Pilotage de l'utilisation d'Assurances Volontaires par des Tiers (APTv) en Afrique de l'Ouest

Piloting the use of Voluntary Third Party Assurances (vTPA) in West Africa

STDF/PG/665

Rapport finale de la mission « Analyse genre du programme APTv – Mali et Sénégal »

Mars 2022

Par : Latifa CHBANAT, Experte Genre et Inclusion Sociale

Table des matières

1. Résumé Exécutif 4
2. Executive Summary 9
3. Introduction 13
4. Cartographie des Parties Prenantes 14
5. Approche méthodologique 16
a. Définition de la trame d'analyse genre 16
b. Phases de la mission 17
6. Analyse des données de l'enquête 19
a. Résultats d'analyse de l'enquête en ligne 19
Profil des répondants et de leurs entités 19
Problématiques du genre au niveau des filières de production 20
Les opérateurs et la certification des produits 21
Les aspects du genre lié à l'exercice de l'audit 22
Les avantages de la certification privée pour les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes 22
b. Résultats des entretiens qualitatifs 23
L'intégration de l'approche genre au niveau des institutions publiques 23
Intégration de l'approche genre dans les activités de surveillance et de contrôle 23
Problématiques du genre au niveau des filières de production 24
Les autorités publiques et la certification des produits 24
Les avantages de la certification privée pour les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes 25
Les aspects du genre lié à l'exercice de l'audit 25
Avis des organismes de la certification privée 26
7. Résultats et Recommandations 28
8. Les annexes 31
Annexe 1 : base de données des contacts de l'enquête en ligne 32
Annexe 2 : les questionnaires 35
Questionnaire à destination des opérateurs des filières horticoles 35
Questionnaire à destination des administrations publiques partenaires du projet 40
Questionnaire à destination des prestataires de services de certification privée 45
Annexe 3 : le guide d'entretiens 50
Annexe 4 : La liste des personnes interviewées 51

Liste des acronymes

APTv	Assurances Volontaires par des Tiers
BSCI	Business Social Compliance Initiative
DNA	Direction Nationale de l'Agriculture
DPV	Direction de la Protection des Végétaux
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
INSP	Institut National de Sante Publique
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
PME	Petite et moyenne entreprise
RH	Ressources Humaines
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
ToT	Training of Trainers
TPE	Toute petite entreprise
UE	Union Européenne

1. RESUME EXECUTIF

Ce présent rapport présente les résultats de la mission d'accompagnement du projet « Pilotage de l'utilisation d'Assurances Volontaires par des Tiers (APTv) en Afrique de l'Ouest » dans l'élaboration d'une **analyse approfondie des différentes dimensions du genre liées au domaine d'intervention du projet.** Le but étant **d'intégrer la dimension genre** dans l'ensemble des activités du programme, sa mise en œuvre et son suivi-évaluation afin de garantir **une participation égale des femmes** dans la prise de décisions et la réduction des inégalités d'accès entre les sexes et le contrôle des ressources et des avantages fournis par le programme.

Cette analyse genre traite **les principaux aspects du genre** liés au périmètre d'intervention du projet ainsi qu'une **évaluation et une identification des impacts potentiels** que pourrait avoir le projet sur la situation des femmes et les rapports de genre en se basant sur une enquête réalisée auprès des parties prenantes liées au projet.

Cette analyse genre a fait donc un focus sur les secteurs d'intervention du programme qui sont **l'horticulture** et **la sécurité sanitaire des aliments** et dans les deux pays d'intervention du projet STDF/PG/665 «Pilotage de l'utilisation d'Assurances Volontaires par des Tiers (APTv) en Afrique de l'Ouest » qui sont **le Sénégal** et **le Mali**.

La cartographie des parties prenantes ressort trois types de parties prenantes impliqués dans le projet en lien avec le genre : **interne** (équipe de gestion de projet), **institutionnelle** (entités publiques partenaires du projet) et **externe** (entités publiques et privés bénéficiaires du projet) avec leurs différents rôles potentiels dans l'intégration du genre.

En réponse aux questions définies dans le cadre de l'enquête en ligne destinée aux opérateurs des filières horticoles, les résultats de l'enquête ont ressorti les constats suivants :

- Relativement à la question liée aux difficultés les plus fréquemment confrontées par les femmes ouvrières dans les filières horticoles, les réponses se sont centrées par ordre de priorité sur les problématiques liées **à l'absence de contrat de travail, les heures supplémentaires non-rémunérées, les mauvaises conditions de transport, le niveau de salaire bas mais également la présence d'harcèlement/exploitation sexuelle qui est une problématique liée directement aux femmes** ;
- En lien avec la certification et les réglementations nationales, 80% des répondants ont affirmé **connaître les normes et des réglementations nationales** qui régissent la sécurité sanitaire des aliments, par contre, seul 70% ont **une certification privée** et 30% ne l'ont jamais eu dans le cadre de leur exercice pour cause d'absence d'appui financier et de manque de moyens propres à l'entité pour le faire. Les **certifications les plus présentes** sont le Global Gap, le Grasp, Le Bio UE et le BSCI.
- Les répondants affirment que certaines de ces certifications **prennent en charge un certain nombre d'exigences sociales** qui sont par ordre de fréquence : i) la santé sécurité des travailleurs ; ii) les droits et conditions de travail ; iii) le commerce équitable et le travail des mineurs.
- L'ensemble des répondants sont tout à fait d'accord avec le fait qu'il y a **un avantage à choisir une certification privée qui inclus un volet social** (une moyenne de 5). Plus de 70% des répondant voient que les données sur les aspects sociaux de ce genre de certification privée **pourront être utilisées/communiquées aux services nationaux concernés**.

- Pour l'exercice du métier d'auditeur ou auditrice, en général, les répondants ont exprimé un certain désaccord avec le fait que l'environnement de l'audit et de l'inspection est sujet **d'un risque important en termes de propos déplacés, d'incidents ou autre qu'on peut apparenter à un harcèlement sexuel** (une moyenne de 2.31 sur une échelle de 5). Cependant 3 sur 13 des répondants sont tout à fait d'accord avec ce fait. Un seul répondant a affirmé être témoin d'un propos déplacé, situation désagréable, ou autre lors d'une mission d'audit/inspection.
- L'ensemble des répondants sont tout à fait d'accord que l'adoption d'une certification privée peut améliorer **l'accès des petites et micro-entreprises ou groupement de femmes à de nouvelles opportunités économiques** (une moyenne de 4.85 sur une échelle de 5). Alors que ce genre de petites structures trouvent des difficultés à souscrire à une certification privée (une moyenne de 4.25 sur une échelle de 5) à cause des contraintes liées à **la cherté de la certification privée**, leur production est vendue au marché local et/ou la certification privée crée des doubles charges en plus des normes et certifications nationales.

Les résultats des entrevues qualitatifs ont affirmé en général les constats de l'enquête en ligne en apportant quelques précisions de plus en lien avec l'exercice des institutions que les répondants représentent :

- Il est important de noter que les deux institutions publiques interviewées au Mali et au Sénégal **disposent de cellule genre ou de points focaux genre** qui prend en charge l'intégration des aspects genre et inclusion sociale au niveau de leurs institutions. Pour les deux institutions, l'instauration des cellules et des points focaux genre est récente. Cependant, **des mesures ont été déjà prises pour l'intégration du genre dans le cadre de leurs activités.** Les différents participants ont exprimé ouvertement **leur besoin pour plus de partage d'expériences et le renforcement des capacités** des praticiens et praticiennes de la qualité spécialement publics sur les aspects liés au genre notamment le fonctionnement des cellules genre et leur opérationnalisation.
- On note également que la représentativité des femmes au niveau des institutions publiques est importante notamment dans les postes de prise de décision (4 cheffes de bureau ont participé aux entretiens). **Malgré que la protection des végétaux soit un domaine technique, les interviewé.es déclare n'avoir observé aucune différence entre les hommes et les femmes dans l'exécution de leur fonction**.
- Les aspects les plus importants liés à la certification privée sont ceux liés **aux conditions de travail et la santé sécurité au travail spécialement pour les ouvriers (généralement des femmes)** qui travaillent dans les stations de conditionnement ou qui travaillent dans la récolte (femmes et hommes). Ces conditions concernent les conditions d'hygiène, les conditions de manipulation, les droits du travail, etc. **Ces données sont également importantes vis-à-vis du public** spécialement des aspects liés à la santé sécurité au travail qui font partie des points clés du code de travail.
- Les intervenants confirment également que **les femmes au niveau des unités de production occupent des postes importants pour la production mais qui reste précaire et sous-payés**.
- **Il y a également un lien étroit entre le public et le privé** ou l**es autorités publiques se positionnent en superviseurs en auto-contrôle dans les unités de production**. La responsabilité des conditions de travail et des clauses sociales **sont entièrement portés par les professionnels du secteur**.
- Les prérogatives des institutions liées à la sécurité sanitaire des aliments sont larges et transversales et cela permet **de gérer également les volets socioéconomiques à travers le contact permanent avec les entreprises et les organisations de producteurs cependant ils sont gérés officieusement**.

- **La cherté de la certification privée et les obligations de renouvellement chaque année**, sont les principales difficultés rencontrées par l'ensemble des opérateurs moyens et de petites tailles. Or, ces derniers tirent des **avantages d'accès aux marchés et de promotion des produits.**
- Comme métier et tâche à réaliser dans **le cadre d'exercice de la profession** d'inspection ou d'audit, il **n'existe pas une différence entre les hommes et les femmes**. Néanmoins, **l'inspection représente des défis particuliers pour les femmes pour faire passer les messages et les respecter de la part des opérateurs qui sont généralement des hommes**.
- Selon certains répondants, **les femmes sont plus respectueuses des normes et des exigences des certifications et des réglementations**. Qu'elles soient dirigeantes, qualiticiennes ou ouvrières, les femmes ont plus tendances à se conformer aux normes que les hommes. Pour d'autres répondants, **il n'existe pas de différence entre les hommes et les femmes** concernant le respect des normes. De plus, quelques répondants ont affirmé qu'ils ont plus de facilité avec les GIE gérés par des femmes **par rapport aux hommes** et le **partenariat public-privé est plus développé** avec ce type de structure. Ce constat reste bien évidement à nuancer puisque les réponses restent subjectives et demandent une méthodologie rigoureuse pour affirmer ou infirmer ce constat.

Pour les certificateurs privés, quelques constats complémentaires ont été mis en avant :

- Pour les certificateurs privés, **les autorités publiques ont le droit d'accéder à un certain nombre d'information** mais elles ne le demandent pas. Il est donc nécessaire qu'elles puissent prendre conscience qu'un certain nombre d'informations peuvent être demandées aux organismes de certification privés et qu'elles ont le droit de l'obtenir sans que ça remettre en question la confidentialité des données en respectant les prérogatives disponibles dans ce sens.
- Pour les répondants, au fond **il n'y a pas de différences dans l'exercice, mais les répondants affirment constater une différence dans la conduite de l'exercice**. Les femmes auditrices sont plus perspicaces et elles ont une certaine rigueur dans un soucis d'exceller. Elles sont plus au fond des choses contrairement aux hommes qui peuvent être plus hâtifs. Cependant, les charges du foyer et les obligations familiales font qu'elles ne peuvent pas avoir le même rythme que les hommes. De ce fait, **la majorité des auditeurs sont des hommes et les femmes sont plus dans les activités de back office**.
- Les organismes de certifications privées affirment également que **les filières horticoles emploient majoritairement les femmes spécialement au niveau des stations de conditionnement** (de 80% à 90% de femmes) pour des tâches ouvrières. **Les certificateurs affirment également être confronté souvent à des risques liés à la manipulation des produits phytosanitaires et dangereux sans protection**.

