



Savitri Singh

L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LA FACILITATION DES ÉCHANGES LE RÔLE DES DOUANES ET DES SERVICES FRONTALIERS

CONTEXTE

Avant même d'atteindre les douanes, les femmes commerçantes se heurtent à des obstacles importants pour démarrer et développer leur entreprise. Elles ont souvent un accès inégal aux services financiers, font face à des coûts plus élevés pour les biens et services en raison de la taille réduite de leurs entreprises, ont un accès inégal aux réseaux de distribution et subissent un manque d'accès aux informations juridiques, marketing, informatiques et commerciales. Le fardeau disproportionné des soins dont elles ont la charge — aussi bien aux enfants qu'aux membres âgés, malades ou handicapés de la famille — contraint les femmes d'une façon que les hommes commerçants n'ont pas à subir. Les petites commerçantes sont également confrontées à un faible niveau d'alphabétisation et à un manque d'expertise entrepreneuriale. Elles ont tendance à manquer d'accès au capital, à l'influence sociale et politique, à la représentation et à l'organisation. Elles opèrent dans des environnements dominés par les hommes, où elles exercent peu de pouvoir sur les douaniers et les agents des autorités frontalières de sexe masculin.

Au travers de ses efforts pour soutenir l'autonomisation économique des femmes et l'égalité des sexes (AEFES), l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) s'est engagée à renforcer

le rôle des femmes dans le commerce. Pour mieux comprendre le contexte, les opportunités et les défis et pour explorer des manières innovantes d'intégrer, d'aborder et de renforcer l'AEFES dans le commerce, Banyan Global¹ a mené une évaluation de l'AEFES axée sur trois questions. 1) Dans quelle mesure l'autonomisation économique des femmes et l'égalité des sexes sont-elles intégrées dans les services, les opérations et la gestion du personnel des douanes et des agences frontalières, au sein de diverses fonctions ? 2) Comment les lacunes en termes d'AEFES dans les services affectent-elles les femmes qui participent aux échanges commerciaux ? 3) Quels changements peuvent être nécessaires dans les processus, les procédures, l'infrastructure et les systèmes pour parvenir à un accès, un traitement et des opportunités plus équitables pour les femmes dans le commerce ?

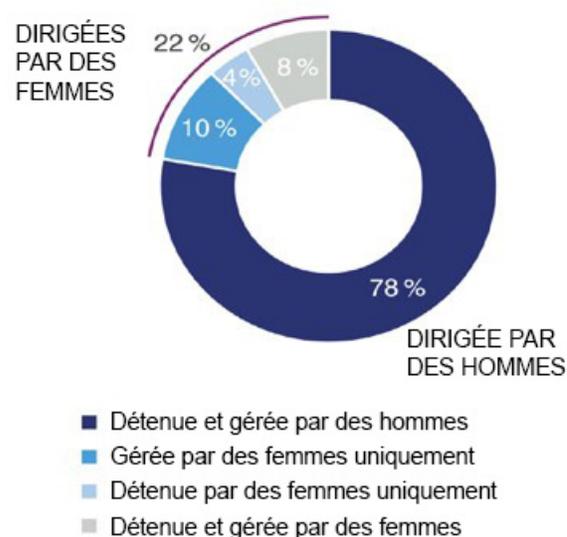
AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES ET ÉGALITÉ DES SEXES AUX FRONTIÈRES

Quand l'automatisation n'existe pas ou est limitée, les agents de douanes ont parfois un niveau de contact direct élevé avec les commerçantes. Dans ce genre de situations, les comportements de chacun peuvent constituer une différence significative quant au traitement des femmes commerçantes, en particulier des femmes faisant des échanges commerciaux transfrontaliers à petite échelle. Dans d'autres endroits, quand les processus douaniers sont automatisés, l'interaction avec les entreprises appartenant à des femmes est souvent minime et gérée principalement par des courtiers en douane et des avocats. Les opportunités significatives d'autonomisation des femmes impliquent dans ces cas-ci de s'attaquer aux barrières structurelles, telles que l'accès inégal à l'information, aux réseaux et au capital, ou aux normes sociales qui favorisent le leadership masculin. Dans ce cas, les agents de douanes peuvent rendre possible l'autonomisation des femmes commerçantes grâce à des efforts de sensibilisation ciblés.

Les services douaniers opèrent dans un environnement complexe. Ils remplissent des rôles doubles et concurrents : faire appliquer les lois de plusieurs agences pour protéger la santé, la sûreté et la sécurité du pays, tout en facilitant le commerce et le recouvrement des revenus. En autonomisant les femmes commerçantes, les services douaniers peuvent avoir un impact positif sur l'expansion des échanges. Les politiques et règles des services douaniers doivent mener à bien une gestion des frontières efficace, efficiente et sensibilisée au genre. Les politiques de facilitation des échanges et les mesures de mise en œuvre doivent prendre en compte et soutenir les besoins des femmes, notamment des commerçantes transfrontalières et autres commerçantes micro-entrepreneures. Une mise en œuvre sans discrimination de genre n'est pas suffisante.

¹ Par le biais de l'ordre de mission d'assistance technique pour l'autonomisation économique et l'égalité des femmes, dans le cadre du contrat pour la promotion de l'égalité des sexes, livraison indéfinie, quantité indéfinie.

FIGURE I. ENTREPRISES EUROPÉENNES DIRIGÉES PAR DES FEMMES QUI EXPORTENT DES BIENS EN DEHORS DE L'UE



Source: ITC business survey, 2019.

