

Division du travail et développement agro-industriel

Depuis le début du boom bananier le marché du travail dans les zones productrices connut une forte expansion, mais comme nous l'avons dit antérieurement, la crise et les processus de changement de variété provoquèrent une diminution de l'emploi, ainsi qu'une spécialisation et une nouvelle division du travail dans les zones qui continuèrent à produire de la banane. Il convient de souligner que ces processus d'amélioration technologique de la production bananière impliquaient les deux scénarios suivants : 1) un besoin en main d'œuvre apparemment moins important, 2) une augmentation des rendements (plus de production pour une superficie plus petite) avec par conséquent une libération de surface pour d'autres activités d'agriculture et d'élevage avec une moindre demande de main d'œuvre, ce qui provoquait une plus grande offre de main

d'œuvre (actuellement abondante) par rapport à la demande ; à souligner également la migration continuelle de la région andine vers la côte qui aggrave encore plus l'équilibre entre offre et demande provoquant du sous-emploi et des diminutions considérables dans les salaires.

2.1 Le besoin d'une main d'œuvre spécialisée et itinérante

2.1.1 La demande de main d'œuvre

Au début de l'activité bananière on estimait que la population économiquement active dépendant de l'exploitation de la banane se chiffrait aux alentours de 60 000 personnes (Banque Centrale de l'Equateur, 1965). Au cours du boom de la banane, une bonne partie des demandes de main d'œuvre était causée par le transport et la commercialisation en raison d'un manque de voies terrestres, de quais appropriés et du système rudimentaire d'emballage. Le développement de l'infrastructure maritime et terrestre favorisa le transport rapide et sûr du fruit et supprima l'ancien système de déplacement par la voie fluviale, où intervenait une grande quantité de petits conducteurs d'embarcations et de dockers.

Au cours de la crise, avec le changement de variété, l'expulsion des petits producteurs et la consolidation d'un secteur hautement technologique, 30 000 postes de travail furent éliminés entre ceux des ouvriers journaliers, des transporteurs et des dockers.

La demande de main d'œuvre est liée à l'exportation de la banane et elle connaît d'importantes variations tout au cours de l'année. Les volumes exportés sont plus importants entre octobre et mai, alors qu'entre juin et septembre d'un côté il y a une moindre demande des marchés et d'autre part les entreprises bananières en Amérique Centrale sont au plus fort de leur production, ce qui implique une réduction considérable des quantités exportées par l'Equateur. Cependant, il y a parfois des irrégularités dans cette baisse de l'exportation puisque parfois les plantations d'Amérique Centrale sont exposées à des destructions dues à des conditions météorologiques. Ces variations entraînent une hausse de la demande de main d'œuvre durant l'époque des pluies (de décembre à mai), non seulement parce qu'il y a plus d'embarquements mais aussi parce que, avec des précipitations plus importantes, le rythme de croissance des mauvaises herbes augmente ce qui implique un besoin plus important de main d'œuvre pour le désherbage.

Même si la production bananière est continue et emploie plus de main d'œuvre que la production et la récolte du cacao⁶¹, cette dernière offre d'une certaine manière une petite compensation à la baisse des exportations de ces mois creux, bien que cela soit à un niveau peu significatif. Il existe donc une proportion prépondérante d'ouvriers journaliers itinérants, c'est-à-dire sans aucune garantie quant à leur travail, et qui sont les premiers à souffrir les conséquences d'une crise bananière, puisqu'en premier lieu cette crise se traduira par une réduction du travail ou même dans certains cas extrêmes par une diminution du salaire quotidien.

La main d'œuvre varie également en raison de la migration saisonnière, selon les époques des semailles et des récoltes de la région andine⁶² et selon les récoltes industrielles de la canne à sucre sur la côte. Même s'il existe ces déséquilibres entre l'offre et la demande de main d'œuvre, cela n'exerce pas une grosse influence au niveau des salaires, mais ce que l'on peut remarquer c'est l'augmentation du sous-emploi dans les villages.

Le besoin d'une main d'œuvre spécialisée de la part des producteurs bananiers vient du système de culture et des travaux spécifiques surtout lors des processus de récolte et d'emballage. Comme cela est décrit dans le chapitre correspondant (voir la culture de la banane, ch. III), ces tâches impliquent de recourir à différents types de travailleurs, à des formes et à des conditions de contrats et de salaires différents selon le travail réalisé.

La stabilité et le type de travailleur dans l'emploi est déterminé par la fonction que les travailleurs accomplissent dans le processus de production, c'est-à-dire pour les patrons l'« efficacité » pour réaliser la fonction ne dépend pas seulement de sa faculté à accomplir le travail assigné, mais également de l'attitude qu'il a face à

⁶¹ La récolte de cacao a lieu pendant six mois (entre juin et décembre), mais notamment entre juin et septembre. Cependant la récolte de cacao requiert de beaucoup moins de main d'œuvre que celle de la banane et une grande partie de celle-ci est effectuée par la main d'œuvre familiale.