Sur la base de l'ensemble des constats de l'enquête, plusieurs recommandations ont été formulé afin d'appuyer l'intégration des aspects genre dans le cadre des activités du programme APTv :

Recommandations relatives aux autorités réglementaires

1. La sensibilisation des autorités réglementaires dans les pays pilotes doit inclure l'utilisation des données/informations générées par les programmes APTv sur le volet social y compris la protection de la santé et des droits des travailleurs, le commerce équitable, le développement durable, etc ;

2. Le nouveau cadre législatif à concevoir doit permettre une meilleure sensibilisation des autorités réglementaires nationales sur l'importance de ce volet et la manière dont elles peuvent l'inclure dans leurs stratégies et pratiques ;
3. La sensibilisation doit comprendre également une sensibilisation des institutions cibles sur la nécessité d'opérationnaliser la prise en considération des aspects liés au genre au niveau de leur organisation interne d'une manière opérationnelle ;
4. L'approfondissement de l'évaluation des procédures nationales en termes d'intégration des informations/données APTv relatives aux aspects sociaux et à leur utilisation dans le système national (santé et sécurité des travailleurs, égalité hommes-femmes, commerce équitable …) selon les programmes APTv choisis ;
5. La mise en avant des aspects genre lors de l'établissement de la plateforme de partenariat pour les interventions régionales.

Recommandations relatives à la promotion de la participation des femmes

6. La promotion de la représentation des femmes (minimum de 30%) dans les ateliers ;
7. La promotion de la participation des femmes mentors/mentorées et coachs/coachées dans la sélection des participant.e.s ;
8. L'invitation des points focaux genre et/ou des responsables des aspects liés au genre, à l'égalité Hommes-Femmes et/ou des aspects sociaux relatifs au domaine d'activités de l'entité et pertinent pour les activités du projet ;
9. La garantie de la participation des inspectrices et auditrices femmes aux formations et activités de renforcement des capacités (au minimum 30% des participants sont des femmes) ;
10. Elaboration de sections aux activités de formation en lien avec les problématiques sociales et de genre en lien avec les secteurs d'activités ;
11. La garantie d'une représentativité minimum de 30% des femmes aux programmes ToT et des programmes de formations ;
12. La garantie d'une représentation minimum de 30 % des femmes dans les activités d'échange et de partage d'expériences ;

Recommandations relatives au partage d'expériences et de bonnes pratiques

13. L'élaboration de sections spéciales relatives aux expériences dans d'autres pays en l'utilisation des données des programmes APTv dans leurs aspects sociaux, promotions des PME/TPE spécialement féminines, bonnes pratiques développées envers une participation égale des femmes et des hommes dans la prise de décisions et la réduction des inégalités d'accès entre les sexes et le contrôle des ressources et des avantages fournis par l'utilisation des programmes APTv, etc ;
14. Promotion de la participation des PME et des micro-entreprises menée par des femmes ou des groupements de femmes dans l'établissement des liens entre les entreprises moins développées avec les entreprises plus grandes ;
15. L'appui aux régulateurs de la sécurité sanitaire des aliments des pays pilotes à documenter et à échanger sur l'ensemble des apprentissage/bonnes pratiques en termes d'utilisation des données APTv en lien avec l'approche genre, le volet social, l'appui aux PME/TPE et groupements de femmes par le renforcement des capacités volontaires, l'amélioration de l'exercice des auditrices et

inspectrices, assurer une bonne représentativité des femmes dans la prise de décision et la mise en œuvre du processus, etc ;

2. EXECUTIVE SUMMARY

This report presents the results of the mission to support the "Piloting of the Use of Voluntary Third Party Assurance Programmes (vTPA) in West Africa" project in developing an **in-depth analysis of the various gender dimensions related to the project's area of intervention.** The goal is to **integrate gender** into all program activities, implementation and monitoring and evaluation to **ensure women's equal participation** in decision making and the reduction of gender inequalities in access to and control over resources and benefits provided by the program.

This gender analysis addresses the **main gender issues** related to the project's scope of intervention as well as an **assessment and identification of potential impacts** that the project could have on the situation of women and gender relations based on a survey of project stakeholders.

This analysis focused on the program's intervention sectors of **horticulture** and **food safety** and the two countries of intervention of the STDF/PG/665 project "Piloting the use of Third Party Voluntary Insurance (TPVI) in West Africa", namely **Senegal** and **Mali**.

The stakeholder mapping reveals three types of stakeholders involved in the project in relation to gender: **internal** (project management team), **institutional** (public entities partnering with the project) and **external** (public and private entities benefiting from the project) with their different potential roles in gender mainstreaming.

In response to the questions defined in the online survey for operators in the horticultural sectors, the results of the survey revealed the following findings:

- In relation to the question about the difficulties most frequently faced by women workers in the horticultural sectors, the answers focused in order of priority on the problems linked to **the absence of a work contract, unpaid overtime, poor transport conditions, low wages and the presence of sexual harassment/exploitation, which is a problem directly linked to women;**
- In relation to certification and national regulations, 80% of the respondents stated that **they were aware of the national standards and regulations** governing food safety, but only 70% had **private certification** and 30% had never had it in their practice due to lack of financial support and lack of means within the entity to do so. The **most common certifications** are Global Gap, Grasp, EU Organic and BSCI.
- Respondents state that some of these certifications **address a number of social requirements**, which are, in order of frequency: i) worker health and safety; ii) labor rights and conditions; iii) fair trade and child labor.
- All respondents strongly agree that there is an **advantage to choosing a private certification that includes a social component** (an average of 5). More than 70% of the respondents see that the data on the social aspects of this kind of private certification **can be used/communicated to the relevant national services.**
- For the auditor's job, in general, respondents expressed some disagreement with the fact that the audit and inspection environment is subject to **significant risk in terms of inappropriate language, incidents, or other things that could be considered sexual harassment** (average of 2.31 on a scale of 5). However, 3 out of 13 respondents strongly agreed with this fact. Only one respondent

reported witnessing an inappropriate comment, unpleasant situation, or other incident during an audit/inspection assignment.

- All respondents strongly agreed that the adoption of private certification can improve **access to new economic opportunities for small and micro enterprises or women's groups** (average of 4.85 on a scale of 5). While these types of small businesses find it difficult to sign up for private certification (an average of 4.25 on a scale of 5) because of constraints related to the **cost of private certification**, their production is sold to the local market and/or private certification creates double burdens in addition to national standards and certifications.

The results of the qualitative interviews generally affirmed the findings of the online survey with some additional details related to the practice of the institutions the respondents represent:

- It is important to note that the two public institutions interviewed in Mali and Senegal **have gender units or gender focal points** that are responsible for integrating gender and social inclusion aspects into their institutions. For both institutions, the establishment of gender cells and focal points is recent. However, **measures have already been taken to integrate gender into their activities.** The various participants openly expressed their **need for more experience sharing and capacity building** for quality practitioners, especially public practitioners, on gender-related aspects, particularly the functioning of gender units and their operationalization.
- We also note that the representation of women in public institutions is important, especially in decision-making positions (4 female heads of office participated in the interviews). **Despite the fact that plant protection is a technical field, the interviewees stated that they did not observe any difference between men and women in the performance of their duties.**
- The most important aspects related to private certification are those related to **working conditions and health and safety at work, especially for workers (generally women)** who work in packing stations or who work in harvesting (women and men). These conditions concern hygiene conditions, handling conditions, labor rights, etc. **These data are also important for the public**, especially in relation to health and safety at work, which are key points in the labor code.
- The speakers also confirmed that **women at the level of production units occupy important positions for the production, but which remains precarious and underpaid.**
- **There is also a close link between the public and private sectors, where the public authorities position themselves as supervisors in self-control in the production units.** The responsibility for working conditions and social clauses is **entirely borne by the professionals of the sector**.
- The prerogatives of the institutions related to food safety are broad and transversal, and this allows them to **also manage the socio-economic aspects through permanent contact with the companies and the producers' organizations, although they are managed unofficially.**
- **The cost of private certification and the obligation to renew each year** are the main difficulties encountered by all medium and small operators. However, these operators **benefit from market access and product promotion.**
- **There is no difference between men and women** in terms of the **job and the tasks to be carried out in the inspection or auditing profession**. Nevertheless, **inspection represents particular challenges for women to get the messages across and to respect them from operators who are generally men.**
- According to some respondents, **women are more compliant with the standards and requirements of certifications and regulations**. Whether they are managers, quality controllers or workers, women are more likely to comply with standards than men. For other respondents, **there is no**

difference between men and women regarding compliance with standards. In addition, some respondents stated that they find it easier to work with Economic interest Groups (EIG) **managed by women than with men**, and that **public-private partnerships are more developed** with this type of structure. This observation must of course be treated with caution, since the answers remain subjective and require a rigorous methodology to confirm or refute this observation.

For private certifiers, a few additional findings were highlighted:

- For private certifiers, **public authorities have the right to access a certain amount of information** but they do not ask for it. It is therefore necessary for them to be aware that a certain amount of information can be requested from private certification bodies and that they have the right to obtain it without jeopardizing the confidentiality of the data by respecting the prerogatives available in this sense.
- For the respondents, basically **there is no difference in the exercise, but the respondents say that there is a difference in the way the exercise is conducted**. Women auditors are more perceptive and have a certain rigor in their desire to excel. They are more thorough, unlike men who can be more hasty. However, the demands of home and family obligations mean that they cannot keep up with the pace of men. As a result, **the majority of auditors are men and women are more in the back office.**
- Private certification bodies also state that the **horticultural sector employs a majority of women, especially at the packing station level** (80% to 90% of women) for labor tasks. **Certifiers also state that they are often confronted with risks related to the handling of phytosanitary and dangerous products without protection.**

Based on all the findings of the survey, several recommendations were formulated to support the integration of gender aspects in the activities of the vTPA program:

Recommendations related to regulatory authorities

1. Awareness raising of regulatory authorities in pilot countries should include the use of data/information generated by vTPA programs on social issues including health protection and workers' rights, fair trade, sustainable development, etc;
2. The new legislative framework to be designed should raise awareness among national regulatory authorities on the importance of this component and how they can include it in their strategies and practices;
3. Awareness-raising should also include sensitization of target institutions on the need to operationalize gender mainstreaming within their internal organization in an operational manner;
4. Further assessment of national procedures in terms of integration of vTPA information/data related to social aspects and their use in the national system (workers' health and safety, gender equality, fair trade, etc.) according to the selected vTPA programs.
5. Putting forward gender aspects when establishing the partnership platform for regional interventions.

Recommendations for promoting women's participation

6. Promoting the representation of women (minimum of 30%) in the workshops;
7. Promoting the participation of women mentors/mentees and coaches/coaches in the selection of participants;
8. Inviting gender focal points and/or those responsible for gender, gender equality and/or social aspects related to the entity's area of activity and relevant to the project's activities;
9. Ensuring the participation of women inspectors and auditors in training and capacity building activities (minimum 30% of participants are women);
10. Elaboration of sections for training activities related to social and gender issues in relation to the sectors of activity;
11. Guaranteed minimum representation of 30% of women in ToT programs and training programs;
12. Guaranteed minimum representation of 30% of women in the exchange and experience sharing activities;

Recommendations for sharing experiences and good practices

13. The development of special sections on experiences in other countries in the use of vTPA program data in their social aspects, promotion of women-specific SMEs, good practices developed towards equal participation of women and men in decision making and reduction of gender inequalities in access and control of resources and benefits provided by the use of vTPA programs, etc.
14. Promotion of the participation of SMEs and micro-enterprises led by women or women's groups in linking less developed enterprises with larger ones;
15. Supporting food safety regulators in the pilot countries to document and share all learning/good practices in terms of the use of vTPA data in relation to the gender approach, the social component, support to SMEs and women's groups through voluntary capacity building, improving the performance of women auditors and inspectors, ensuring good representation of women in decision-making and implementation of the process, etc;

3. INTRODUCTION

C'est quoi le genre ?

