



**World Customs
Organization**

OMD égalité de genre et diversité

Johanna Törnström, Directrice de programme adjointe et responsable Égalité de genre et diversité

École du savoir

1er juillet 2022

Pourquoi l'égalité de genre et la diversité sont-elles importantes pour la douane?



- **Droits** : Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (1948).
- **Objectifs internationaux** : Font partie des objectifs de développement durable de l'ONU à l'horizon 2030, Objectif 5 – Atteindre l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.
- **Résultats et durabilité**: contribuent à l'amélioration des résultats généraux et à garantir la viabilité des activités.
- **Démocratie**: En tant qu'administration publique, la douane devrait représenter la société qu'elle sert.
- « **Économie intelligente** » : Des personnes venant d'horizons différents apportent des idées et des perspectives différentes à l'organisation, ce qui peut accroître son efficacité.
- **Bien-être** : de meilleures conditions de travail et un environnement professionnel plus favorable peuvent renforcer la motivation et l'efficacité.



Risques si l'EGD ne sont pas pris en considération



- **Moindre efficacité des services** – lorsque les besoins des différents groupes de population ne sont pas pris en considération, la portée des services est réduite, la qualité des services est inférieure, les niveaux de harcèlement et de corruption sont plus élevés, tandis que les niveaux de croissance économique et de respect de la réglementation sont inférieurs
- **Performance organisationnelle réduite** – si leurs employés ne peuvent pas se doter des compétences et des capacités nécessaires, les douanes risquent de ne pas attirer ou retenir les talents, ce qui peut avoir une incidence sur la performance organisationnelle
- **Effets néfastes sur la sécurité nationale** – si les risques que rencontrent différents groupes ne sont pas pris en considération, la douane pourrait ne pas être à même de répondre aux besoins de l'ensemble de la population.

Mise en œuvre des principes d'égalité de genre et d'inclusion au sein de la douane



- L'OMD représente 184 Membres à travers le monde, soit une **grande variété** de niveaux d'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusivité.
- Certains pays se concentrent avant tout sur l'égalité de genre, alors que d'autres adoptent une perspective plus large de la diversité et de l'inclusivité.
- Le niveau d'engagement en faveur de ces questions est souvent directement tributaire du **cadre politique national**.