⁶² La migration de la zone des Andes est plus faible entre décembre et mars, lorsque les paysans migrants travaillent sur leurs terres, et plus importante entre avril et octobre. Ces fluctuations dépendent également des conditions climatiques, dans la mesure où pendant les années de sécheresse les paysans migrent également pendant la saison humide. D'autre part, la migration temporaire est altérée de manière peu significative par les fêtes traditionnelles de la région andine. Ces jours là, on observe en général une baisse significative de l'offre de main d'œuvre, cependant sans importance sur le marché du travail puisque ces fluctuations sont très brèves.

eux (soumission ou rébellion). C'est pour cela que d'une manière générale dans le secteur on distingue quatre catégories : i) les permanents, ii) les temporaires, iii) les temporaires – permanents (Martinez, 2003). Cependant dans les cas des petits producteurs, ils utilisent la main d'œuvre familiale (iv), malgré cela de nombreux travaux (embarquement, traitement chimique, mise en sac) requièrent encore des travailleurs supplémentaires. Pour cela le cas d'étude des producteurs a été divisé en quatre catégories :

- Les permanents: ce sont des travailleurs qui travaillent avec le même producteur toute la semaine, c'est-à-dire qu'ils sont sur les terres de l'exploitation de manière fixe et perçoivent un salaire hebdomadaire, bimensuel ou mensuel et possèdent une certaine stabilité avec les patrons.
- Les temporaires-réguliers : c'est un travailleur qui travaille à la journée, il est donc journalier et travaille généralement les jours d'embarquement ou dans des activités spécifiques. Sa caractéristique principale est qu'il a plus d'un employeur. Il convient de souligner qu'il est temporaire même s'il peut travailler depuis plusieurs années avec le même producteur ou avec les mêmes producteurs dans la même activité. On trouve par exemple dans cette situation les personnes qui travaillent uniquement les jours où on effectue les embarquements, puisque c'est une tâche spécialisée. Ce type d'employé journalier ne souffre pas d'une très grande instabilité par rapport à celui qui est totalement temporaire, dans la mesure où ces activités ont un caractère de continuité tout au long de l'année. Cependant, durant la saison sèche ou la morte saison, ce type de travailleur peut avoir des difficultés à compléter ses semaines de travail.
- Les temporaires: bien que la banane requiert des activités permanentes, ce sont des travailleurs journaliers qui travaillent pour quelques jours ou des courtes périodes. Les temporaires peuvent avoir plusieurs patrons en même temps et plusieurs activités au cours de la même semaine. Ils changent de lieu de travail, soit suivant l'ordre du propriétaire, soit de leur propre initiative (si par exemple ils entendent parler d'un endroit où on paye mieux) ou parce que leur travail dans la propriété est terminé. Leur instabilité pour trouver du travail est évidente et ils dépendent en général de la volonté des patrons ou de « rabatteurs » (voir plus loin).

- Les familiaux : ce sont des travailleurs membres de la famille des producteurs, qui travaillent comme permanents toute la semaine dans l'exploitation ou qui travaillent comme temporaires une ou deux fois par semaine.

2.1.2 Embauche

2.1.2.1 Lieux d'embauche

Les travailleurs peuvent être recrutés sur les marchés du travail ou directement dans les exploitations. Les marchés du travail étant définis dans chacun des villages ou villes où vivent les employés journaliers. Il s'agit en général des places centrales, des croisements des routes principales.

On trouve dans les marchés du travail de 4h00 à 7h00 du matin des groupes de travailleurs en attente de quelqu'un qui les embauche pour effectuer une des activités. La spécialisation est déterminée pour les travaux agricoles ou pour les tâches de traitement, et dans ce cas on forme des équipes (entre 7 et 10 personnes) avec un chef connu comme chef d'équipe qui connaît les capacités ou talents de chaque travailleur. C'est lui qui forme les équipes et parfois c'est lui qui négocie les salaires.

Les travailleurs qui ne trouvent pas de travail se déplacent immédiatement vers les centres de travail pour leur compte ou dans le véhicule d'un rabatteur, à qui il paye le prix du déplacement ou bien ce déplacement sera décompté du salaire.

Certains travailleurs obtiennent un travail directement dans les exploitations agricoles, soit parce qu'ils sont connus dans certains lieux ou soit parce que le travailleur connaît à l'avance le besoin de main d'œuvre dans une exploitation.

2.1.2.2 Manière d'obtenir un travail et de travailler

Les journaliers peuvent obtenir un travail comme **travailleurs individuels** sous les ordres d'un chef d'équipe ou contremaître qui les embauche pour une activité spécifique, pour un administrateur ou pour une personne chargée de l'exploitation

ou directement avec le propriétaire de l'exploitation (surtout dans les petites exploitations et parfois dans les exploitations moyennes).

De même, il peut avoir du travail comme membre d'une **équipe**⁶³ qui aura peut être une durée de travail plus grande et un niveau de spécialisation. A la tête de chaque groupe de travail on trouve toujours un chef d'équipe ou un contremaître, qui sert d'intermédiaire entre les ouvriers journaliers et les administrateurs, les régisseurs ou les propriétaires d'exploitation.

Les travailleurs construisent des contacts à travers lesquels ils connaissent les possibilités de travail. Parfois, et selon leur degré de relation, ils informent d'autres personnes sur ces possibilités et les emmènent travailler, parfois même dans les mêmes propriétés où ils l'ont fait, en créant de cette manière ce qui pourrait être qualifié comme un rabattage spontané.

