



**World Customs
Organization**

OMD égalité de genre, diversité et inclusion

Johanna Törnström, Responsable de projet et
Experte en égalité de genre et diversité

École du savoir

Juin 2023

Introduction

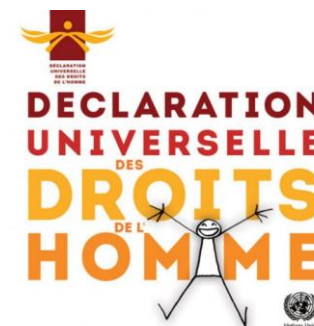


- **Pourquoi** l'égalité de genre et la diversité sont-elles **importantes** pour la douane?
- Mise en œuvre des principes d'égalité de genre et de diversité (EGD) au sein de la douane – **défis communs** identifiés
- **Équilibre entre les genres** au sein de la douane – état de la situation
- **Initiatives et outils de l'OMD** en faveur de l'EGD (GED GEOAT, formations en ligne, déclaration, exemples de soutien au renforcement des capacités)
- **Exemples parmi les Membres** : Afrique du Sud, Allemagne, Ouganda

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 la viabilité des activités.
- **Démocratie**: En tant qu'administration publique, la douane se doit de représenter la société qu'elle sert.
- « **Économie intelligente** » : Des personnes venant d'horizons divers 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.



Mise en œuvre du principe d'égalité de genre et de diversité en 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 fonction du **cadre politique national**.

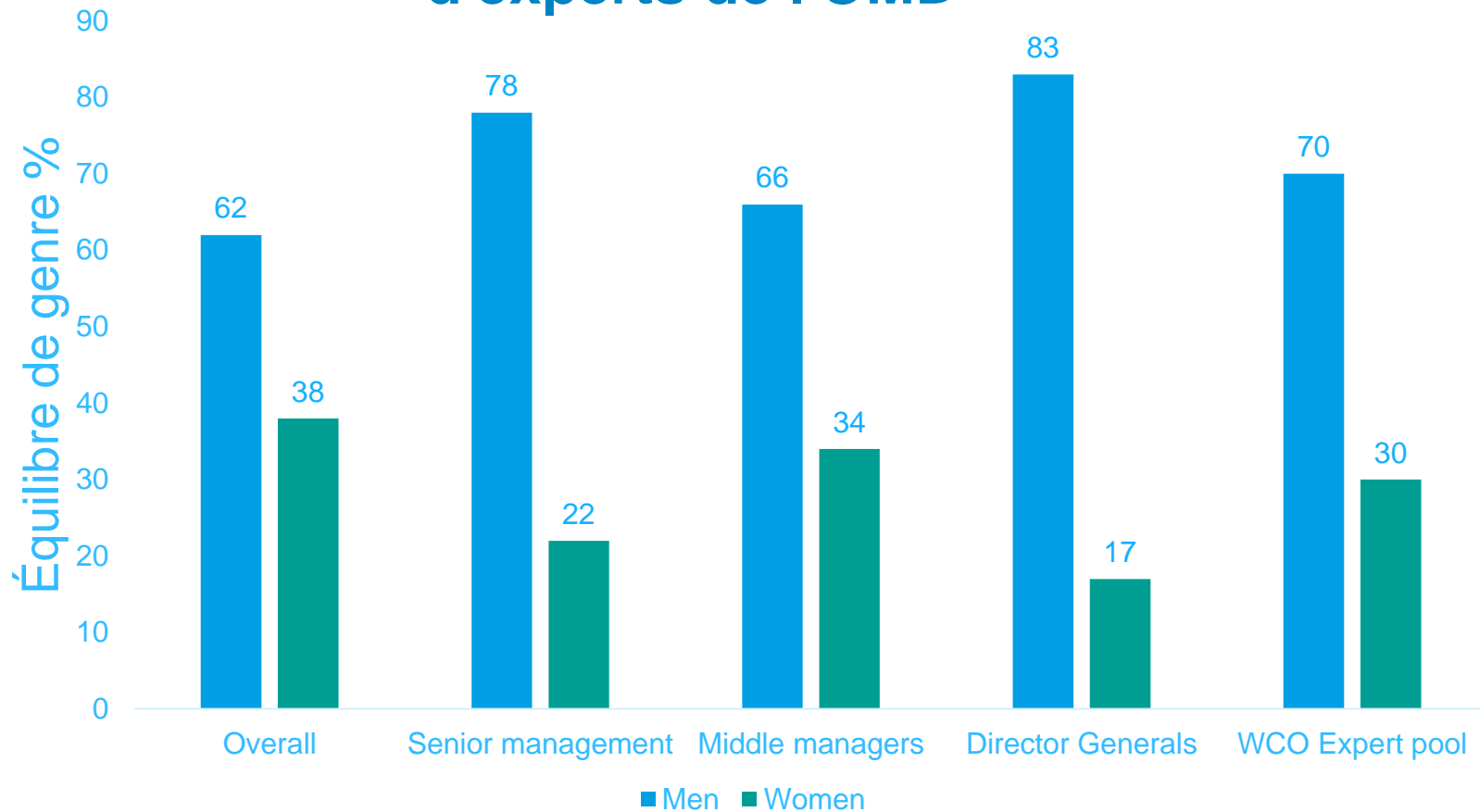
Défis communs :