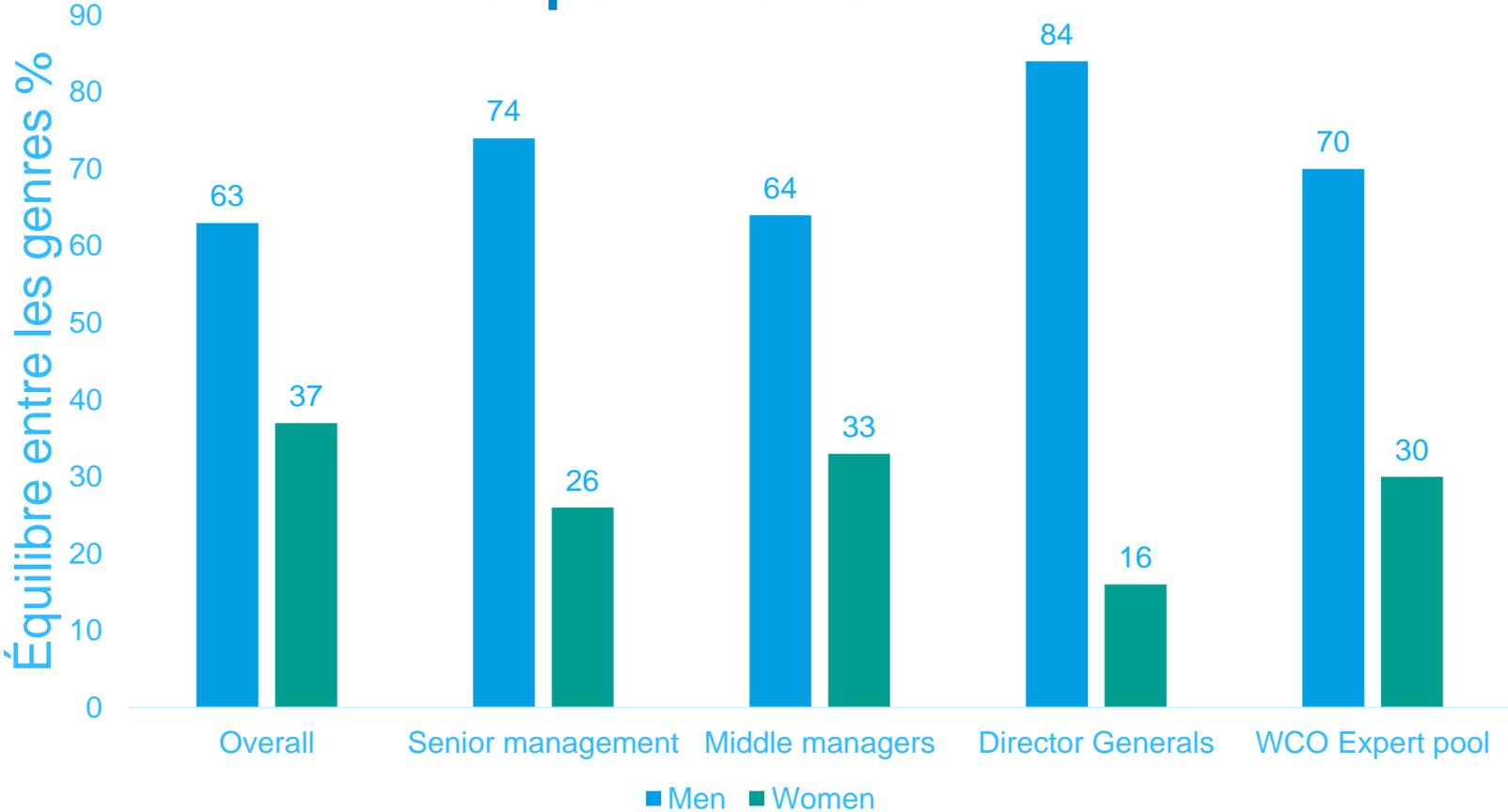
Défis communs :

- **Manque de connaissances** : en particulier à propos du lien entre ces questions et de leur importance dans le travail des douanes. Des efforts internes et externes doivent être faits pour une mise en œuvre fructueuse de mesures inclusives tenant compte du genre.
- **Absence de politiques écrites et de documents**: même si des pratiques sont parfois adoptées, elles ne sont pas forcément officialisées ou couchées par écrit, ce qui nuit à leur cohérence et à leur viabilité.
- **Manque de données et de cadres de suivi** : empêchant les Membres d'identifier les failles et d'évaluer les progrès dans le temps.
- **Manque de coordination** : Pour que les mesures inclusives tenant compte du genre soient appliquées avec succès, il faudrait se doter d'un plan/cadre d'action et d'une structure qui coordonne leur mise en œuvre, les promeut et procède au suivi des initiatives.

Ratio hommes-femmes



Enquête annuelle 2021 de l'OMD – Groupe d'experts de l'OMD



Initiatives prises par l'OMD pour promouvoir l'égalité de genre et la diversité

2013	<ul style="list-style-type: none">• L'égalité de genre est introduite pour la 1^e fois lors de la 4^e session du Comité de renforcement des capacités• Organisation de la Conférence sur les femmes dans la douane, dans le commerce et en position de leadership• Élaboration et lancement de l'outil d'évaluation de l'égalité de genre dans les organisations (GEOAT) comprenant un Chapitre sur les formes multiples de discrimination/l'intersectionnalité• Module Leadership et perfectionnement du personnel d'encadrement consacré à l'égalité de genre et à la diversité
2016	Enquête sur l'égalité de genre et la diversité à laquelle près de 60 pays ont répondu
2017	<ul style="list-style-type: none">• Création du Groupe de travail virtuel sur l'égalité de genre et la diversité, actuellement composé de membres de près de 40 pays
2018	<ul style="list-style-type: none">• Élaboration d'un programme mixte de formation «Faire progresser l'égalité des genres dans les Douanes» comprenant une formule d'apprentissage électronique gratuit accessible sur la plateforme de l'Académie de l'OMD
2019	<ul style="list-style-type: none">• Deuxième enquête sur l'égalité de genre et la diversité à laquelle 95 pays ont répondu• Actualisation du GEOAT pour l'aligner sur les normes internationales