Les rabatteurs et les contremaîtres constituent un groupe hétérogène qui peut englober aussi bien le rabatteur que celui qui travaille également avec les ouvriers journaliers embauchés (puisque sa situation est assez semblable) que celui qui commande plusieurs équipes (et les contrôle avec des sous-rabatteurs), cela fait partie intégrale du processus d'intermédiation professionnelle et de l'exploitation de la force de travail extérieure.

En ce qui concerne l'équipe, même s'il s'agit d'une forme d'organisation de petits groupes de travailleurs, cela empêche cependant que l'organisation de ces travailleurs soit sous la forme d'un groupe plus important, puisque sur le marché du travail de la force de travail ils sont confrontés au capital non en groupe, mais comme des petits groupes séparés.

2.1.2.3 Types et conditions de travail

Dans la plupart des cas, les relations de travail ne s'établissent pas directement entre les journaliers et les propriétaires des exploitations, mais à travers d'intermédiaires (qu'il s'agisse de contremaîtres, de chefs, de régisseurs, d'administrateurs, etc.).

⁶³ Les équipes peuvent être utilisées pour diverses activités comme l'essartage, la canalisation ou d'autres tâches agricoles. Cependant, ce personnel est surtout utilisé pour le traitement de la banane.

Les contrats, qui généralement de type verbal, peuvent être de deux sortes : 1) à la journée et 2) basés sur la progression du travail, il convient de distinguer dans ce type de contrat ceux qui sont faits pour un travail spécifique, à la tâche ou au forfait. La définition du type de contrat dépend à la fois du type d'activité qui va être réalisée et du propriétaire qui s'exprime à travers ses salariés.

A la journée : le travailleur est obligé de travailler toute la journée (au moins 8 heures), avec une pause pour se reposer à l'heure du déjeuner.

Contrat pour un travail précis: on réalise un contrat pour effectuer un travail déterminé qui peut durer plusieurs jours ou semaines.

A la tâche: la personne chargée des travailleurs signale aux ouvriers ce qu'ils doivent faire au cours de la journée ou de la semaine.

Au forfait: les travailleurs réalisent des travaux selon le temps dont ils disposent et sont payés selon le nombre d'unités correspondantes au type de travail qu'ils sont en train de réaliser. Par exemple, le nettoyage d'un terrain est payé pour une certaine superficie, s'il s'agit de l'arrachage de rejetons, ils sont payés à la plante, au bloc ou à l'hectare, s'il s'agit du traitement de la récolte on les paye à la caisse.

Dans certaines propriétés on utilise encore celui qu'on appelle le guide, qui est la personne ayant le plus d'expérience pour un certain type de travail : il va prendre de l'avance sur le reste des travailleurs et il sert de référence pour leurs payes.

La relation entre classe d'activité et type de contrat est principalement basée sur le critère d'une meilleure utilisation (efficacité) de la main d'œuvre pour une certaine activité, c'est-à-dire la recherche d'une meilleure rentabilité du capital variable qui est investi par les propriétaires (pour les exploitations à logiques capitalistes). C'est précisément pour cela qu'il existe une préférence pour les contrats basés sur la progression du travail, puisque ces derniers rendent possible une intensification de la journée de travail et par conséquent la surexploitation des travailleurs. Cependant, dans certaines occasions, le type de contrat peut entraîner une contradiction qui va apparaître entre l'intérêt de travailler plus pour les ouvriers journaliers et le soin requis pour le travail. C'est pour cela que, par exemple, il y a des propriétaires qui payent à la journée les récoltes, l'arrimage et le transport pour que les travailleurs n'abiment pas les fruits.

D'autre part, ce type de contrat est également préféré par les ouvriers journaliers, puisque grâce à ce contrat ils ont la possibilité d'obtenir une rémunération plus forte que s'ils travaillaient à la journée. Les travailleurs n'ont pas tellement conscience que de cette manière il se produit une intensification de la journée de travail et, même s'ils en sont conscients, leur situation économique précaire les oblige à travailler avec un contrat basé sur la progression du travail effectué.

La préférence pour l'utilisation des contrats basés sur la progression du travail peut être expliquée par le fait que la plupart des travailleurs sont des travailleurs temporaires, ainsi que le poste d'intermédiaire pour embaucher des ouvriers journaliers. Elle est également basée sur l'intérêt des propriétaires d'éviter les responsabilités légales et économiques qu'ils devraient assumer avec les personnes qu'ils embauchent, cela leur permet également d'éviter une possible organisation de ces travailleurs pour la défense de leurs droits.

Même si l'Etat équatorien entre les années 1992 et 2006 a approfondi les processus de sous-traitance et de flexibilité professionnelle comme étant une forme de rationalisation de l'exploitation de la force de travail, ces lois ne sont pas respectées en général par les employeurs en ce qui concerne les travailleurs, qu'il s'agisse de travailleurs permanents, temporaires ou temporaires-réguliers, qu'ils aient des contrats au mois, à la semaine, à la journée ou basés sur la progression du travail. Ignorer le code du travail est la norme commune des zones bananières et le respect du code de travail, même partiel, est une exception.

La journée de travail hebdomadaire de 40 heures n'est pas respectée par les employeurs, et les travailleurs embauchés sous contrat sont obligés de travailler jusqu'à samedi midi et le cas contraire on allonge leur journée quotidienne de travail. Il y a également un non respect en ce qui concerne l'affiliation à la sécurité sociale sans parler des rémunérations complémentaires ou pire encore de la reconnaissance du droit aux congés ou la stabilité, etc.