Avant de présenter la méthodologie et les résultats de cette analyse, il est important d'introduire la définition du concept de base qui est le genre[1] :

Le concept de genre fait référence à l'ensemble des attributs, rôles et aptitudes attribués aux hommes et aux femmes. Ceux-ci sont socialement construits et assimilés à travers le processus de socialisation au sein de la famille et de la société. Les aspects du genre sont profondément enracinés dans les normes sociales et déterminés par les différents contextes socioculturels qui prescrivent aux hommes et aux femmes des comportements attendus, acceptés ou limités par une société donnée. Ils ne sont généralement pas fixés dans le temps et peuvent être façonnés par l'économie, la technologie, ainsi que par les systèmes juridiques, politiques et éducatifs. D'autres aspects de la différenciation sociale comme la classe sociale, l'appartenance ethnique et l'âge peuvent également influencer les rôles sexospécifiques. Il est important de souligner que le concept de genre implique à la fois les hommes et les femmes, et ne se réfère pas seulement aux femmes.

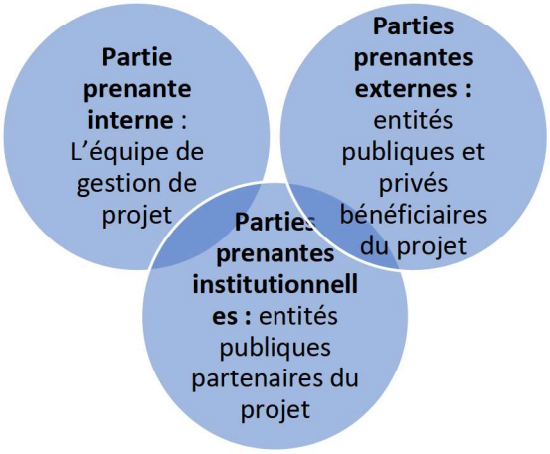
L'objectif global de cette mission est d'élaborer **une analyse approfondie des différentes dimensions du genre liées au domaine d'intervention du programme** « Pilotage de l'utilisation d'Assurances Volontaires par des Tiers (APTv) en Afrique de l'Ouest ». Cette analyse a fait un focus sur les secteurs d'intervention du programme qui sont **l'horticulture** et **la sécurité sanitaire des aliments** et dans les deux pays d'intervention qui sont **le Sénégal** et **le Mali**. Le but étant **d'intégrer la dimension genre** dans l'ensemble des activités du programme, sa mise en œuvre et son suivi-évaluation afin de garantir **une participation égale des femmes** dans la prise de décisions et la réduction des inégalités d'accès entre les sexes et le contrôle des ressources et des avantages fournis par le programme.

Cette analyse s'est déroulée sur trois principales phases :

1. **La réalisation d'une analyse genre** traitant les principaux aspects du genre dans les pays et régions du projet (Sénégal et Mali et plus particulièrement les sous-régions horticoles cibles) et les deux secteurs de son intervention (horticulture et sécurité sanitaire des aliments) en concertation avec l'équipe du projet et en se basant sur une analyse documentaire liée à la situation du contexte dans les deux pays ainsi que les documents du projet et les études réalisées dans le cadre d'autres interventions;
2. **L'évaluation et l'identification des impacts potentiels** que pourrait avoir le projet sur la situation des femmes et les rapports de genre avec une revue des données de référence qui pourraient être utilisées pour surveiller ces impacts en se basant sur une enquête réalisée auprès des parties prenantes liées au projet ;
3. **La formulation des recommandations** au profit de l'équipe du projet pour intégrer efficacement la dimension genre dans les différentes activités du projet afin de mieux améliorer son impact selon les résultats de l'analyse genre.

4. CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

Cette partie présente une **cartographie détaillée** des différentes parties prenantes afin de comprendre l'organisation institutionnelle autour du « projet APTv ».



Partie prenante interne : L'équipe de gestion de projet

Constituée des responsables du projet au niveau central (le siège au niveau de vienne) et au niveau des deux pays d'interventions (Mali et Sénégal). L'analyse a porté essentiellement sur le rôle de l'équipe dans la revue du cadre logique, l'élaboration d'un cadre de suivi spécifiques à des objectifs genre à définir pour le projet.

Partie prenante institutionnelle : entités publiques partenaires du projet

Il s'agit essentiellement de la DPV au Sénégal et de l'INSP et de la DNA au Mali. Ces entités ont participé à l'enquête et elles ont alimenté la revue analytique du genre et elles ont exprimé leurs avis sur les enjeux du genre et de l'égalité hommes-femmes au sein de leurs entités respectives ainsi que dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

Partie prenante externes : entités publiques et privés bénéficiaires du projet

Il s'agit de :

- L'ensemble des entités publiques impliquées ou bénéficiaires des activités du projet y compris les organismes de certifications publiques ;
- APTv et prestataires de services de certification privés ;
- Les interprofessions horticoles concernées par les activités du projet ;
- Les entités privées productrices (entreprises, coopératives, etc.)

Pour les parties prenantes institutionnelles et externes, des segments et des sous-catégories ont été identifiées comme important dans l'intégration des aspects genre, à savoir :

Parties prenantes	*Rôle dans l'intégration du genre*
Partie prenante interne : L'équipe de gestion de projet	
– *Experts ONUDI au niveau du siège pouvant apporter leur expertise* – *Les coordonnateurs des activités du projet au niveau des deux pays*	– La mise à disposition du projet de l'expertise nécessaire à l'intégration des aspects genre dans l'exécution des activités et leur suivi ; – La veille à une intégration transversale du genre selon les données de base fournis dans le cadre de cette mission ;
Partie prenante institutionnelle : entités publiques partenaires du projet	
– *Les directions genre et les points focaux genre nommés au niveau des institutions partenaires ;* – *Les femmes responsables et les inspectrices relevant du secteur public.*	– Appui du projet dans la mesure du possible dans l'opérationnalisation des actions liées au genre au niveau des institutions publiques par des activités de renforcement des capacités et de partages d'expériences – Promotion de la participation des femmes responsables ainsi que les femmes inspectrices au niveau des directions publiques dans les activités du projet – Promouvoir le leadership féminin dans les administrions publiques à travers des recueils de témoignages, de prise de parole lors de séminaires ou ateliers pour présenter l'expertise et les compétences féminines.
Partie prenante externes : entités publiques et privés bénéficiaires du projet	
– *Les micro-entreprises et les petites entreprises féminines qui travaillent dans le secteur horticole soit dans la production ou dans le conditionnement/transformation ;* – *Les femmes auditrices relevant du secteur privé ;* – *Les femmes membres des interprofessions ;* – *Les femmes travailleuses/ouvrières dans les exploitations horticoles et les unités de conditionnement et de transformation des produits horticoles.*	– Promotion de la contribution du projet et ses impacts positifs sur les micro-entreprises et les petites entreprises féminines qui travaillent dans le secteur horticole en encourageant leur participation aux activités du projet ; – Promotion de la participation des femmes auditrices, les femmes membres des interprofessions dans les activités du projet en mettant en avant les succès stories féminines – Promouvoir la collaboration entre les opérateurs privées et les pouvoirs publics dans l'utilisation des données à caractère social en lien avec la protection des travailleurs, l'approche droits et l'égalité hommes-femmes au sein de l'ensemble des maillons de production.

5. APPROCHE METHODOLOGIQUE

a. Définition de la trame d'analyse genre

La *mission d'appui à l'intégration du genre relative au projet « Pilotage de l'utilisation d'Assurances Volontaires par des Tiers (APTv) en Afrique de l'Ouest » s'est basée sur une* trame d'analyse genre selon le « GUIDE ON GENDER MAINSTREAMING AGRIBUSINESS DEVELOPMENT PROJECTS » de l'ONUDI.

Cette **analyse genre** a pour but d'examiner les différents rôles, droits, besoins, préoccupations et opportunités pour les femmes et les hommes et les relations entre les deux sexes dans le contexte d'intervention du projet. Il a pour but d'aider l'équipe du projet, avec l'appui de l'experte genre, à identifier les activités et les outils à prévoir pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et contribuer à l'autonomisation des femmes et des filles à travers l'intervention.

Ces aspects ont été analysés à travers **différentes dimensions caractérisant la situation de référence en horticulture et la sécurité sanitaire des aliments dans les deux pays et l'identification les principaux enjeux et opportunités du genre relatif au projet qui** sont issues du « guide on gender-mainstreaming agribusiness development projects [1]» de l'ONUDI et représentées dans le tableau ci-après :

Dimensions	Questions d'analyse genre
Quel est le contexte ?	▪ Quelle est la part des femmes et des hommes dans l'emploi crée par la filière horticole dans les deux pays ? ▪ Quelles sont les barrières potentielles d'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes dans la filière horticole dans les deux pays ? ▪ Quelles sont les conditions d'emploi dans la filière horticole dans les deux pays spécialement des femmes dans les chaînes de production horticole et les unités de conditionnement et de transformation ?
Qui fait quoi ?	▪ Quelle est la répartition du travail (responsabilité du foyer et travail rémunéré) entre les femmes et les hommes dans les deux pays et dans les contextes urbains et ruraux ? ▪ Quels types d'organisation ont les femmes et les hommes dans le secteur horticole et ses unités de valorisation ? unités communautaires individuelles, organisations familiales et traditionnelles ou des organisations professionnelles formelles ?
Qui possède quoi ?	▪ Les femmes accèdent-elles au foncier et développent des activités horticoles dans les deux pays ? ▪ Les femmes et les hommes accèdent-ils aux activités d'appui à la conformité sanitaire et les ressources de financement d'une manière égale ? ▪ Quel est le nombre des exploitations du secteur alimentaire du secteur horticole détenues ou gérées par des femmes et des hommes dans les deux pays ▪ Y a-t-il des écarts salariaux et/ou de gestion de carrière des métiers de régulateurs/inspecteurs des aliments entre les femmes et les hommes ?

[1] https://www.unido.org/sites/default/files/2017-10/Guide_on_Gender_Mainstreaming_Agribusiness_Development_Projects.pdf

	▪ Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal à l'information et le renforcement des capacités dans les domaines liés à l'horticulture ou à la sécurité sanitaire des aliments ?
Qui décide ?	▪ Quelle est la représentativité des femmes dans les organes de prise de décision des exploitations, des organisations professionnelles, des postes de responsabilités dans les institutions publiques impliquées dans le projet ? ▪ Quels sont les taux de participations des femmes dans les formations, réunions, évènements nationaux ou régionaux, comités de pilotage ou comités techniques en lien avec la filière horticole, à la sécurité sanitaire des aliments ou au projet ? ▪ Existent-ils des points focaux genre dans les organisations et institutions impliquées dans le cadre du projet ? Si, oui, quel rôle jouent-ils dans la promotion de l'égalité hommes-femmes dans le secteur horticole et celui de la sécurité sanitaire des aliments ?
Comment le projet peut-il améliorer l'égalité hommes-femmes ?	▪ Quels résultats/activités des projets sont les plus pertinents en termes d'intégration du genre ? ▪ Quelles activités peuvent être conçues pour améliorer l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes ? ▪ Y a-t-il des risques liés au genre ou des impacts potentiellement négatifs et comment les éviter ou les minimiser ? ▪ Quels objectifs spécifiques au genre et/ou indicateurs ventilés par sexe peuvent être développés pour mesurer la performance et l'impact du projet sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes ?