Initiatives de l'OMD visant à promouvoir l'égalité de genre et la diversité

2020	<ul style="list-style-type: none">• Des évaluations de l'égalité de genre et de la diversité fondées sur le GEOAT ont été effectuées à distance avec plusieurs Membres de l'OMD (Afrique du Sud, Brésil, Inde et Philippines).• Déclaration de l'OMD sur l'égalité de genre et la diversité dans les Douanes (adoptée par le Conseil de l'OMD en décembre 2020)
2021	<ul style="list-style-type: none">• Lancement du Recueil sur l'égalité de genre et la diversité dans les Douanes en mars 2021• Évaluation de l'égalité de genre et de la diversité du Secrétariat de l'OMD fondée sur le GEOAT• Mise à jour du module mixte de formation sur l'égalité de genre et la diversité dans les Douanes; conception et lancement d'un deuxième module d'apprentissage électronique
2022	<ul style="list-style-type: none">• Lancement mondial du Réseau pour l'égalité de genre et la diversité dans les Douanes (dont l'objectif est de fournir des exemples stimulants et de promouvoir les champions de l'égalité de genre et de la diversité qui sont des moteurs de changement).• Élaboration de chapitres régionaux du Groupe de travail virtuel sur l'EGD et du réseau pour l'EGD

Outil de l'OMD pour l'évaluation organisationnelle de l'égalité de genre (GEOAT)



- Outil d'auto-évaluation qui aide les administrations douanières à évaluer leurs politiques, leurs pratiques et leurs activités afin de répondre aux questions concernant l'égalité de genre en interne (au sein de l'organisation) et en externe (à l'égard du public).
- Lancé en 2013
- **Comprend 5 principes :**
 - Emploi & compensation,
 - Équilibre vie professionnelle-vie privée & évolution de carrière,
 - Santé, sécurité et absence de violence,
 - Gouvernance et leadership,
 - Relations Administrations douanières & parties intéressées
- **Mise à jour depuis 2019 :** Définitions de concepts liés au genre, chapitre sur la prise en compte concrète de la dimension de genre par la gestion de projets; nouveaux indicateurs transversaux à considérer sur un plan transversal; révisions linguistiques.



Groupe de travail virtuel sur l'égalité de genre et la diversité



- Lancé en décembre 2017
- Actuellement composé de membres de près de **50 pays**

Objectifs:

- Sensibilisation à l'Outil d'évaluation de l'égalité de genre dans les organisations (GEOAT)
- Échanges d'expériences
- Compilation de bonnes pratiques

Objectif à long terme

- Collecte de pratiques en vue de l'élaboration d'un recueil pouvant être utilisé comme source d'inspiration pour les Membres et complément au GEOAT.
- Première édition lancée en mars 2021.



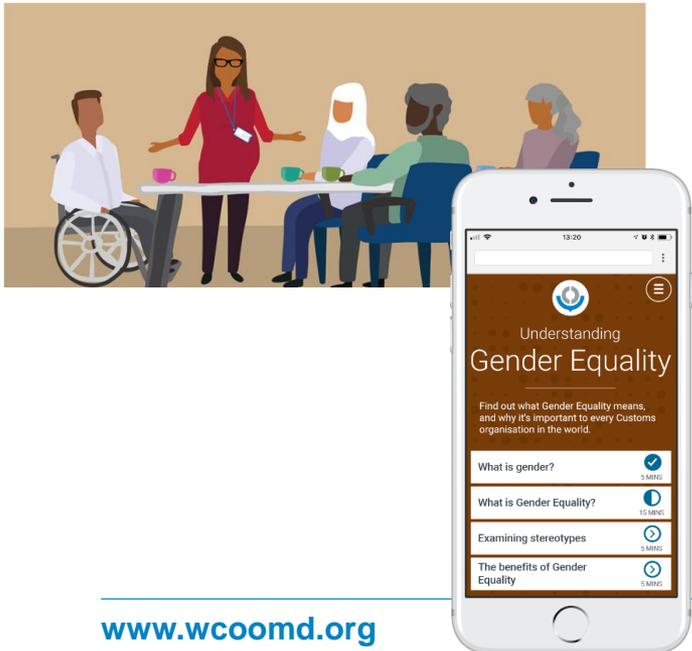
Formule mixte de formation « Faire progresser l'égalité des genres dans les Douanes »