Les propriétaires cherchent à tout prix à éviter que les travailleurs s'organisent et la personne qui est surprise en train de réaliser une quelconque activité allant dans ce sens, est en général renvoyée. En outre certains propriétaires rédigent ce qu'on appelle des listes noires, sur lesquelles figurent les noms des travailleurs qui ont été liés à un mouvement organisationnel, travailleurs qui ne sont embauchés pour aucune activité.

La journée quotidienne de travail rémunéré commence à 7h00 et s'achève à 16h00, à midi (entre 11h00 et 12h00) les travailleurs font une pause dans leur travail pour le déjeuner, qu'ils achètent à une personne qui le distribue dans le secteur, ou le préparent eux-mêmes et l'amènent au travail ou bien, dans certaines occasions, la propriété où ils travaillent leur donne un déjeuner.

Comme les travailleurs ne sont pas affiliés à la sécurité sociale, ils ne peuvent pas s'adresser aux centres médicaux de cette institution pour recevoir des soins. Lorsqu'un travailleur tombe malade et qu'il ne se présente pas au travail, on lui décompte les jours qu'il n'a pas travaillé et s'il apparaît que sa maladie ne lui permet pas de réaliser ses activités pour une période plus longue, il est très probable qu'il sera renvoyé sans aucune indemnisation quel que soit le nombre d'années qu'il ait travaillé dans le même endroit, ou sans chercher à savoir si son incapacité physique a été provoquée par un accident de travail et, sans aucun doute et dans la majorité des cas, ce qui prévaut ce sont les analyses portant sur l'efficacité du travail, la rentabilité du capital et l'autorégulation du marché.

2.1.3 Rémunérations

2.1.3.1 Types de rémunérations

Les types de rémunérations perçues par les travailleurs sont déterminés par le type de contrat qu'ils ont ; on peut donc définir au moins deux sortes de rémunération :
1) le salaire à la journée et 2) le salaire basé sur la progression du travail.

2.1.3.2 Différences dans les rémunérations

Il existe plusieurs éléments et variables d'origine distincte qui peuvent influencer sur le montant des rémunérations perçues par les travailleurs :

1) Le type de travail : dans la mesure où certains travaux spécifiques nécessitent une plus grande expérience ou certaines conditions physiques pour les effectuer, les rémunérations perçues sont également différentes du reste des activités. C'est ainsi le cas de ceux qui arrachent les rejetons et des emballeurs qui sont deux personnes très importantes s'agissant du soin et de l'emballage de la banane, ainsi

que les coupeurs ou les porteurs de régimes qui ont besoin d'avoir une force physique suffisante pour effectuer ce travail.

2) Les propriétaires : même si les rémunérations sont généralement connues, une composante décisive pour déterminer la rémunération réside dans la volonté du propriétaire de l'exploitation, volonté qui est souvent basée sur les attitudes qu'a le patron envers ses travailleurs, qui, au cours de certaines occasions, peuvent recevoir certaines primes spéciales. Cependant ces attitudes se présentent seulement avec certains travailleurs et avec l'objectif d'obtenir une meilleure efficacité et une meilleure loyauté envers le patron.

3) Les employeurs : ils payent leurs travailleurs entre 10 et 20% de moins que ce que l'on reçoit pour un contrat normal. De plus, ils exercent des pressions sur les travailleurs afin qu'ils fassent d'autres activités au cours de la journée de travail (surtout pendant le moment de la pause) afin d'obtenir un bonus du propriétaire.

4) Le type de contrat : lorsque les travailleurs travaillent huit heures dans des activités considérées comme simples (désherbage, fertilisation, transformation, etc.) ils peuvent obtenir des rémunérations qui varient entre 8 et 10 dollars par jour, et si elles sont basées par la progression du travail, entre 10 et 14 dollars. Ces rémunérations sont les plus élevées payées à des ouvriers journaliers agricoles dans le pays, et il convient de signaler en tout cas que les rémunérations les plus fréquentes sont en général plus proches des minimums que des maximums. Ces rémunérations perçues quotidiennement par les travailleurs peuvent faire croire que tous reçoivent une rémunération plus importante que celle de base, cependant on doit prendre en considération qu'ils ne restent pas dans le même lieu de travail et ne travaillent pas 5 jours par semaine, ils peuvent donc être plusieurs jours sans avoir aucun revenu et ces salariés vivent dans des villages ou dans des villes, ce qui augmente leurs dépenses quotidiennes.

5) Le type de travailleur : la rémunération est également liée au fait de savoir si les travailleurs sont temporaires, permanents ou temporaires-réguliers. En général les travailleurs qui ne sont pas du secteur ou qui viennent d'arriver dans les zones bananières reçoivent des payes inférieures. Au cours des dernières années dans la partie sud de l'Equateur est apparu le cas de journaliers péruviens. Du coup un ouvrier journalier itinérant chargé de l'emballage reçoit de 12 à 14 dollars par jour, un coupeur ou un porteur de régimes gagne de 10 à 12 dollars par jour et un

travailleur permanent obtient un salaire de près de 7 dollars par jour (entre 35 et 40 dollars par semaine)

6) Le type de propriété: dans les exploitations les plus grandes et ayant les plus forts investissements, les travailleurs formés pour effectuer des tâches spéciales (mise en sac, emballage, arrachage de rejets) peuvent avoir une plus forte rémunération que les autres travaux, dans la mesure où il existe une préférence pour ce type de travailleur. D'un autre côté, dans les petites propriétés il y a une plus grande flexibilité dans la journée de travail et une plus grande convivialité avec le producteur qui à son tour réalise des travaux agricoles.