En concertation avec l'équipe de projet et en se référant au document de présentation du projet, ce cadre d'analyse a été complété par une spécification de trois catégories prioritaires en lien avec les domaines d'intervention du projet :

- **Catégorie N°1 :** les micro-entreprises et les petites entreprises féminines qui travaillent dans le secteur horticole soit dans la production ou dans le conditionnement/transformation. Elles sont organisées et formelles (ex. entreprise, coopérative ou GIE) ou artisanales et basiques (relevant du secteur informel). Elles peuvent être également individuelles ou collectives à caractère familial ou coopératif.
- **Catégorie N°2 :** les femmes travailleuses/ouvrières dans les exploitations horticoles et les unités de conditionnement et de transformation des produits horticoles.
- **Catégorie N°3 :** les femmes qui travaillent au sein des institutions publiques et privés partenaires du projet (gestion RH, accès aux postes de responsabilité, plafond de verre, réconciliation charges familiales et travail, etc.). Un focus particulier sera accordé aux fonctions d'inspecteurs/rices et des auditeurs/rices (perception du métier chez les hommes et les femmes, conditions d'exercice, gestion du plan de carrière, freins à l'évolution chez les hommes et les femmes, etc.).

b. Phases de la mission

En raison de la pandémie de la Covid 19, la mission d'analyse genre du projet APTv a été menée exclusivement à distance. La **collecte de données s'est faite principalement à distance en deux temps**. Une première phase s'est basée sur des questionnaires en ligne et une seconde s'est basée sur des entretiens via une plateforme numérique.

La mission s'est donc conduite en **4 phases** entre juillet 2021 et mars 2022 : i) phase documentaire, ii) phase de préparation, iii) phase de collecte de données à distance, et enfin iv) phase de rédaction.

La ***phase documentaire*** est constituée d'une **revue des informations** quantitatives et qualitatives disponibles sur le programme et **d'interviews exploratoires** avec des personnes clés de l'équipe du projet et les consultants impliquées dans la conception du projet et dans la coordination avec les partenaires (réalisées en ligne). La phase documentaire s'est clôturée par la soumission **d'un rapport** résumant les résultats de l'analyse des données et une cartographie des parties prenantes (cf. rapport de la revue documentaire).

La ***phase de préparation*** s'est consisté en la **préparation des outils de collecte de données** à utiliser lors de la phase de collecte de données. Concrètement, une enquête en ligne a été développée[2] et a été envoyée par email aux partenaires pré-identifiées dans une base de données (cf. annexe n°1).

La ***phase de collecte de données à distance***

- **L'enquête en ligne a été envoyée par email** aux différents partenaires du projet y compris des acteurs nationaux et décentralisés. Ceci permettra de capter la perception des répondants sur différentes dimensions liées à la situation actuelle de leur institution et du secteur tout en les faisant réfléchir sur les activités du projet et leurs impacts potentiels sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes (cf. les questionnaires en annexe 2).
- Des **entretiens semi structurés** avec un échantillon regroupant les principaux partenaires clés (cf. les guides d'entretiens en annexe 3). La liste des personnes à interroger à travers les entretiens a été élaborée par l'équipe du projet Aptv (cf. annexe n°4).

La ***phase de rédaction*** qui consiste à décrire **les résultats et recommandations** tout en tenant compte des commentaires reçus de la part de l'équipe du projet. Une présentation des résultats du rapport sera également planifiée en concertation avec l'équipe du projet.

c. Limites et contraintes de la mission

Dans le contexte lié aux mesures de protection contre la COVID 19, l'ensemble de la mission a été réalisé à distance à la demande de l'ONUDI. Cela a nécessité l'utilisation des moyens d'enquêtes virtuels (questionnaire en ligne et entrevues sur une plateforme de vidéo-conférence). Des limites ont été donc révélé en cours de la mise en place de l'enquête en ligne en lien avec un faible taux de réponse chez les organismes publiques et les prestataires privées malgré les relances. Alors que pour les opérateurs du secteur horticole, les réponses des femmes ont été minoritaires mais cela confirme le constat de la faible représentativité des femmes dans le secteur de production à l'exception de la catégorie d'ouvrières qui est majoritairement féminine.

La faible participation des organismes publiques et les prestataires privées à l'enquête en ligne a été récompensé par la réalisation d'entretiens. Les entretiens qualitatifs étaient pertinents pour compléter l'analyse. Cependant, ils présentent une limite en termes de la petitesse de l'échantillon.

[2] Utilisation de l'interface Microsoft Forms.

La mise en œuvre de la mission à distance a nécessité une organisation efficace dans la phase planification et dans la phase de réalisation des entrevues. L'équipe ONUDI a joué un rôle important de facilitateur pour la réussite de la mission avec la coordination nécessaire. La consultante a, de son côté, garanti la disponibilité et la fluidité nécessaire pour la réalisation des entrevues à distance selon la convenance des différentes parties à interviewer.

6. Analyse des données de l'enquête

a. Résultats d'analyse de l'enquête en ligne

L'enquête en ligne a été envoyée par email aux différents partenaires du projet par l'équipe du projet de l'ONUDI basé au Sénégal. Deux relances ont été faite pour encourager les participants à répondre au questionnaire. Cependant, le taux de réponse est resté faible pour deux cibles : les administrations publiques et les prestataires privés de la certification.

Le bilan des réponses aux questionnaires a été donc comme suit :

- 12 réponses pour les opérateurs de filières (+1 réponse après la relance)
- 4 réponses pour les administrations publiques (+2 réponses après la relance)
- 0 réponses pour les prestataires privés.

Il a été donc décidé entre l'équipe de projet et la consultante en genre de faire une série d'entretiens qualitatifs à distance avec des personnes clés de chaque catégorie des deux catégories ayant moins répondu au questionnaire (voir la section ci-dessous : résultats des entretiens qualitatifs).

En termes donc de résultats de l'enquête en ligne, on ne peut présenter que les données relatives à la catégorie des opérateurs de filières.

Ci-dessous, le résultat de l'analyse des réponses :

Profil des répondants et de leurs entités

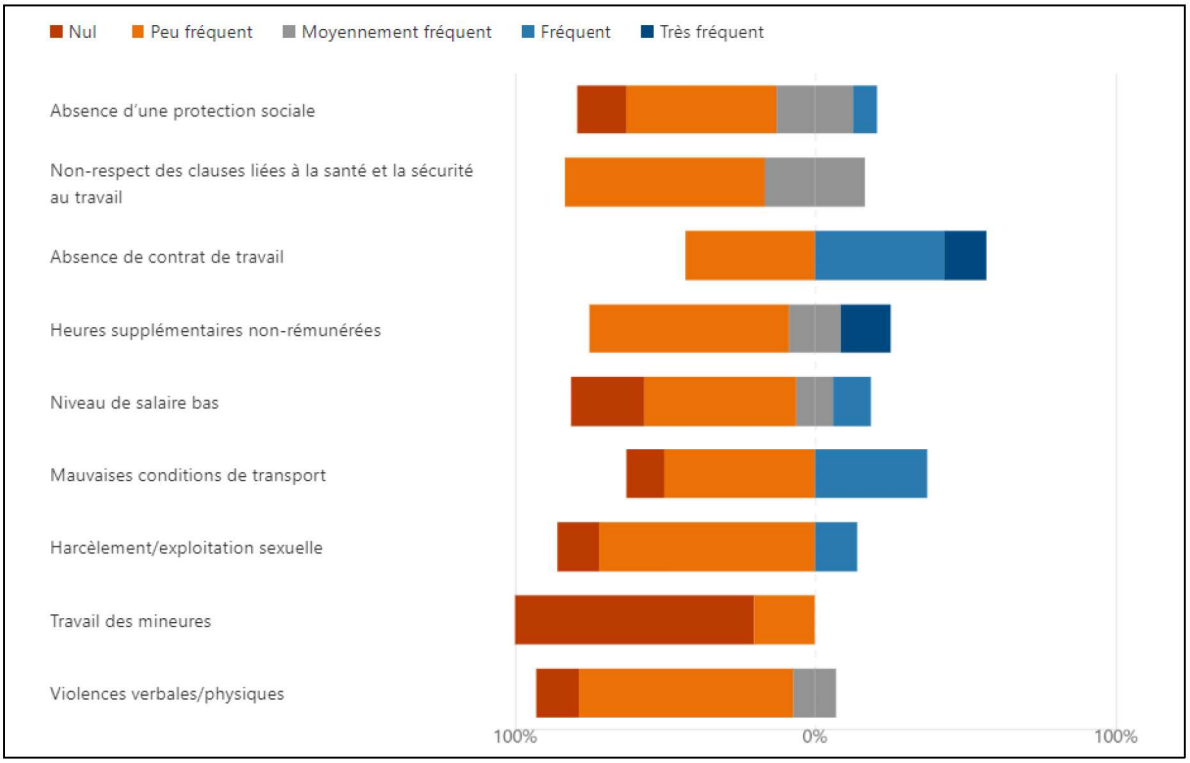
Critère	Données de profil
Nombre de répondants désagrégé par sexe	13 dont 2 seulement sont des femmes
Taille des entités	10 Petites et moyennes entreprises 1 grande entreprise 1 groupement GIE 1 association de professionnelle
Types d'activités	Plus de 90% des opérateurs exercent des activités de production et de conditionnement, 75% des activités de commerce, moins de 40% exercent des activités liées à la transformation et de transport et logistique.
Etendue géographique des activités	Plus de 80% ont des activités à l'international lié à l'exportation, 60% au niveau national, 45% au niveau régional et moins de 40% exercent au niveau local
Type de propriétaire ou dirigeant.e	Plus de 50% des entités sont gérés par des hommes et le seulement le GIE qui est dirigé par une femme. Le reste des entités (5 sur 13) sont géré par des propriétaires mixtes.
Nombre d'employés permanents	60% emploient moins de 25 personnes

	40% emploient entre 25 et 100 personnes
Nombre d'employés saisonniers	70% emploient entre 25 et 100 30% emploient entre 100 et 500
Pourcentage des femmes qui occupent des postes de responsabilité	Une moyenne de 40%
Pourcentage des femmes dans les employés permanents	Une moyenne de 50%
Pourcentage des femmes dans les employés saisonniers	Une moyenne de 75%

Problématiques du genre au niveau des filières de production

En réponse à la question liée aux difficultés les plus fréquemment confrontées par les femmes ouvrières dans les filières horticoles, les réponses se sont centrées par ordre de priorité sur les problématiques liées à :

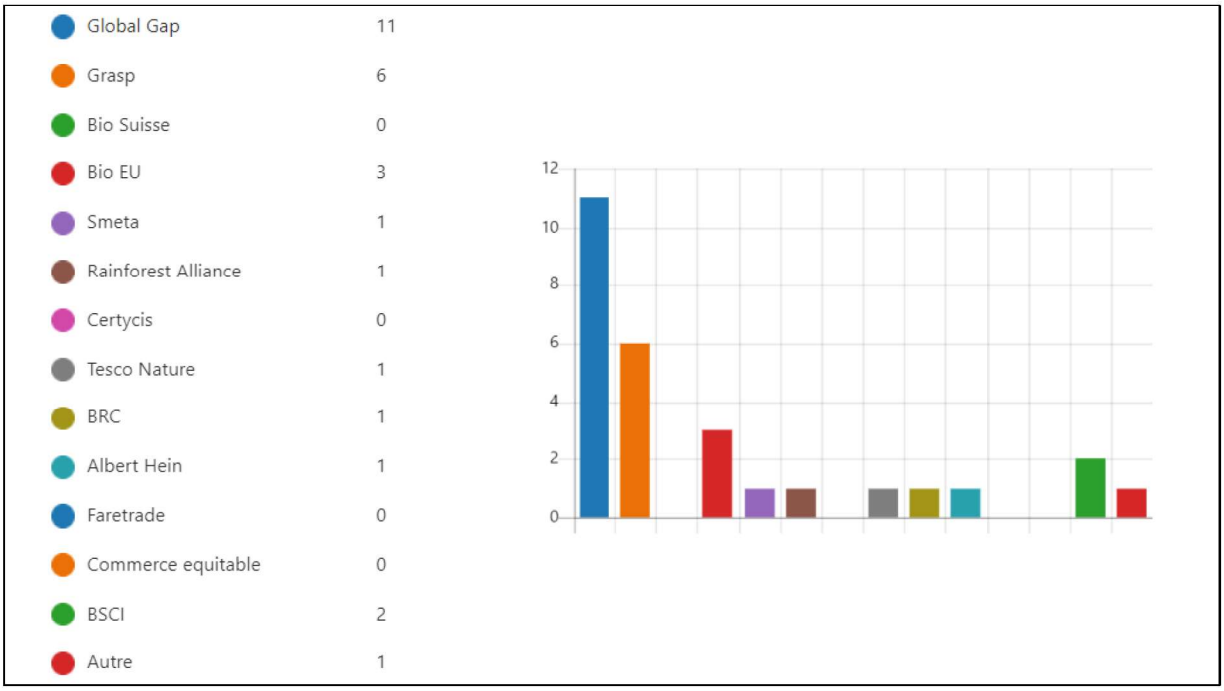
1) Absence de contrat de travail
2) Heures supplémentaires non-rémunérées
3) Mauvaises conditions de transport
4) Niveau de salaire bas
5) Harcèlement/exploitation sexuelle (problématique liée directement aux femmes)
6) Absence d'une protection sociale



Les opérateurs et la certification des produits

En lien avec la certification, les répondants ont affirmé ce qui suit :

- Connaissance des normes et des réglementations nationales qui régissent la sécurité sanitaire des aliments : plus de 80% affirment les connaitre
- Par contre, seul 70% ont une certification privée et 30% ne l'ont jamais eu dans le cadre de leur exercice pour cause d'absence d'appui financier et de manque de moyens propres à l'entité pour le faire.
- Pour les entreprises certifiées, certaines ont recours à la certification depuis plus de 10 ans (3 sur 9) et les autres depuis 1 à 5 ans.
- Les certifications les plus présentes sont le Global Gap, le Grasp, Le Bio UE et le BSCI (voir le graphe ci-dessous.