Why Gender Equality Matters



- Financée par le Gouvernement finlandais au travers du **Programme II de renforcement des capacités Finlande-Afrique orientale et australe (AOA)**
- Met l'accent
 - sur le lien entre égalité de genre & réforme et modernisation de la douane
- **Atelier d'une semaine** à l'intention des cadres intermédiaires et supérieurs, centré sur la gestion des ressources humaines et la prise en compte de la question du genre, mené en mai 2018 sous la forme d'un atelier pilote régional à Pretoria (Afrique du Sud) auquel participaient 8 pays de la région
- **Premier module d'apprentissage électronique**, pour une sensibilisation générale à l'égalité de genre à l'intention de tous les agents des douanes (accessible sur la plateforme de l'Académie de l'OMD)



Mise en œuvre des principes d'égalité de genre et d'inclusion dans les Douanes



- Financé par le Gouvernement du Royaume-Uni au travers du **Programme de facilitation des échanges commerciaux dans les pays à revenu intermédiaire (TFMIC)**.
- **Actualisé en 2021** pour améliorer le matériel de formation et en permettre **l'exécution selon une formule mixte virtuelle**
- Se concentre sur la mise en œuvre de politiques inclusives d'égalité de genre au sein de la Douane.
- **Lancement d'un deuxième module d'apprentissage électronique sur CLiKC! en décembre 2022**

An illustration of a busy market scene with people carrying goods, a person on a bicycle, and various stalls. The scene is set in a warm, orange-toned environment.

Additional constraints faced by women traders

Many groups in society can face constraints when trading or interacting with the Customs Administration – especially SMEs and small scale traders, among which many, especially in developing countries, are women. Studies show that women traders often face specific additional constraints compared to their male counterparts, including:

- Lack of access to finance
- Lack of access to formal business networks
- Lack of access to market information
- Higher probability of being exposed to non-tariff barriers
- Lack of information about their rights, trade regulations and procedures
- Higher probability of being exposed to additional difficulties at the border, including corruption and sexual harassment
- Being more sensitive to the issue of safety at the borders

The specific challenges faced both by small scale traders (amongst which, many are women) and SMEs must be taken into consideration when designing policies and procedures.

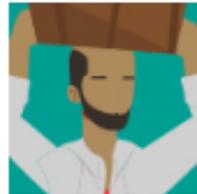
It should be noted that, in this regard, there is a difference between informal small-scale, cross border women traders and formal women-led businesses (often SMEs).

À la rencontre des agents des douanes



				
	Sara	Kalem	Mateo	Afia
"I struggle with work-life balance and wish my employer would consider more flexible working hours"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"I feel confident to apply for a promotion as long as I meet the expected performance"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"I see people who are like me at every level in the organization"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"My chances of being selected to work at a remote border post are as good as everyone else's"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

À la rencontre des opérateurs commerciaux



Ali



Chihiro



Diwata



Tomas

"I can easily get access to finance to expand my business"

"I am informed of my rights and obligations as a citizen when engaging in trade"

"The infrastructure at the border is adapted to my situation and needs"

"I feel fairly treated and that my needs are considered by Customs and border authorities"