7) Le sexe: Il existe des différences lorsqu'il s'agit d'embaucher des femmes pour qu'elles effectuent certains travaux, en général les travailleuses perçoivent de 20 à 30% de moins sur leur salaire, c'est-à-dire qu'elles gagnent entre 7 et 9 dollars par jour.

2.1.3.3 *Exploitation dans les rémunérations*

Derrière les salaires perçus par les travailleurs se cache l'exploitation dont ils sont victimes de la part des employeurs, puisque les rémunérations perçues sont inférieures à la valeur de la force de travail embauchée, et pour cela les employeurs utilisent plusieurs moyens :

1) augmentation de la durée de la journée de travail⁶⁴, 2) intensification de la journée de travail⁶⁵, 3) non respect du paiement des rémunérations complémentaires⁶⁶.

⁶⁴ En général on travaille une heure de plus chaque jour, il ne s'agit pas de 40 heures par semaine mais d'au moins 44 (car il faut inclure la demi journée de samedi). C'est à dire 10% de temps supplémentaire ce qui équivaut à 11 % de la rémunération; en d'autres termes en un an le travailleur travaille au moins 26 jours de manière non rémunérée pour les personnes qui l'embauchent.

⁶⁵ Cela se produit de manière plus claire dans les contrats basés sur la progression du travail, dans la mesure où même si apparemment les travailleurs peuvent obtenir une rémunération plus importante, ils doivent pour cela faire un effort supplémentaire qui n'est pas proportionnel à la rémunération complémentaire qu'ils perçoivent. En outre, les travailleurs ne peuvent réaliser cet effort que pendant une certaine période de leur vie, lorsqu'ils sont au mieux de leur condition physique.

⁶⁶ On pourrait soutenir que les travailleurs, en raison de l'instabilité de leurs postes de travail, perdraient les droits mentionnés. Cependant, il faut prendre en considération que la loi stipule que les travailleurs non permanents doivent percevoir ses rémunérations proportionnellement au travail effectué. Cela revient à dire que le salaire à la journée devrait inclure le treizième mois, le quatorzième mois et les congés payés.

De cette manière on peut observer qu'une partie minoritaire de la société qui gère le capital profite de la valeur ajoutée créée par un autre groupe social, dont l'unique moyen de subsistance est la vente de sa force de travail.

Dans les cas des travailleurs qui ont un lopin de terre à l'intérieur des zones bananières, cela contribue à la reproduction de la force de travail, dans la mesure où les produits obtenus de cette parcelle sont essentiellement destinés à assurer la subsistance de la famille ou à la vente pour compléter les revenus provenant de la vente de la main d'œuvre. Puisque les salaires payés par les employeurs ne permettent pas une reproduction sociale, c'est comme cela que ces petites exploitations fonctionnent également en faveur du capital, en permettant une offre permanente de main d'œuvre et une diminution de sa valeur. En outre, la diminution permanente de la valeur du salaire entraîne une diminution du pouvoir d'achat, ce qui touche de manière directe la population et détériore ses conditions de vie et sa situation.

L'exploitation de la main d'œuvre constitue une des principales caractéristiques des grandes propriétés, qui font partie du système d'agro-exportation bananière.

2.1.4 Le travail infantile, l'absence de syndicats et la pollution

Le problème du travail infantile est un problème latent dans la production bananière, où près de 30 000 jeunes sont employés dans des exploitations bananières en Equateur. Ces jeunes mûrissent de manière accélérée afin de laisser l'école et leur enfance. Ils réalisent des travaux dans des conditions interdites par l'Organisation Internationale du Travail : ils sont exposés à des substances chimiques toxiques, manipulent des plastiques traités avec des insecticides, travaillent sous l'épandage de pesticides aériens, épandent des pesticides post-récolte dans les unités d'emballage. Ils utilisent des objets tranchants, y compris des couteaux, des serpes et des machettes et souffrent du manque d'eau potable et d'installations sanitaires. Certains tirent des poulies, transportent de pesantes charges de banane depuis les champs jusqu'aux unités d'emballage et les filles préadolescentes parlent d'actes d'harcèlement sexuel. Ces enfants travaillent parce que les salaires de leurs parents sont insuffisants et commencent à travailler entre 8 et 13 ans.

Entre 2000 et 2006, avec la dollarisation les entreprises se sont restructurées en se basant sur l'exigence d'augmenter leur production. Pour cela elles ont appliqué des politiques que l'on a appelé flexibilité du travail, mais cela signifie un retour

en arrière au niveau des droits du travail dans la mesure où les droits des travailleurs ont été supprimés. Certains ont été radiés de l'Institut Equatorien de Sécurité Sociale alors que leurs employeurs continuaient à leur décompter les cotisations correspondantes de leurs salaires. La sécurité a été négligée, ainsi que les conditions d'hygiène dans le travail, les syndicats ont été éliminés et on a sous-traité les travailleurs en groupes de 20 personnes sous les ordres d'un contremaître qui ne permet pas la création de syndicats. Cela a permis des répressions contre les travailleurs, comme celle exercée par Alvaro Noboa envers les travailleurs de son domaine de Los Alamos, où plus de 200 personnes fortement armées ont violemment réprimé les travailleurs en 2004 (Harari, 2005).