Pour les répondants, ces certifications prennent en charge un certain nombre d'exigences sociales qui sont par ordre de fréquence :

- Santé sécurité des travailleurs
- Droits et conditions de travail
- Commerce équitable
- Traite des personnes (travail des mineurs)

L'ensemble des répondants sont tout à fait d'accord avec le fait qu'il y a un avantage à choisir une certification privée qui inclus un volet social (une moyenne de 5).

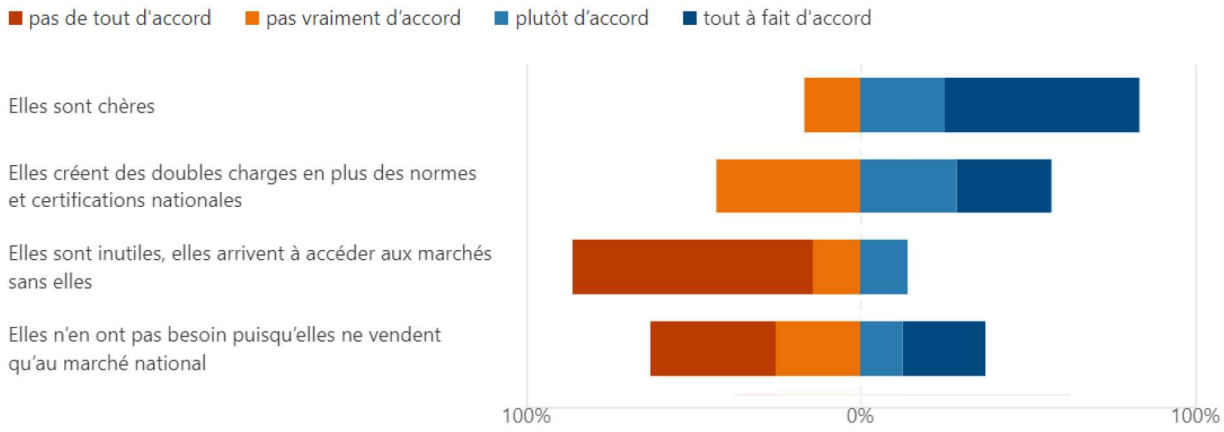
Plus de 70% des répondant voient que les données sur les aspects sociaux de ce genre de certification privée pourront être utilisées/communiquées aux services nationaux concernés (tels que la DNA et l'INSP). Le reste des répondants trouvent que aucun service n'est en mesure de les utiliser ou ne savent pas le quel pourrait les utiliser.

Les aspects du genre lié à l'exercice de l'audit

- Les répondants ont affirmé qu'ils traitent avec des hommes et des femmes exerçant les métiers d'audit et d'inspection (45% des répondants), avec les femmes seules (25%) et avec les hommes seuls (15%).
- En général, les répondants ont exprimé un certain désaccord avec le fait que l'environnement de l'audit et de l'inspection est sujet d'un risque important en termes de propos déplacés, d'incidents ou autre qu'on peut apparenter à un harcèlement sexuel (une moyenne de 2.31 sur une échelle de 5). Cependant 3 sur 13 des répondants sont tout à fait d'accord avec ce fait.
- Un seul répondant a affirmé être témoin d'un propos déplacé, situation désagréable, ou autre lors d'une mission d'audit/inspection

Les avantages de la certification privée pour les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes

- L'ensemble des répondants sont tout à fait d'accord que l'adoption d'une certification privée peut améliorer l'accès des petites et micro-entreprises ou groupement de femmes à de nouvelles opportunités économiques (une moyenne de 4.85 sur une échelle de 5).
- En majorité, les répondants sont d'accord avec le fait que les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes trouvent des difficultés à souscrire à une certification privée (une moyenne de 4.25 sur une échelle de 5).
- Les contraintes les plus courantes pour les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes qui bloquent leur souscription à une certification privée sont par ordre de priorité :
    1) Elles sont chères
    2) Elles n'en ont pas besoin puisqu'elles ne vendent qu'au marché national
    3) Elles créent des doubles charges en plus des normes et certifications nationales



b. Résultats des entretiens qualitatifs

L'intégration de l'approche genre au niveau des institutions publiques

Il est important de noter que les deux institutions publiques interviewées au Mali et au Sénégal **disposent de cellule genre ou de points focaux genre** qui prend en charge l'intégration des aspects genre et inclusion sociale au niveau de leurs institutions. Pour les deux institutions, l'instauration des cellules et des points focaux genre est récente. Cependant, **des mesures ont été déjà prises pour l'intégration du genre dans le cadre de leurs activités** telles que :

- Au niveau des entreprises agroalimentaires : priorisation des entreprises dirigées par les femmes en appliquant des quotas et la prise en considération de la représentativité des femmes dans les entreprises gérés par les hommes,
- Au niveau de l'institution : les femmes ont accès aux postes de décision au même titre que les hommes (exemple dans l'INSP, sur 5 chefs de service, 3 sont des femmes).

Les différents participants aux entretiens au niveau des deux pays, ont exprimé ouvertement **leur besoin pour plus de partage d'expériences et le renforcement des capacités** des praticiens et praticiennes de la qualité spécialement publics sur les aspects liés au genre notamment le fonctionnement des cellules genre et leur opérationnalisation. En effet, **les difficultés liées aux formations et aux activités de renforcement des capacités manquent en plus des moyens financiers limités** qui ne suivent pas les ambitions exprimées par les acteurs et actrices des institutions publiques. Pour le Mali, la crise sécuritaire complique cette situation.

Intégration de l'approche genre dans les activités de surveillance et de contrôle

L'ensemble de ce dispositif a comme mission d'intégrer les aspects du genre dans les activités et les services du ministère. Également, au niveau de la Direction de la Protection des Végétaux, les femmes fonctionnaires sont de plus en plus nombreuses notamment dans les fonctions techniques et/ou de responsabilité mais également **les postes liés au contrôle et à l'inspection**.

Sur le plan stratégique et opérationnel, le processus d'intégration du genre est encore à ces débuts. Par exemple, la direction de Protection des Végétaux, à travers ces représentant.e.s se sont exprimés sur le besoin d'être accompagné pour mieux intégrer les aspects du genre **au niveau de leurs activités et d'une manière effective**.

On note donc que la représentativité des femmes au niveau du ministère est importante également dans les postes de prise de décision (4 cheffes de bureau ont participé aux entretiens). **Malgré que la protection des végétaux soit un domaine technique, les interviewé.es déclare n'avoir observé aucune différence entre les hommes et les femmes dans l'exécution de leur fonction**.

Problématiques du genre au niveau des filières de production

Les aspects les plus importants liés à la certification privée sont ceux liés **aux conditions de travail et la santé sécurité au travail spécialement pour les ouvriers (généralement des femmes)** qui travaillent dans les stations de conditionnement ou qui travaillent dans la récolte (femmes et hommes). Ces conditions concernent les conditions d'hygiène, les conditions de manipulation, les droits du travail, etc. **Ces données sont également importantes vis-à-vis du public** spécialement des aspects liés à la santé sécurité au travail qui font partie des points clés du code de travail.

Dans le Global Gap par exemple, il y a des exigences obligatoires qui traitent des conditions du travail des ouvriers et ouvrières dans les champs et les stations de conditionnement (exemple : le travailleur doit présenter un dossier médical qui prouve qu'il est en bonne santé).

Les intervenants confirment également que **les femmes au niveau des unités de production occupent des postes importants pour la production mais qui reste précaire et sous-payés** « c'est la femme qui est la cheville ouvrière mais les pratiques qui sont là aujourd'hui ne permettent pas à la femme de s'épanouir par son travail et elle n'en profite pas pleinement et pourtant c'est elle la première concernée et elle fait le gros du travail ».

Les problématiques sociales exprimées par les intervenants reprennent donc ceux qui ont été révélé par l'enquêtes en ligne et l'analyse documentaire **: les heures supplémentaires, l'utilisation de matériel pénible, absence d'assurance maladies, non attribution des congés de grossesses, problèmes liés à la santé sécurité au travail.**

Les autorités publiques et la certification des produits

Il y a également un lien étroit entre le public et le privé comme a expliqué une intervenante : « chaque opérateur lorsqu'il vient à la DPV pour s'inscrire et pour pouvoir produire et exporter son produit hors du Sénégal, il doit s'enregistrer dans la base de données des exportateurs des fruits et des légumes. Il doit nous présenter des certifications privées qui prouvent l'application du RSE ou non et aussi bien des données sur la qualité, le conditionnement et autres à travers les certifications privées ».

La structuration au sein des unités agro-industrielles se base sur des schémas d'organisation qui permettent de garantir la qualité du produit. La gestion des agents y compris les ouvriers et ouvrières de production fait parties des responsabilités des propriétaires des unités de conditionnement ou des exploitations de production. **Les autorités publiques se positionnent en superviseurs en auto-contrôle dans ces unités**. La responsabilité des conditions de travail et des clauses sociales **sont entièrement portés par les professionnels du secteur**.

Pour les intervenants du Sénégal, les prérogatives de la direction de la protection des végétaux sont larges et transversales et cela permet, de point de vue stratégique, **de gérer également les volets socioéconomiques à travers le contact permanent avec les entreprises et les organisations de producteurs.** Donc le domaine d'intervention ne se limite pas à la protection végétale mais s'ouvre également à des volets liés au social mais **qui sont généralement géré officieusement** avec les agro-industriels en plus de la certification.

Les avantages de la certification privée pour les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes

Les représentants de la DPV travaillent également avec des GIE gérés par des femmes et affirment **qu'ils ont plus de facilité avec elles par rapport aux hommes** et le **partenariat public-privé est plus développé** avec ce type de structure : « Nous développons des partenariats publics privés et il y a beaucoup de partenaires qui viennent nous solliciter dans le cadre de leurs activités pour que l'on puisse les aider à être aux normes par rapport à leurs activités quotidiennes d'exportation ».

La cherté de la certification privée et les obligations de renouvellement chaque année, sont les principales difficultés rencontrées par l'ensemble des opérateurs moyens et de petites tailles soit qu'ils soient dirigés par des femmes ou des hommes. De ce fait, les groupements de femmes de par leur taille et leurs moyens réduits sont également confrontés à ces difficultés. Mais, l'ensemble des opérateurs sont obligés de s'aligner à ces exigences pour pouvoir exporter.