Déclaration de l'OMD sur l'EGD dans les Douanes



1. Appelle les administrations douanières à **adopter une politique de lutte contre les discriminations** motivées par le genre, l'origine ethnique et/ou toute autre considération, conformément aux lois régissant la lutte contre les discriminations en vigueur dans les pays représentés par les Membres;
2. Encourage les administrations douanières à **partager leurs expériences** de la mise en œuvre des principes d'égalité de genre et de diversité au sein de leurs services;
3. Encourage les administrations douanières à **partager les bonnes pratiques en matière de méthodes de suivi et d'évaluation** pour déterminer les progrès réalisés en matière d'égalité de genre et de diversité dans leurs services, telles que la compilation de données ventilées selon le genre, les rapports volontaires sur l'état d'avancement de ces travaux;
4. Préconise une coopération accrue **avec les parties concernées** autour des thèmes de l'égalité de genre et de la diversité, y compris avec d'autres organes gouvernementaux (AOG), le secteur privé (dont les associations représentant les femmes opérateurs commerciaux) et les associations frontalières, pour promouvoir l'instauration harmonisée et coordonnée d'un environnement douanier inclusif où règne l'égalité entre les genres dans l'ensemble des procédures commerciales;



Déclaration de l'OMD sur l'EGD dans les Douanes

5. Encourage la **promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** pour le personnel douanier, en proposant, dans la mesure du possible, des modalités de travail souples, afin de promouvoir un environnement de travail sain pour le personnel;
6. Souligne l'importance de **prévenir toute forme de harcèlement et/ou les actes de violence sexospécifique** à tous les niveaux de la douane, perpétrés entre employés ou par le personnel à l'encontre du public et vice versa;
7. Incite les administrations douanières à poursuivre **la promotion des opportunités de perfectionnement du leadership** pour les femmes et autres groupes sous-représentés au moyen d'initiatives ciblées telles que des programmes de mentorat;
8. Invite le **Secrétariat de l'OMD**, représentant de la grande diversité de Membres au sein de l'OMD, à s'engager en faveur de et à **partager ses politiques en matière d'égalité de genre et de diversité**, pour encourager les administrations douanières.

South Afrique Revenue Service (SARS): *Prise en compte du genre et inclusivité*



- A lancé un **programme de prise en compte de la dimension du genre en 2016**
- Le SRAS s'est également doté de plusieurs **documents politiques**, dont un plan d'équité en matière d'emploi, un code déontologique, une politique de recrutement, des conditions de service et un plan de prévention du harcèlement sexuel.
- Un bureau responsable du **bien-être** organise divers événements sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Un.e fonctionnaire se consacre exclusivement **à la violence motivée par le genre** et il/elle a ébauché un engagement à faire de l'administration un espace exempt de violence sexiste.
- A nommé **des Ambassadeurs de l'équité et des handicaps** au sein du personnel. Ils interviennent à titre de porte-parole et de relais entre le personnel et la direction et peuvent faire état de préoccupations et de pistes d'amélioration.
- A élaboré un **programme « Femmes à des postes de leadership »** afin d'aider les femmes à faire évoluer leur carrière.
- **Organise des formations et des événements**, par exemple sur le handicap, la violence motivée par le genre ou le « Mois des femmes ».

Ouganda : Les femmes et la facilitation des échanges commerciaux



- 2017: Une enquête a identifié **les difficultés uniques** que rencontrent les femmes opérateurs commerciaux qui font du commerce transfrontalier ;
- 2018: A organisé 38 ateliers de sensibilisation aux procédures douanières pour les femmes opérateurs commerciaux dont ont bénéficié près de 400 femmes;
- Offre **le stockage gratuit des marchandises (entrepôts)** aux postes douaniers intégrés;
- A conçu du **matériel d'information simplifié** sur les procédures commerciales qui a été traduit dans plusieurs **langues locales**;
- Met à la disposition des femmes opérateurs commerciaux **des installations entièrement meublées** aux postes frontières intégrés, équipées d'ordinateurs pour leur permettre de s'organiser.
- A désigné des **Points focaux pour les questions de genre** à tous les postes frontaliers.
- A défini des indicateurs clés de performance (KPI) spécifiques pour les agents travaillant aux postes frontaliers qui sont chargés de mettre en œuvre des mesures sensibles au genre.
- **A organisé des réunions avec des** représentants d'autres services frontaliers, dont **la police, les services de sécurité et les autorités en charge de l'immigration**, afin de plaider en faveur d'une assistance à la mise en œuvre de mesures sensibles au genre.





Merci!

Johanna Törnström, Directrice de programme adjointe et responsable Égalité de genre et diversité



Gender Equality VWG