Dans certains cas d'étude de la pollution et des répercussions de la pollution sur la santé de la population qui vit près des exploitations bananières dans la province du Guayas (Maldonado et Martinez, 2007), on a trouvé une augmentation de la féminisation⁶⁷, effet qui pourrait être provoqué par des pesticides pouvant potentiellement agir comme des disrupteurs endocriniens⁶⁸ puisque beaucoup de pesticides de ce type sont utilisés pour cette activité. On note également une mortalité infantile et une augmentation de fausses couches liées à l'exposition aux pesticides très souvent abortifs. On peut également constater des différences très significatives quant au nombre d'enfants victimes de malformations congénitales, avec des moyennes dans la zone d'étude de 14 malformations pour 1 000 enfants, des maladies chroniques comme l'asthme, le diabète, des problèmes hépatiques, le cancer et des insuffisances rénales (avec dialyses), hypertension artérielle (HTA), des ulcères, des gastrites et des migraines (Harari, 2004).

⁶⁷ Féminisation : des études réalisées sur des mammifères exposés à des agents polluants endocriniens ont démontré des effets permanents sur des animaux adultes qualifiés de "féminisation du male" : réduction de la taille des testicules et du pénis et pas de descente des testicules. D'autres effets possibles sur la santé humaine provoqués par les disrupteurs endocriniens sont le cancer du testicule, le cancer de la prostate, une baisse du décompte du sperme, une baisse de qualité du sperme, une diminution du niveau de testostérone, une modification dans la concentration des hormones de la thyroïde. (ISTAS: Instituto Sindical de Trabajo Ambiental y Salud) www.istas.net

⁶⁸ Disrupteurs endocriniens : substance chimique qui a effets négatifs sur la santé d'un organisme ou de sa progéniture et qui interfèrent sur le système hormonal par le biais de trois mécanismes : en remplaçant les hormones naturelles, en bloquant leur action ou en diminuant leur niveau.

2.2 Création d'emplois directs et indirects

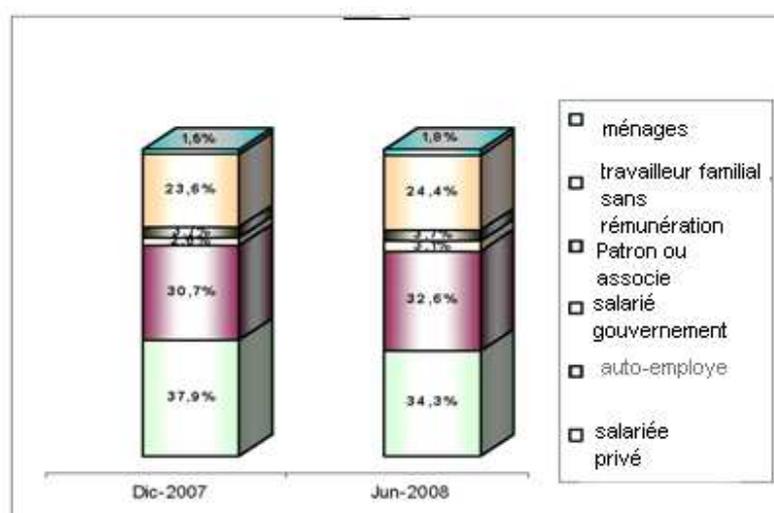
L'influence du secteur agro-exportateur sur la croissance équatorienne est thème de débat. On sait que c'est un des moteurs de l'économie, mais jusqu'à présent l'impact réel en matière de création d'emplois n'est pas clair, surtout dans le domaine rural. En fait, le phénomène de croissance accompagné de taux importants de chômage, laisse l'impression que le processus de vente à l'étranger crée somme toute peu d'opportunités professionnelles.

2.2.1 Principaux secteurs d'activité dans le domaine rural

Les principaux secteurs d'activité dans le domaine rural sont concentrés dans les activités de l'agriculture, d'élevage de bétail et dans la chasse, puisqu'à niveau national en 2007 cela représentait 69,7% contre 68,7% en 2008 (INEC, 2008).

Par contre les autres secteurs d'activité parmi lesquels on trouve le service domestique, la construction, l'enseignement, le transport, les communications, le stockage, l'industrie de fabrication, le commerce, la mécanique, etc. représentent 31,3%. Cela montre que l'activité d'agriculture et d'élevage est encore une activité très importante dans le secteur rural, malgré le manque d'appui de la part de l'Etat (INEC, 2008).

Parmi les catégories d'occupation dans le secteur rural, le travail personnel (32,6%) et les travailleurs familiaux non rémunérés (24,4%) totalisent 57% à l'intérieur des catégories d'occupation.



Source : INEC 2008

Réalisation : Cepeda, D.