Au niveau du Sénégal, il existe des **sociétés privées au niveau national** qui accompagne les producteurs et exportateurs pour souscrire et garder une certification. Cela permet aux opérateurs nationaux d'avoir **une certaine accessibilité des certifications** pour certaines zones productrices. Alors que pour certaines certifications qui demandent de l'expertise internationale et qui sont couteuses, le Ministère à l'habilitation de les accompagner pour pouvoir exporter le produit sénégalais.

En s'inscrivant une certification privée, les coopératives de femmes ou les petites entreprises tirent des **avantages d'accès aux marchés et de promotion des produits**, mais le coût de certification privée est cher pour ces entreprises. En général, il y'a l'appui des services publics à travers les partenariats tel que le cadre intégré développé au Mali avec l'OMC qui a regroupé les petites entreprises pour être appuyé à la certification par un certificateur privé. L'ensemble de ces entreprises ont été certifiés dans un même groupe.

Les aspects du genre lié à l'exercice de l'audit

Comme métier et tâche à réaliser dans **le cadre d'exercice de la profession** d'inspection ou d'audit, il **n'existe pas une différence entre les hommes et les femmes**. Dans la division législation phytosanitaire et quarantaine des plantes, le nombre de femmes qui y travaille est supérieur à celui des hommes. De plus, plusieurs femmes occupent des postes de responsabilité au sein des directions d'inspection avec rigueur et compétences (des chefs de bureau et des responsables de services). Néanmoins, **l'inspection représente des défis particuliers pour les femmes pour faire passer les messages et les respecter de la part des opérateurs qui sont généralement des hommes** : « l'inspection n'est facile surtout quand on est une dame et spécialement quand il s'agit de donner des directives à une personne âgée car la plupart de temps le

message que nous faisons passer ne passe pas et ils ont tendance à faire ce qu'ils jugent être le mieux mais on essaie toujours de faire notre travail comme cela se doit ».

Selon certains répondants, **les femmes sont plus respectueuses des normes et des exigences des certifications et des réglementations**. Qu'elles soient dirigeantes, qualiticiennes ou ouvrières, les femmes ont plus tendances à se conformer aux normes que les hommes. Pour d'autres répondants, **il n'existe pas de différence entre les hommes et les femmes** concernant le respect des normes. Ce constat reste bien évidement à nuancer puisque les réponses restent subjectives et généraliser ce genre de constat demande une méthodologie rigoureuse pour affirmer ou infirmer cette hypothèse.

Avis des organismes de la certification privée

Les organismes de certifications privées ont été également interrogés pour mieux comprendre les aspects sociaux liés aux genres qui sont pris en charge par la certification privée.

Pour les deux certifications privées Global Gap et Rainforest Alliance majoritairement suivi au Mali et Sénégal, **les aspects liés au genre sont très marginaux et présentent peu d'exigences dans leurs référentiels**. Dans la production de cacao par exemple, les certificateurs privés examinent le recours au travail des enfants, la représentation des femmes au niveau des groupements de producteurs, l'inscription de thématiques spécifiques aux femmes dans les plans de formation. A part les normes précitées, **les certifications se concentrent plus dur les bonnes pratiques agricoles et de productions, la protection de l'environnement, la limitation de la déforestation** etc.

Toutefois, quelques certifications examinent les conditions de travail, le droit des travailleurs, le nombres d'horaires etc. mais qui sont généralement internationales et peu présente dans les deux pays.

Selon ces organismes privés, un des avantages importants de la certification sur les producteurs est **l'ouverture d'opportunité à accéder à plus de marchés**. Or, **le coût est un réel blocage pour les petites entreprises y compris féminines ou les coopératives de femmes**. Cependant, grâce à des programmes d'appui financé par la coopération internationale, ces certifications deviennent de plus en plus accessibles. Par exemple, des programmes de coopération financés par l'Union Européenne ou l'USAID qui prennent en charge les premières années de certification des producteurs pour leur permettre d'accéder aux marchés et de commercialiser leurs produits (spécialement la mangue et l'ananas). Les coopératives de producteurs poursuivent après eux-mêmes la certification de leurs produits une fois initiées à la démarche et ayant pris conscience des avantages de la certification. Cependant, certaines coopératives de producteurs de filières comme le Cacao supportent elles-mêmes les charges liées à la certification si elles ont les moyens pour le faire.

Pour les certificateurs privés, **les autorités publiques ont le droit d'accéder à un certain nombre d'information** mais elles ne le demandent pas. Il est donc nécessaire qu'elles puissent prendre conscience qu'un certain nombre d'informations peuvent être demandées aux organismes de certification privés et qu'elles ont le droit de l'obtenir sans que ça remettre en question la confidentialité des données en respectant les prérogatives disponibles dans ce sens.

Pour les répondants, au fond **il n'y a pas de différences dans l'exercice, mais les répondants affirment constater une différence dans la conduite de l'exercice**. Les femmes auditrices sont plus perspicaces et elles ont une certaine rigueur dans un soucis d'exceller. Elles sont plus au fond des choses contrairement aux hommes qui peuvent être plus hâtifs. Cependant, les charges du foyer et les obligations familiales font qu'elles ne peuvent pas avoir le même rythme que les hommes. De ce fait, **la majorité des auditeurs sont des hommes et les femmes sont plus dans les activités de back office** (le reporting par exemple).

Les organismes de certifications privées affirment également que **les filières horticoles emploient majoritairement les femmes spécialement au niveau des stations de conditionnement** (de 80% à 90% de femmes) pour des tâches ouvrières telles que le tri et la mise en carton. **Les certificateurs affirment également être confronté souvent à des risques liés à la manipulation des produits phytosanitaires et dangereux sans protection** : « Il y a même des femmes enceintes qui manipulent des produits chimiques dangereux ». Confronté à ce genre de situation, **les auditeurs et auditrices insistent auprès des responsables des unités à remplacer les femmes par des hommes** pour l'exécution de ces tâches en évitant à toute femme enceinte ou potentiellement enceinte d'être exposer aux produits chimiques.

7. RÉSULTATS ET RECOMMANDATIONS

Composante Réglementaire
Résultat I : Sensibilisation accrue des autorités réglementaires dans les pays pilotes sur la manière d'évaluer et d'utiliser les données / informations générées par les programmes APTv
La sensibilisation doit inclure l'utilisation des données/informations générées par les programmes APTv sur **le volet social** y compris la protection de la santé et des droits des travailleurs, le commerce équitable, le développement durable, etc. Le nouveau cadre législatif et à la mise en place de politiques devront permettre une meilleure sensibilisation des autorités réglementaires nationales sur l'importance de ce volet et la manière dont elles peuvent l'inclure dans leurs stratégies et pratiques. La sensibilisation doit comprendre également une sensibilisation des institutions cibles sur la nécessité **d'opérationnaliser la prise en considération des aspects liés au genre** au niveau de leur organisation interne d'une manière opérationnelle
Produit 1.1 : Documents / stratégies politiques nationaux élaborés dans les pays pilotes sur les options de mise en œuvre pour l'évaluation potentielle et l'utilisation des données générées par les programmes APTv dans le cadre du système national de contrôle des aliments
Volet 1 : l'analyse et l'évaluation de **la pertinence et la faisabilité d'intégration des informations et données liées aux aspects sociaux** doit être faite dans le cadre de l'examen du système APTv dans les deux pays. Volet 2 : Les ateliers et les activités de mentorat/coaching, deux points essentiels doivent être pris en charge pour une bonne intégration des aspects genre : - Assurer **une représentation minimum de 40 % des femmes** (minimum de 30% au Mali en prenant en considération le contexte de sous-représentation importante des femmes dans ce pays) dans les ateliers ; - Inclure des **femmes mentors/mentorées et coachs/coachées** dans la sélection des participant.e.s - Invitation des **points focaux genre et/ou des responsables des aspects liés au genre**, à l'égalité Hommes-Femmes et/ou des aspects sociaux relatifs au domaine d'activités de l'entité et pertinent pour les activités du projet ; - Inclure des **sections spéciales relatives aux expériences dans d'autres pays** en l'utilisation des données des programmes APTv dans leurs aspects sociaux, promotions des PME/TPE spécialement féminines, bonnes pratiques développées envers une participation égale des femmes et des hommes dans la prise de décisions et la réduction des inégalités d'accès entre les sexes et le contrôle des ressources et des avantages fournis par l'utilisation des programmes APTv, etc.
Produit 1.2 Les capacités d'inspection fondées sur les risques pilotées pour les chaînes de valeur sélectionnées
– Approfondir l'évaluation des procédures nationales en termes d'intégration des informations/données APTv relatives **aux aspects sociaux** et à leur utilisation dans le système

national (santé et sécurité des travailleurs, égalité hommes-femmes, commerce équitable …) selon les programmes APTv choisis.

- Garantir la participation des **inspectrices et auditrices femmes** aux formations et activités de renforcement des capacités (au minimum de 40% des participants sont des femmes)
- Inclure des sections aux activités de formation en lien avec **les inégalités d'exercice entre hommes et femmes dans les fonctions d'inspection et d'audit** au niveau du secteur public et du secteur privé
- Inclure des sections aux activités de formation en lien avec **les problématiques sociales et de genre e**n lien avec les secteurs d'activités

Composante ESA

Résultat 2 : Amélioration de la conformité des ESA en matière de sécurité sanitaire des aliments dans les chaînes de valeur sélectionnées sur la base de l'utilisation d'un programme volontaire de renforcement des capacités en matière de sécurité sanitaire des aliments

Des **PME et des micro-entreprises menée par des femmes ou des groupements de femmes** de la chaine de valeur sélectionnée au Mali et au Sénégal sont sélectionnées et leurs capacités de conformité en matière de sécurité sanitaire des aliments sur base d'un programme volontaire sont renforcées.

Produit 2.1 Programmes volontaires de renforcement des capacités en matière de sécurité sanitaire des aliments élaborés dans les pays pilote et mis à l'essai parmi les opérateurs du secteur alimentaire de certaines chaînes de valeur

- Analyser **les contraintes spécifiques** aux PME et des micro-entreprises menée par des femmes ou les groupements de femmes opérant soit dans la production soit dans la transformation et leurs limitent à l'adoption d'une APTv et sa mise en œuvre ;
- Inclure **des PME et des micro-entreprises menée par des femmes ou des groupements de femmes** dans l'établissement des liens entre les entreprises moins développées avec les entreprises plus grandes ;
- Assurer **une représentativité minimum de 40% des femmes** aux programmes ToT qui cibleront les auditeurs des organismes de certification, les inspecteurs des agences locales ainsi que les experts et professionnels locaux de la sécurité sanitaire des aliments ;
- Inclure **une section spécifique** aux programmes APTv incluant des aspects sociaux ;
- Assurer **une représentation minimum de 40 % des femmes** (minimum de 30% au Mali en prenant en considération le contexte de sous-représentation importante des femmes dans ce pays) dans les activités de formation des ESA ;

Composante Sensibilisation/Échanges d'Expériences

Résultat 3 : Sensibilisation accrue des régulateurs de la sécurité sanitaire des aliments à l'application de l'approche APTv dans d'autres pays

La troisième composante de Sensibilisation/Échanges d'expériences consiste en une meilleure sensibilisation à l'utilisation des informations générés par les programmes de APTv pour améliorer les résultats en matière de sécurité sanitaire des aliments dans les pays en développement.
Produit 3.1. Événements régionaux et mondiaux sur les programmes APTv organisés avec la participation de pays pilotes.
- Appuyer les régulateurs de la sécurité sanitaire des aliments des pays pilotes à documenter et à échanger sur l'ensemble **des apprentissage/bonnes pratiques** en termes d'utilisation des données APTv en lien avec l'approche genre, le volet social, l'appui aux PME/TPE et groupements de femmes par le renforcement des capacités volontaires, l'amélioration de l'exercice des auditrices et inspectrices, assurer une bonne représentativité des femmes dans la prise de décision et la mise en œuvre du processus, etc. - Assurer **une représentation minimum de 40 % des femmes** (minimum de 30% au Mali en prenant en considération le contexte de sous-représentation importante des femmes dans ce pays) dans les activités d'échange et de partage d'expériences.
Produit 3.2 Une plateforme de partenariat établie pour les interventions régionales afin de coordonner la mobilisation de fonds / les contributions en nature des secteurs public et privé
- Mettre en avant les aspects genre lors de l'établissement de la plateforme de partenariat pour les interventions régionales.