- **Méconnaissance** : en particulier en ce qui concerne le lien entre ces questions et 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 quand des pratiques sont mises en œuvre, 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 de genre



Enquête annuelle 2022 de l'OMD – Groupe d'experts de l'OMD



égalité de genre et diversité en douane



Outils:

- **Outil d'évaluation de l'égalité de genre dans les organisations (GEOAT)** (conçu en 2013 et actualisé en 2019; deuxième mise à jour prévue en 2023)
- **Kit de formation mixte** : Formation présentielle d'une semaine et deux modules de formation en ligne sur la plateforme CLiKC! (**première** édition lancée en 2018 et **deuxième** en 2021)
- **Recueil «L'égalité de genre et la diversité en douane** » (première édition publiée en mars 2021, publication de la deuxième édition en mars 2023)



Déclaration:

- **Déclaration de l'OMD sur l'égalité de genre et la diversité en Douane** (adoptée par le Conseil de l'OMD en décembre 2020)

Enquête EGD en douane

- Enquêtes ciblées réalisées en 2016 et 2019
- Depuis 2022, l'EGD sont couvertes par l'enquête annuelle de l'OMD



Égalité de genre et diversité en douane



• Organes encourageant les échanges d'expériences:

- **Groupe de travail virtuel** pour l'égalité de genre et la diversité en douane (constitué en 2017, deux réunions par an)
- **Réseau** pour l'égalité de genre et la diversité en douane (créé en 2022, une réunion par an)
- **Pendants régionaux** du Groupe de travail virtuel et du Réseau pour l'EGD (lancés en 2022)



• Nouvelles initiatives :

- Constitution d'un **groupe d'experts reconnus en matière d'EGD** en douane (2023)
- Plan de **mise à jour du GEOAT** sous le volet « égalité de genre » du Projet sur la sécurité en Afrique occidentale



• Initiatives internes de l'OMD :

- Évaluation interne de l'EGD dans l'organisation à l'aide de l'outil GEOAT (2021)
- Projet de plan d'action interne à présenter pour la Commission de politique générale (2023)



OMD: Outil d'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)**.
 - Définitions
 - Prise en compte de l'égalité de genre par la gestion de projets
 - Politiques transversales
 - Emploi et rémunération (recrutement, salaire)
 - Équilibre vie professionnelle-vie privée et évolution de carrière
 - Santé, sécurité & protection contre la violence (prévention du harcèlement)
 - Gouvernance et leadership
 - Relations entre administrations douanières et parties intéressées



2023: De nouvelles mises à jour seront apportées pour couvrir des thèmes tels que la communication, l'intégrité et la sécurité.

Indonésie: Exemple d'utilisation de l'outil GEOAT



GEOAT: 5 PRINCIPLES AND 81 INDICATORS



Modules de formation en ligne consacré à l'EGD en douane

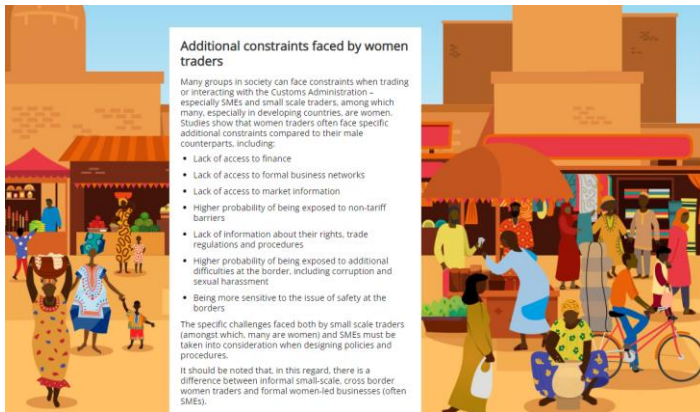


1^{er} module – égalité de genre au sein de la douane

- Importance de l'égalité de genre
- Compréhension du principe d'égalité de genre
- Politiques internes
- Politiques externes
- L'OMD défend l'égalité de genre
- Mise en œuvre du principe d'égalité de genre

2^e module - Mise en œuvre des principes d'égalité de genre et d'inclusion en douane

- Introduction
- Utilisation de GEOAT
- Analyse de genre
- Prise en compte du genre
- Communication inclusive et sensible au genre
- Engagement des parties intéressées



Déclaration de l'OMD sur l'EGD en douane



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 de suivi et d'évaluation** afin de pouvoir déterminer les progrès réalisés en matière d'égalité de genre et de diversité dans les 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



Déclaration de l'OMD sur l'EGD en douane

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 **l'égalité de genre et de diversité** et à **partager ses politiques en la matière**, pour encourager les administrations douanières.

