018. <http://www.srtoxics.org/wp-content/uploads/2018/09/2018-HRC-report-on-Workers-Rights-EN.pdf>

**WHO** Global Data Bank on Infant and Young Child Feeding (IYCF). Ghana. Updated 2010.

### Sites web consultés

<https://www.nhs.uk/conditions/fibroids/>

<https://www.nhs.uk/conditions/miscarriage/>

<https://www.ourbodiesourselves.org/book-excerpts/health-article/what-to-expect-perimenopause/>

<https://www.womenshealth.gov/menopause/menopause-and-your-health>

<https://www.tht.org.uk/hiv-and-sexual-health/living-well-hiv/parenthood/preventing-mother-baby-transmission>

<https://www.thelancet.com/series/gender-equality-norms-health>

<https://www.hse.gov.uk/agriculture/topics/risk-assessment.htm>