8. LES ANNEXES

Annexe 1 : base de données des contacts de l'enquête en ligne

Annexe 2 : les questionnaires

- Questionnaire à destination des opérateurs des filières horticoles
- Questionnaire à destination des administrations publiques partenaires du projet
- Questionnaire à destination des prestataires de services de certification privée

Annexe 3 : le guide d'entretiens

Annexe 4 : La liste des personnes interviewées

ANNEXE 2 : LES QUESTIONNAIRES

Questionnaire à destination des opérateurs des filières horticoles

Bienvenue et merci de participer à cette enquête organisée dans le cadre d'une *mission d'appui à* ***l'intégration du genre*** *dans les activités d'assistance technique de* l'ONUDI au Sénégal et au Mali.

Le but du projet est d'améliorer les normes et réglementations nationales en matière de sécurité sanitaire des aliments pour la santé publique et le commerce. L'objectif est de tester et évaluer comment les directives du Codex sur **les certifications privées** peuvent être utilisés dans la pratique par les autorités gouvernementales au Mali et au Sénégal pour améliorer les résultats en matière de sécurité sanitaire des aliments sur la base d'une collaboration public-privé.

Si vous avez reçu ce courriel, c'est que vous avez été identifié comme étant un **acteur important dans l'une des filières horticoles dans votre pays.**

Nous vous remercions par avance pour votre participation !
1.Nom et Prénom

2.Adresse mail

3.sexe
H
F
4.Organisme

5.votre organisme opère dans quelle filière horticole ?

6.Type d'activité
Production
Conditionnement
Transformation
Transport/logistique
Commerce
Organisation professionnelle
Autres
7.Nature de l'organisation
Grande entreprise
Petite et moyenne entreprise
Groupement/GIE/coopérative
Association/Fédération
Informel (aucune forme juridique
Autre
8.Votre organisation opère
Au niveau local
Au niveau national
Au niveau régional
Au niveau international
9.En cas d'une entreprise ou groupement formel ou informel, à qui appartient votre entreprise/groupement ?

C’est une entreprise dont la propriétaire est une femme
C’est une entreprise dont un ou des propriétaires sont des femmes (mixte)
C’est une entreprise dont le-s prorpiétaire-s sont un/des homme-s
C’est un groupement professionnel masculin
C’est un groupement professionnel mixte
C’est un groupement professionnel féminin
Autre
Je ne sais pas

10.Combien d’employés permanents y a-t-il dans votre organisation ?
<25
26-100
100-500
500-1000
+1000

11.Combien d’employés saisonniers y a-t-il dans votre organisation ?
<25
26-100
100-500
500-1000
+1000

12.Quel est le pourcentage des femmes dans **les employés permanents** ?

13.Quel est le pourcentage des femmes dans **les employés saisonniers** ?

14.Quel est le pourcentage des femmes **qui occupent des postes de responsabilité** au sein de votre organisation ?

15.Pour les organisations professionnelles opérant au niveau des filières, quel est le nombre de **vos adhérents hommes** ?

16.Pour les organisations professionnelles opérant au niveau des filières, quel est le nombre de **vos adhérentes femmes** ?

17.Selon vous, quelles sont les difficultés les plus fréquemment confrontées par **les femmes ouvrières** dans les filières horticoles dans votre pays ?

	Nul	Peu fréquent	Moyennement fréquent	Fréquent	Très fréquent
Absence d’une protection sociale					
Non-respect des clauses liées à la santé et la sécurité au travail					
Absence de contrat de travail					
Heures supplémentaires non-rémunérées					

	Nul	Peu fréquent	Moyennement fréquent	Fréquent	Très fréquent
Niveau de salaire bas					
Mauvaises conditions de transport					
Harcèlement/exploitation sexuelle					
Travail des mineures					
Violences verbales/physiques					

18.Connaissez-vous **les normes et les réglementations nationales** qui régissent la sécurité alimentaire au niveau de votre filière ?
Oui, on les connaît parfaitement et on les respecte
Oui, on les connaît mais on ne les utilise pas
Non, on ne les connaît pas
Je ne sais pas
19.Avez-vous une certification privée **actuellement** ?
Oui
Non, et je ne l'ai jamais eu
Non, mais je l'avais avant
Ce n'est pas applicable à mon organisation
Je ne sais pas
20.Si oui, depuis combien de temps ?

21.Si Non, mais je l'avais avant, combien de temps vous l'avez gardé ?

22.Si Non,et je ne l'ai jamais eu, pour quelles raisons vous n'avez jamais eu une certification privée ?

23.Quel type de certification privé aviez-vous, ou utilisez-vous ou souhaitez-vous utiliser ?
Global Gap
Grasp
Bio Suisse
Bio EU
Smeta
Rainforest Alliance
Certycis
Tesco Nature
BRC
Albert Hein
Faretrade
Commerce equitable
BSCI
Autre
24.Ces certifications comprennent-elles un de ces volets sociaux ?

Santé sécurité des travailleurs
Droits et conditions de travail
Commerce équitable
Traite des personnes
Autre
Aucun volet social
Ce n'est pas applicable à mon organisation
Je ne sais pas

25.Selon vous, y a-t-il **un avantage** à choisir une certification privée **qui inclus un volet social** ?

Pas de tout d'accord

1
2
3
4
5

Tout à fait d'accord

26.Quelle est l'entité publique en charge de ce volet et qui vous demande les mêmes types d'information ?

27.Les données sur les aspects sociaux de ce genre de certification privée pourront-elles être utilisées/communiquées aux services nationaux concernés ?

Oui
Non
Je ne sais pas
Aucun service national ne les prend en charge

28.Avez-vous l'habitude de traiter avec ?

Des auditeurs/inspecteurs hommes
Des auditeurs/inspecteurs femmes
Les deux
Je n'ai jamais été audité
Je ne sais pas

29.Selon vous, l'**environnement de l'audit et de l'inspection** est-il sujet d'un risque important en termes de propos déplacés, d'incidents ou autre qu'on peut apparenter à un harcèlement sexuel ?

Risque nul

1
2
3
4
5

Risque important

30.Avez-vous été témoin d'un propos déplacé, situation désagréable, ou autre lors d'une mission d'audit/inspection ?

Oui, fréquemment
Oui, quelques fois ou rarement
Non, jamais
Je ne sais pas

31.Selon vous, l'adoption d'une certification privée peut améliorer l'accès des petites et micro-entreprises ou groupement de femmes à de **nouvelles opportunités économiques** ?

Pas de tout d'accord

1
2
3
4
5

Tout à fait d'accord

32.Selon vous, les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes trouvent-elles **des difficultés à souscrire à une certification privée** ?

Pas de tout d'accord

1
2
3
4
5

Tout à fait d'accord

33.Selon vous, quels sont **les contraintes les plus courantes** pour les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes qui bloquent leur souscription à une certification privée ?

	pas de tout d'accord	pas vraiment d'accord	plutôt d'accord	tout à fait d'accord
Elles sont chères				
Elles créent des doubles charges en plus des normes et certifications nationales				
Elles sont inutiles, elles arrivent à accéder aux marchés sans elles				
Elles n'en ont pas besoin puisqu'elles ne vendent qu'au marché national				

34.**Question ouverte :**

Selon vous, est ce que les entreprises et les groupements de femmes **respectent plus** les normes et les réglementations nationales ainsi que les exigences des certifications privées ?
Oui – Non
A votre avis, pourquoi ?

Questionnaire à destination des administrations publiques partenaires du projet

Bienvenue et merci de participer à cette enquête organisée dans le cadre d'une *mission d'appui à* ***l'intégration du genre*** *dans les activités d'assistance technique de* l'ONUDI au Sénégal et au Mali.

Le but du projet est d'améliorer les normes et réglementations nationales en matière de sécurité sanitaire des aliments pour la santé publique et le commerce. L'objectif est de tester et évaluer comment les directives du Codex sur **les certifications privées** peuvent être utilisés dans la pratique par les autorités gouvernementales au Mali et au Sénégal pour améliorer les résultats en matière de sécurité sanitaire des aliments sur la base d'une collaboration public-privé.

Si vous avez reçu ce courriel, c'est que vous avez été identifié comme un acteur important **du secteur public opérant dans la sécurité alimentaire ou l'horticulture.**

Nous vous remercions par avance pour votre participation !
1.Nom et Prénom

2.Adresse mail

3.Sexe
H
F
4.Entité/institution

5.Direction

6.Poste

7.Nature de l'organisation
Ministère
Agence
Laboratoire/centre public
Université
Institut de formation
Association
Autre
8.Votre organisation opère
Au niveau local
Au niveau national
Au niveau régional
Au niveau international
9.Quel est le pourcentage des femmes employées dans votre entité ?

10.Est-ce qu'il y a un ratio Homme/Femme à respecter dans votre organisation ?
Oui
Non
Je ne sais pas
11.Dans votre organisme, y'a-t-il un point focal genre désigné ?

Oui et la personne a été désignée
Oui mais la personne n'a pas été désignée
Non
Je ne sais pas
12.Selon vous, les femmes sont plus présentes dans :
Les échelons inférieurs
Les cadres supérieurs
Les postes du top management
Dans tous les échelons à part égal
Je ne sais pas
13.Si vous pensez que les femmes et les hommes n'accèdent pas aux échelons supérieurs d'une manière égale, quelles en sont les raisons à votre avis ?

14.Quel est le domaine d'activité de votre direction/organisation par rapport à la sécurité sanitaire ?

15.Etes-vous familier à une ou plusieurs des certifications privées suivantes ?
Global Gap
Grasp
Bio Suisse
Bio EU
Smeta
Rainforest Alliance
Certycis
Tesco Nature
BRC
Albert Hein
Faretrade
Commerce équitable
BSCI
16.Savez-vous que certaines de ces certifications privées comprennent un volet social ?
Oui, je le sais
Non, je ne le savais pas
17.Si oui, quels types de données elles prennent en charge ?
Santé sécurité des travailleurs
Droits et conditions de travail
Commerce équitable
Traite des personnes
Autre
Aucun volet social
18.Selon vous, y a-t-il **un avantage** à choisir une certification privée **qui inclus un volet social** ?

Pas de tout d'accord
1
2
3
4
5
Tout à fait d'accord

19.Quels types d'avantage ?

20.Quelle est l'entité publique en charge de ce volet et qui demande les mêmes types d'informations ?

21.Les données sur les aspects sociaux de ce genre de certifications privées pourront-elles être utilisées/communiquées aux services nationaux concernés ?
Oui
Non
Je ne sais pas
Aucun service national ne les prend en charge

22.Etes-vous d'accord ou non avec ses affirmations ?

	Pas de tout d'accord	pas vraiment d'accord	plutôt d'accord	tout à fait d'accord
Les femmes sont les principales **employées** des filières horticoles				
Les femmes sont les principales **productrices** des filières horticoles				
Les TPE féminines et les groupements de femmes (coopératives et GIE) sont **très présents et performants** au niveau du secteur horticole				

23.Selon vous, quelles sont les difficultés les plus fréquemment confrontées par **les femmes ouvrières** dans les filières horticoles votre pays ?

	Nul	Peu fréquent	Moyennement fréquent	Fréquent	Très fréquent
Absence d'une protection sociale					
Non-respect des clauses liées à la santé et la sécurité au travail					
Absence de contrat de travail					
Heures supplémentaires non-rémunérées					
Niveau de salaire bas					
Mauvaises conditions de transport					
Harcèlement/exploitation sexuelle					
Travail des mineures					

	Nul	Peu fréquent	Moyennement fréquent	Fréquent	Très fréquent
Violences verbales/physiques					

24.Selon vous, l'adoption d'une certification privée peut améliorer l'accès des petites et micro-entreprises ou groupement de femmes à de **nouvelles opportunités économiques** ?