Exemples d'aide au renforcement des capacités :



- **Évaluation de l'EGD dans les organisations (diagnostic) à l'aide de GEOAT**
- **2020-2022:** Brésil, Philippines, Afrique du Sud, Inde, Liberia et Zambie (en ligne, dans le cadre du Programme « *Accelerate Trade Facilitation* » financé par le Royaume-Uni)
- **2023:** Ghana, Côte d'Ivoire et Togo (lors de missions nationales menées dans le cadre du Projet sur la sécurité en Afrique de l'Ouest financé par l'Allemagne)



Formation à l'EGD fondée sur la formule mixte de l'OMD



- **2018 (Afrique du Sud)** : Au profit de 8 administrations douanières, dans le cadre du Programme Afrique orientale et australe (ESA) de la Finlande
- **2019 (Maurice)** : Au profit de 9 administrations douanières dans le cadre du programme AOA de la Finlande
- **2021 (virtuel)** : Au profit de 4 administrations douanières dans le cadre du Programme AFE financé par le Royaume-Uni et le programme Sida-OMD de renforcement des capacités financé par la Suède
- **2023 (Ouganda)** : Au profit de 11 administrations douanières dans le cadre du programme Sida-OMD de renforcement des capacités financé par la Suède





South Afrique Revenue Service (SARS):



- A entamé la mise en œuvre d'un **programme de prise en compte du genre en 2016**
- A élaboré 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
- A ouvert un **bureau responsable du bien-être** qui organise des événements sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- A désigné un fonctionnaire qui travaille sur **les violences motivées par le genre** et a rédigé un **engagement** à faire de l'administration une **organisation exempte de violence sexiste**
- A nommé, au sein du personnel, **des Ambassadeurs de l'équité et des handicaps** qui interviennent à titre de porte-parole et de relais entre le personnel et la direction et peuvent faire état de préoccupation et de pistes d'amélioration
- A élaboré un **programme « les femmes à des postes de leadership »** afin d'aider les femmes à faire évoluer leur carrière
- **Organise des formations et des événements** sur le handicap, la violence motivée par le genre ou le « Mois des femmes », entre autres activités



Autorité centrale allemande des douanes



- **Système juridique de soutien à l'EGD** – La dernière « *Loi fédérale sur l'égalité de genre* » en date donne instruction à tous les services fédéraux d'appliquer des mesures pour améliorer l'EGD. Parmi ces services figure l'Autorité douanière, qui compte près de 42.000 employés, dont 42 % de femmes.
- **«Agents pour l'égalité de genre»**
 - *(toujours des femmes)* dans chaque bureau, élues par le personnel féminin.
 - Dispensées de 50 à 100 % de leurs tâches quotidiennes pour consacrer suffisamment de temps à l'EG.
 - Assistées d'1 à 3 suppléantes et, le cas échéant, d'autres personnes qui les aident dans leur travail.
- **Les agents pour l'égalité de genre ont pour mission de :**
 - **Conseils à et supervision de** l'administration dans la mise en œuvre,
 - **l'exécution et l'évaluation** des mesures légales relatives à l'égalité de genre
 - **rédaction et publication** de brochures et de bulletins d'information sur des sujets pertinents tels que la protection de la maternité, le congé parental, le harcèlement sexuel, les soins à la famille et aux proches.
 - Peuvent aussi **prendre des initiatives** et/ou **lancer des campagnes** pour fixer des priorités parmi les domaines où des améliorations s'imposent.
- Les douanes allemandes **encouragent** également à **promouvoir la progression des femmes au sein de l'administration**, depuis le recrutement jusqu'au perfectionnement, en passant par la formation et la promotion de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.
- Les douanes allemandes **ont procédé à l'évaluation GEOAT** en collaboration avec différentes unités.



Uganda Revenue Authority



- 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 équipées** aux postes frontières intégrés, qui sont 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 de performance clés (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, Responsable de projet et Experte en égalité de genre et diversité

Johanna.Tornstrom@wcoomd.org

Gender Equality VWG

