



# Série Sud-Sud : Renforcer les entreprises dirigées par des femmes

Session n° 9: Impliquer les hommes  
en tant que partenaires et  
défenseurs de l'autonomisation  
des femmes

10 juin 2026

GOLDEN EXOTICS LTD · GHANA

# Égalité des sexes dans la plantation de bananes

*De l'idée à l'emploi durable des femmes*

**George Kporye**

Conseiller en développement durable et affaires générales, Golden Exotics Ltd

*Présentation du projet · Le point sur le programme d'égalité des sexes*

# Le concept en bref

La présence des femmes dans l'industrie mondiale de la banane est l'une des plus faibles du secteur des plantations. Le projet d'égalité des sexes de Golden Exotics Ltd a été lancé pour changer cela — d'abord chez GEL, puis comme modèle pour l'ensemble du secteur.

## LANCÉ

Janvier 2018

## RECHERCHE DE FOND

Août 2017, consultant indépendant

## PARTENAIRES

GEL · Bananalink · UITA · Fairtrade ·  
Compagnie Fruitière

## FINANCEMENT

Fonds pour l'innovation de l'Ethical  
Trading Initiative



*Séance de discussion du comité consultatif*

# Le défi que nous nous sommes fixé de relever

*Trois problèmes fondamentaux sont apparus lors de la recherche sur le terrain menée en août 2017 et de l'atelier de validation multipartite organisé en janvier 2018.*

## 01

### Déficit en matière d'éducation et de formation

Faible niveau d'éducation formelle et de formation en milieu de travail pour les femmes travaillant dans les plantations.

## 02

### Un éventail restreint de tâches

Les femmes étaient cantonnées à un petit éventail de tâches de production — la plupart des postes nécessitant des compétences plus élevées leur étaient inaccessibles.

## 03

### Perception d'un « coût élevé »

Les femmes étaient perçues comme coûteuses à employer en raison de la maternité, de l'allaitement et d'autres rôles liés à la prise en charge des enfants.

# Les six piliers du cadre du projet

*Politique : Accroître la présence des femmes et améliorer les conditions de vie et de travail des employées au sein de GEL.*

1

## Comité consultatif

Organe de supervision multipartite. Réunions trimestrielles. Suit les progrès, élabore des stratégies, conseille la direction de GEL.

2

## L'expansion de l'agriculture biologique comme levier

Utiliser l'expansion des nouvelles fermes biologiques pour intégrer des femmes. Objectif : 40 % des nouveaux embauchés dans les fermes biologiques sont des femmes.

3

## Formation à la sensibilisation aux questions de genre

Sensibilisation continue des dirigeants, des superviseurs et des travailleurs à la politique de l'entreprise en matière d'égalité des sexes.

4

## Santé et sécurité sous l'angle du genre

Tâches adaptées à la grossesse et à l'allaitement. Programme BOHESI. Politique en matière de harcèlement sexuel. Amélioration des installations.

5

## Les femmes dans les actions de sensibilisation communautaire

Les travailleuses comme modèles visibles dans les communautés environnantes — notamment dans les programmes destinés aux jeunes et d'alphabétisation.

6

## Renforcement des capacités des comités

Renforcer les comités de femmes, les responsables de l'égalité des sexes et les syndicats locaux par la formation et le développement du leadership.

# Dignité, santé et sécurité — intégrées au lieu de travail

*Le projet a traduit la perspective de genre en changements concrets et durables dans le fonctionnement de GEL.*

## Grossesse et allaitement

Rotation des tâches légères. Pausés d'allaitement respectées dans la convention collective. Révision des moyens de transport pour que les mères puissent rejoindre leurs bébés à l'heure.

## Crèches

Première crèche en cours de construction ; deuxième crèche prévue au centre de la ferme pour réduire le temps de trajet.

## Politique en matière de harcèlement sexuel

Approuvée par toutes les parties prenantes. Le Comité des femmes a été sensibilisé. La procédure de signalement est actuellement examinée par le syndicat.

## Comité de santé et de sécurité

Reconstitué pour inclure le médecin du travail de l'entreprise et le responsable des questions de genre. Formation BOHESI mise en place.

## Installations de la station de conditionnement

Des toilettes, des salles d'eau et des vestiaires séparés sont actuellement mis en place dans les secteurs plus anciens afin de se conformer aux nouvelles normes applicables aux entrepôts de conditionnement.

## Sensibilisation aux droits liés à la maternité

Les travailleuses connaissent désormais leurs droits liés à la maternité et peuvent en bénéficier sans difficulté.

# Maintenir l'emploi des femmes dans la plantation

*Cinq priorités pour faire passer ce projet au statut de pratique courante au sein de GEL.*

<b>01</b>	<b>Étendre le modèle aux secteurs 24 et 25</b>	Poursuivre le recrutement de femmes dans les deux prochains secteurs biologiques à mesure que la construction s'achève — en maintenant l'objectif de 40 %.
<b>02</b>	<b>Intégrer une formation continue à la sensibilisation aux questions de genre</b>	Organiser d'autres formations au cours de l'année à l'intention des superviseurs et des travailleurs ; diffuser les connaissances acquises par l'intermédiaire du Comité des femmes.
<b>03</b>	<b>Achever la mise en place de la crèche</b>	Achever la construction de la première crèche, puis poursuivre avec la deuxième structure située au milieu de l'exploitation. Recruter du personnel qualifié pour la crèche.
<b>04</b>	<b>Mettre en œuvre le système de lutte contre le harcèlement sexuel</b>	Finaliser les contributions des syndicats concernant la procédure de signalement, mettre en place le comité de lutte contre le harcèlement sexuel, former le personnel des ressources humaines et le coordinateur de formation.
<b>05</b>	<b>Lancer un programme d'alphabétisation des femmes</b>	Mettre en place un soutien interne à l'alphabétisation des travailleuses et renforcer les partenariats avec la FTA, Bananalink et l'UITA (Dignity 4 All).



# Merci

*Cet évènement est organisé par le programme Fit For Market Plus mis en œuvre par le COLEAD dans le cadre de la Coopération au Développement entre l'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (OEACP), et l'Union européenne (UE).*

*Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'UE et de l'OEACP. Son contenu relève de la seule responsabilité du COLEAD et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de l'UE ou de l'OEACP (plus d'informations).*