Figure 18 Catégorie d'occupation dans le secteur rural

Concernant les autres catégories, ceux qui travaillent sous une relation de dépendance privée représentent 34,4% et les autres (domestiques, patrons, associés ou fonctionnaires) constituent 8,6% (INEC, 2008). Cela montre que les activités liées à l'agriculture et à l'élevage créent des emplois non seulement pour les producteurs, mais aussi pour leurs familles, même si c'est un travail qui n'est pas rémunéré en comparaison à d'autres activités non agricoles où la création d'emplois est inférieure (42,9%)

2.2.2 La force de travail occupée dans la culture de la banane

L'emploi peut être divisé en deux catégories, direct ou indirect. La première catégorie est associée aux producteurs bananiers et aux entreprises du secteur, et la seconde aux fournisseurs d'intrants agricoles, de matériels et aux sous-traitants. Même si après le changement de variété on a constaté une augmentation dans l'emploi indirect, on a déterminé que cet emploi est égal ou plus important que l'emploi direct, en raison des niveaux d'exigence et de besoins pour l'exportation de la banane de type Cavendish.

Bien qu'on ne puisse fournir un chiffre exact quant à l'emploi créé par l'activité bananière, selon Human Right Watch (2002), les entreprises bananières auraient créé 148 000 emplois, aussi bien dans les champs que dans les unités d'emballage, alors que la Superintendance de Banques et d'Assurances (2004) estime que dans les plantations on emploie directement ou indirectement 383 000 personnes, ce qui implique des avantages pour 1 915 000 équatoriens si on prend comme mesure de base une famille moyenne de cinq membres.

Cependant, cela ne signifie pas que l'industrie bananière, dont la production est limitée à la plaine côtière du pays, ne crée des emplois que dans cette région. En 2006⁶⁹ la banane était cultivée sur une superficie de 158 139 hectares, superficie qui a constamment augmenté depuis 1994, où la superficie cultivée était de 124 400 hectares. De la même façon le nombre de producteurs est passé de 4 113 en 1994 à 5 983 en 2000, 6 190 en 2003 et 6 477 en 2006. A partir des calculs effectués on peut estimer qu'au moins 1,2 millions de personnes sont liées directement ou indirectement au secteur de l'exportation de la banane. L'industrie bananière équatorienne emploie directement ou indirectement près de 6% de la population économiquement active du pays et près de 10% de la population de la

⁶⁹ Registre de producteurs bananiers Unité de la Banane MAG

Côte, avec un emploi agricole direct dans les plantations de banane qui atteint 284 650 travailleurs agricoles et 9 488 emplois liés à cette activité, comme indiqué dans le tableau 15.

Tableau 15 Population bénéficiant de la production des bananes

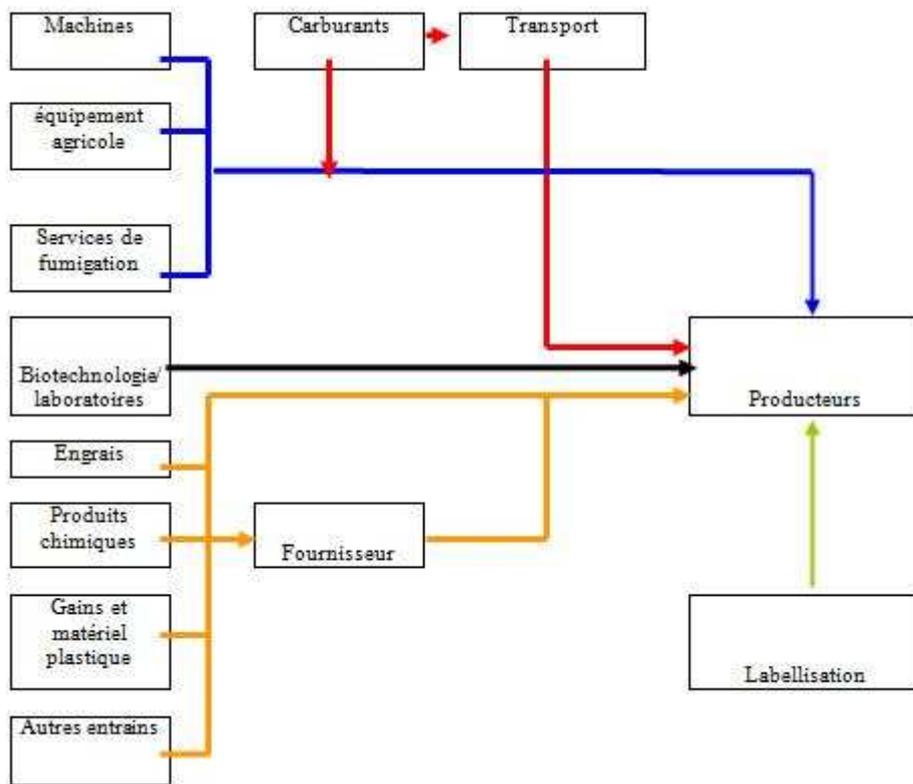
| Population concernée dans l'activité bananière | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| années | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2003 | 2006 |
| Surface | 124400 | 127140 | 134083 | 143961 | 152967 | 158139 |
| (1) Producteurs | 4113 | 4731 | 4854 | 5983 | 6190 | 6477 |
| (2) Travailleurs agricoles | 199040 | 228852 | 241349 | 259130 | 275341 | 284650 |
| (3) Travailleurs au port | 6220 | 6357 | 5363 | 5758 | 6119 | 6326 |
| (4) Travailleurs autres activités | 1240 | 2543 | 2682 | 2879 | 3059 | 3163 |
| Chefs de famille concernés | 210613 | 242483 | 254248 | 273750 | 290709 | 300616 |
| Population total | 1053065 | 1212414 | 1271242 | 1368752 | 1453543 | 1503078 |

Source: Unité de Banane MAG (plusieurs años), Riofrío (2001)

Réalisation: Cepeda, D.