Pas de tout d'accord
1
2
3
4
5
Tout à fait d'accord

25.Selon vous, les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes trouvent-elles **des difficultés à souscrire à une certification privée** ?

Pas de tout d'accord
1
2
3
4
5
Tout à fait d'accord

26.Selon vous, quels sont **les contraintes les plus courantes** pour les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes qui bloquent leur souscription à une certification privée ?

	Pas de tout d'accord	pas vraiment d'accord	plutôt d'accord	tout à fait d'accord
Elles sont chères				
Elles créent des doubles charges en plus des normes et certifications nationales				
Elles sont inutiles, elles arrivent à accéder aux marchés sans elles				
Elles n'en ont pas besoin puisqu'elles ne vendent qu'au marché national				

27.Combien d'inspecteurs/auditeurs **hommes** travaillent dans votre organisme ?

28.Combien d'inspecteurs/auditeurs **femmes** travaillent dans votre organisme ?

29.Les inspectrices/auditrices sont-elles, le plus souvent, affectés aux :
Compagnies féminines
Compagnies masculines

Aux deux sans distinctions
Je ne sais pas
30.Etes-vous ?
inspecteur.trice/ auditeur.trice
Un supérieur d'inspecteur.trice/ auditeur.trice
Un collègue d'un inspecteur.trice/ auditeur.trice
Je ne connais aucun inspecteur.trice/ auditeur.trice
31.Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit offre **les mêmes opportunités d'évolution** pour les femmes et les hommes ?

Pas de tout d'accord
1
2
3
4
5
Tout à fait d'accord

32.Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit offre **le même niveau de salaire** pour les femmes et les hommes ?

Pas de tout d'accord
1
2
3
4
5
Tout à fait d'accord

33.Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit **se font dans les mêmes conditions** pour les femmes et les hommes ?

Pas de tout d'accord
1
2
3
4
5
Tout à fait d'accord

34.Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit posent des difficultés particulières pour les femmes ?
Oui
Non
Je ne sais
35.Si oui, les quelles ?

36.**Question ouverte :**

Selon vous, est ce que les entreprises et les groupements de femmes **respectent plus** les normes et les réglementations nationales ainsi que les exigences des certifications privées ?
Oui – Non
A votre avis, pourquoi ?

Questionnaire à destination des prestataires de services de certification privée

Bienvenue et merci de participer à cette enquête organisée dans le cadre d'une *mission d'appui à* ***l'intégration du genre*** *dans les activités d'assistance technique de* l'ONUDI au Sénégal et au Mali.

Le but du projet est d'améliorer les normes et réglementations nationales en matière de sécurité sanitaire des aliments pour la santé publique et le commerce. L'objectif est de tester et évaluer comment les directives du Codex sur **les certifications privées** peuvent être utilisés dans la pratique par les autorités gouvernementales au Mali et au Sénégal pour améliorer les résultats en matière de sécurité sanitaire des aliments sur la base d'une collaboration public-privé.

Si vous avez reçu ce courriel, c'est que vous avez été identifié comme un acteur important **opérant dans la certification privée.**

Nous vous remercions par avance pour votre participation !

1.Nomet Prénom

2.Adresse mail

3.Sexe
H
F
4.Entité/institution

5.Poste

6.Votre organisation opère
Au niveau local
Au niveau national
Au niveau régional
Au niveau international
7.Vous êtes présent
Au Mali
Au Sénégal
Au Mali et au Sénégal
Nous ne sommes pas présents dans aucun des deux pays
8.Quel est le pourcentage des femmes employées dans votre entité ?

9.Selon vous, les femmes sont plus présentes dans :
Les échelons inférieurs
Les cadres supérieurs
Les postes du top management
Dans tous les échelons à part égal
Je ne sais pas
10.Si vous pensez que les femmes et les hommes n'accèdent pas aux échelons supérieurs d'une manière égale, quelles en sont les raisons à votre avis ?

11.Quel est le domaine d'activité de votre organisme par rapport à la sécurité sanitaire ?

12.Etes-vous familier à une ou plusieurs des certifications privées suivantes ?
Global Gap
Grasp
Bio Suisse
Bio EU
Smeta
Rainforest Alliance
Certycis
Tesco Nature
BRC
Albert Hein
Faretrade
Commerce équitable
BSCI
13.Savez-vous que certaines de ces certifications privées comprennent un volet social ?
Oui, je le sais
Non, je ne le savais pas
14.Si oui, quels types de données prennent elles en chargent ?
Santé sécurité des travailleurs
Droits et conditions de travail
Commerce équitable
Traite des personnes
Autre
Aucun volet social
je ne sais pas
15.Selon vous, y a-t-il **un avantage** à choisir une certification privée **qui inclus un volet social** ?

Pas de tout d'accord

1
2
3
4
5

Tout à fait d'accord
16.Si oui, quels types d'avantages ?

17.Quelle est l'entité publique en charge de ce volet et qui demande les mêmes types d'informations ?

18.Les données sur les aspects sociaux de ce genre de certifications privées pourront-elles être utilisés/communiqué aux services nationaux concernés ?
Oui
Non
Je ne sais pas
Aucun service national ne les prend en charge
19.Etes-vous d'accord ou non avec ses affirmations ?

	Pas de tout d'accord	pas vraiment d'accord	plutôt d'accord	tout à fait d'accord
Les femmes sont les principales **employées** des filières horticoles				
Les femmes sont les principales **productrices** des filières horticoles				
Les TPE féminines et les groupements de femmes (coopératives et GIE) sont **très présents et performants** au niveau du secteur horticole				

20.Selon vous, quelles sont les difficultés les plus fréquemment confrontées par **les femmes ouvrières** dans les filières horticoles dans votre pays ?

	Nul	Peu fréquent	Moyennement fréquent	Fréquent	Très fréquent
Absence d'une protection sociale					
Non-respect des clauses liées à la santé et la sécurité au travail					
Absence de contrat de travail					
Heures supplémentaires non-rémunérées					
Niveau de salaire bas					
Mauvaises conditions de transport					
Harcèlement/exploitation sexuelle					
Travail des mineures					
Violences verbales/physiques					

21.Selon vous, l'adoption d'une certification privée peut améliorer l'accès des petites et micro-entreprises ou groupement de femmes à de **nouvelles opportunités économiques** ?

Pas de tout d'accord

1
2
3
4
5

Tout à fait d'accord

22.Selon vous, les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes trouvent-elles **des difficultés à souscrire à une certification privée** ?

Pas de tout d'accord

1
2
3
4
5

Tout à fait d'accord

23.Selon vous, quels sont **les contraintes les plus courantes** pour les petites et micro-entreprises ou groupement de femmes qui bloquent leur souscription à une certification privée ?

	Pas de tout d'accord	pas vraiment d'accord	plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Elles sont chères				
Elles créent des doubles charges en plus des normes et certifications nationales				
Elles sont inutiles, elles arrivent à accéder aux marchés sans elles				
Elles n'en ont pas besoin puisqu'elles ne vendent qu'au marché national				

24.Combien d'inspecteurs/auditeurs **hommes** travaillent dans votre organisme ?

25.Combien d'inspecteurs/auditeurs **femmes** travaillent dans votre organisme ?

26.Les inspectrices/auditrices sont-elles, le plus souvent, affectés aux :
Compagnies féminines
Compagnies masculines
Aux deux sans distinctions
Je ne sais pas
27.Etes-vous ?
inspecteur.trice/ auditeur.trice
Un supérieur d'inspecteur.trice/ auditeur.trice
Un collègue d'un inspecteur.trice/ auditeur.trice
Je ne connais aucun inspecteur.trice/ auditeur.trice
28.Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit offre **les mêmes opportunités d'évolution** pour les femmes et les hommes ?

Pas de tout d'accord

1
2
3
4

5

Tout à fait d'accord

29.Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit offre **le même niveau de salaire** pour les femmes et les hommes ?

Pas de tout d'accord

1
2
3
4
5

Tout à fait d'accord

30.Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit **se font dans les mêmes conditions** pour les femmes et les hommes ?

Pas de tout d'accord

1
2
3
4
5

Tout à fait d'accord

31.Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit posent des difficultés particulières pour les femmes ?

Oui

Non

Je ne sais

32.Si oui, les quelles ?

33.**Question ouverte :**

Selon vous, est ce que les entreprises féminines et les groupements de femmes **respectent plus** les normes et les réglementations nationales ainsi que les exigences des certifications privées ?

Oui – Non

A votre avis, pourquoi ?

ANNEXE 3 : LE GUIDE D'ENTRETIENS

1. Quel est le pourcentage des femmes dans votre organisme ? Est-ce que les femmes accèdent égalitairement aux postes de décisions ? si non, pourquoi ?
2. Est-ce qu'une politique genre existe dans votre organisme ? y-a-t-il des points focaux genre désignée ?
3. En application des prérogatives liées à la sécurité sanitaire des aliments, y-t-il des activités propres à la promotion du genre ?
4. Y-t-il des certifications privées qui comprennent un volet social ? quels types de données elles prennent en charge ?
5. Y a-t-il un avantage à choisir une certification privée qui inclus un volet social ? et quelle est l'entité publique en charge de ce volet et qui demande les mêmes types d'informations ? Ces données pourront-elles être utilisées ou communiquées aux services nationaux concernés ?
6. Selon vous, qu'est ce qui caractérise le travail des femmes dans les filières horticoles et agro-industrielles ? Selon vous, quelles sont les difficultés les plus fréquemment confrontées par les femmes ouvrières dans les filières horticoles votre pays ?
7. Selon vous, l'adoption d'une certification privée peut améliorer l'accès des petites et micro-entreprises ou groupement de femmes à de nouvelles opportunités économiques ? trouvent-elles des difficultés à souscrire à une certification privée ?
8. Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit offre les mêmes opportunités et conditions pour les femmes et les hommes ?
9. Selon vous, l'exercice du métier d'inspection ou d'audit posent des difficultés particulières pour les femmes ?
10. Selon vous, est ce que les entreprises et les groupements de femmes respectent plus les normes et les réglementations nationales ainsi que les exigences des certifications privées ?

ANNEXE 4 : LA LISTE DES PERSONNES INTERVIEWÉES

Entretien N°1 avec les représentants et représentantes de l'Institut National de Santé Publique au Mali :
Date : le mardi 1er février 2022 de 9h à 11h GMT

- Dr DIARRA Dioumé CISSE, Chef de Service Promotion des Bonnes Pratiques Nutritionnelles et Alimentaires mais également responsable des questions de genres ;
- Dr Sekouba KEITA, Chef de service règlementation et évaluation des risques ;
- Dr Adama TRAORE, Service Surveillance et Contrôle Sanitaire des Aliments ;
- M. Mahmoud CAMARA, Chargé du Secrétariat Codex et point focal du projet APTv.

Entretien N°2 avec les représentants et représentantes de la Direction de la Protection des Végétaux au Sénégal :
Date : le lundi 31 janvier 2022 de 12h00 à 14h00 GMT

- Mme Waly Binetou Fall Sène, chef de bureau législation phytosanitaire et contrôle des pesticides et également Point focal genre de la DPV
- Mlle Safiétou Sabaly, bureau de contrôle qualité, DPV
- Mlle Adjaratou Adama Balo, agent au sein du bureau de contrôle qualité, DPV

Entretien N°3 avec la représentante avec un prestataire privé qui intervient au Mali et Sénégal :
Date : le lundi 31 janvier 2022 de 16h30 à 18h30 GMT

- Olga KOUASSI, Directrice Générale du bureau BNA (Bureau Norme Audit)
- Daniel Kofi, Chargé de programmes et partenariats institutionnels au bureau BNA