2.3 Investissement et développement amont et aval

Le changement de variété et les politiques de l'Etat ont augmenté les relations en amont et en aval de l'activité bananière. L'introduction des caisses a donné naissance à la mise en place des usines de carton, qui appartiennent aux groupes d'exportation. De la même façon, les activités de commercialisation internes et de transport se sont renforcées suite à la demande d'intrants agricoles et de matériels nécessaires à la gestion et à la culture de la nouvelle variété. Selon des données de la FAO (Larrea, 1987), le coût des intrants agricoles et l'amortissement du capital pour la banane a augmenté en Equateur de 53%.

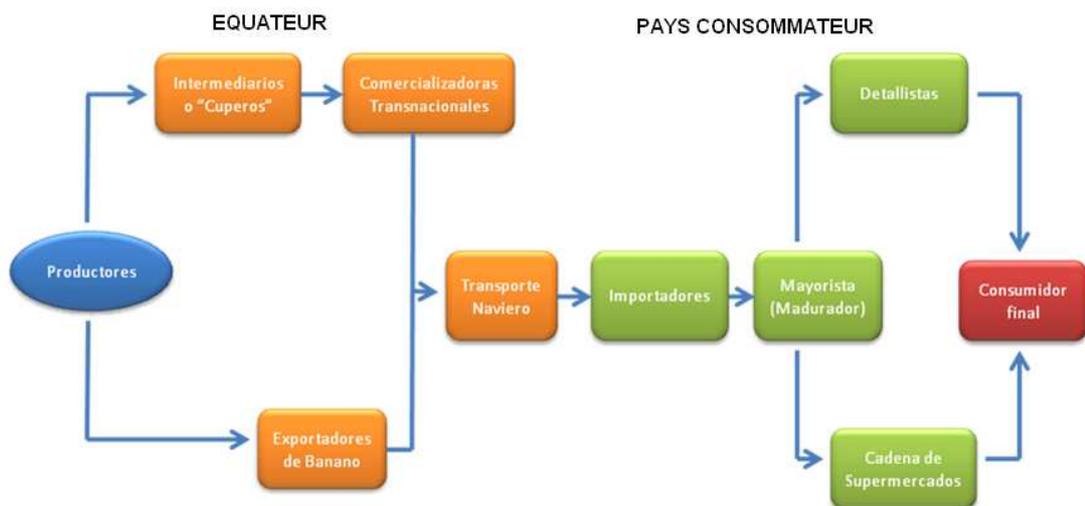


Source : Enquêtes sur le terrain, 2005 -2006 - 2007

Réalisation : Cepeda, D.

Figure 19 Agents économiques impliqués dans la production bananière

De la même façon, se sont développés les liens avec les entreprises de navigation, notamment avec la flotte bananière équatorienne, créée en 1966, comme une compagnie mixte mais très fortement liée à la compagnie exportatrice nationale NOBOA, qui s’est renforcée après 1972 avec le boom pétrolier national.



Source : Enquêtes sur le terrain, 2005- 2006 – 2007

Réalisation : Cepeda, D.

Figure 20 Filière bananière équatorienne simplifiée

Afin de bien comprendre clairement tous les liens créés par la banane, il est nécessaire d'analyser également le rôle joué par les fournisseurs et les prestataires de services, puisque la culture et la commercialisation de ce fruit entraînent et développent d'autres industries complémentaires. Nous avons ainsi des entreprises qui se consacrent à la fabrication, à l'importation et à la distribution de produits agrochimiques, des entreprises qui se consacrent à l'épandage de pesticides. Il existe également des entreprises qui fabriquent le plastique nécessaire aux sacs et pour signaler la récolte et les emballages de banane. Des entreprises qui fabriquent des caisses en carton et des palettes avec lesquelles on transporte le fruit. En outre, il y a également les entreprises et les réseaux de distribution de produits agrochimiques, agrobiologiques, les engrais, le matériel biotechnologique, les équipements (les tuyaux et les équipements pour l'irrigation, le matériel plastique, les outils) ou les entreprises qui offrent des services de machinerie lourde, comme les bulldozers, les niveleuses pour les systèmes de drainage. Celles-ci entre autres se sont développées et constituent une part importante du processus productif et commercial de la banane.

Tableau 16 Agents économiques participants à la production bananière

| <i>Intrants agricoles</i> | <i>Equipement:</i> | <i>Machinerie lourde, transport et stockage</i> | <i>Services</i> |
|---------------------------|--|---|-----------------|
| Agrochimiques | Matériel plastique | Avionnettes pour l'épandage aérien | Contrôleuses |
| Agrobiologiques | Tuyaux et équipement pour l'irrigation | Véhicules – camions | Certificatrices |
| Engrais | Systèmes d'irrigation | Machinerie lourde | |
| Biotechnologiques | Systèmes d'épandage | | |
| Plastiques | Système de funiculaires et de câblage | | |
| Carton | | | |

Source : Enquêtes sur le terrain, 2005 -2006 – 2007
Réalisation : Cepeda, D.