CONCLUSIONS

1. **La mise en œuvre sans discrimination de genre des lois entraîne un biais involontaire contre les PME, et la plupart des entreprises appartenant à des femmes sont des PME.** Les services douaniers de toutes les économies ont des charges réglementaires qui sont coûteuses pour les commerçants et qui sont généralement mises en œuvre de manière neutre en matière de discrimination de genre. Ces charges sont amplifiées par les retards administratifs, par exemple, lorsque les agences douanières ne respectent pas les délais réglementaires,² et lorsqu'elles fournissent des explications peu claires à propos des règles, provoquant de l'incertitude et des coûts plus élevés pour les PME. Une personne interrogée a déclaré que ses protestations et ses demandes « restaient en bloquées pour toujours » auprès d'un service des douanes. « Financièrement [il est difficile] de faire face à des retards et des coûts administratifs aussi longs, alors parfois on se lève et on s'en va ». Ces coûts accrus affectent négativement les PME (appartenant à des femmes) de manière disproportionnée.
2. **Les gouvernements ne tiennent souvent pas compte des besoins des femmes commerçantes** lors de la formulation des initiatives commerciales.
3. **Les femmes ont besoin d'avoir accès à des technologies innovantes de facilitation du commerce** sur les plateformes dont elles disposent. Bien que les PME dirigées par des femmes aient un meilleur accès à la technologie que les petites commerçantes, elles n'ont toujours pas accès à des technologies innovantes et à des plateformes susceptibles de leur faciliter un succès commercial. La plupart des petites commerçantes ont des téléphones portables, mais elles n'ont pas de smartphones, ce qui limite leur accès aux informations du marché en temps réel.



La frontière gambienne
Washington Post

4. **Le manque d'informations commerciales** est un obstacle majeur auquel font face les PME appartenant à des femmes et les petites commerçantes.

² Les retards peuvent surgir suite aux demandes d'approbation préalable des transactions, aux procédures de dédouanement et post-dédouanement (y compris l'émission de décisions anticipées), aux saisies, aux différends et aux protestations.

5. **Les agents de douanes manquent parfois de connaissances suffisantes des règles et des procédures**, ce qui peut entraver le succès des commerçantes de manière disproportionnée.
6. **La plupart des économies avancées ont amélioré l'automatisation et la facilitation des échanges**, ce qui contribue à réduire la corruption et les abus aux frontières en raison d'une interaction réduite avec les agents de douanes.
7. **Il existe des barrières aux frontières de nombreuses économies émergentes.**
 - a. **Un manque d'automatisation complète et de facilitation des échanges** entraîne des retards ainsi qu'une interaction accrue avec les agents de douanes, ce qui augmente la corruption et le harcèlement des commerçantes aux frontières. Les commerçantes opèrent dans des positions vulnérables et dans des conditions dangereuses, avec des coûts accrus et des obstacles à leur réussite.
 - b. **Les petites commerçantes sont marginalisées, entravées et non reconnues**, ce qui entraîne une perte de dignité, une diminution des profits et une lutte plus difficile pour survivre.
 - c. **Les infrastructures frontalières ne répondent pas aux besoins de sécurité et aux besoins physiques des commerçantes**, ce qui génère des risques physiques inutiles.
 - d. **Le manque de marchés, d'entrepôts, de chambres froides et d'installations d'hébergement** représente une entrave aux succès des commerçantes et leur impose des charges supplémentaires.

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS MONDIALES

1. Étant donné que la mise en œuvre neutre des règles et des procédures peut entraver de manière disproportionnée les PME, les administrations douanières devraient (1) adopter des politiques de gestion des frontières sensibles, efficaces et efficaces et (2) exiger le respect des délais réglementaires. Cela devrait faire partie d'une approche holistique visant à garantir que les politiques de facilitation des échanges et les mesures de mise en œuvre reconnaissent et soutiennent les besoins des femmes, notamment les commerçantes transfrontalières.
2. Tenir compte de l'autonomisation économique des femmes et de l'égalité des sexes lors de la formulation des initiatives commerciales et des politiques douanières.



De Srinagar (Inde) à Chhagalnaiya (Bangladesh)
CUTS INTERNATIONAL

3. Autonomiser les femmes commerçantes en leur fournissant des informations transparentes et faciles d'accès en matière de douanes, afin d'atteindre les femmes là où elles se trouvent, aux frontières, dans les villes et lieux fréquentés par les commerçantes, et dans une langue et par des médias accessibles et familiers pour elles. S'assurer que les sites web des agences sont faciles à utiliser, avec des liens explicatifs vers les règles et règlements ainsi que des informations en temps réel.
4. Fournir une formation actualisée et continue aux agents de douanes (y compris aux agents frontaliers) concernant les règles et procédures et les systèmes mis à jour.
5. En collaboration avec les chambres de commerce et les associations de femmes, sensibiliser les commerçantes de PME potentielles sur des sujets tels que « Comment devenir commerçante ».
6. Inclure des thématiques sur le commerce électronique pour permettre à plus de femmes de profiter des avantages économiques du commerce.³

ÉCONOMIES AVANCÉES

1. Maintenir des systèmes à jour et continuer de mettre en œuvre des mesures de facilitation des échanges.

ÉCONOMIES ÉMERGENTES

1. Mettre en œuvre des mesures intégrales d'automatisation et de facilitation du commerce, qui réduiront les délais et diminueront la corruption et le harcèlement des femmes commerçantes. Ces mesures comprennent : un guichet unique pour le dédouanement, faire connaître les régimes commerciaux simplifiés (le cas échéant), un guichet unique pour les paiements et des reçus obligatoires.
2. Élaborer des guides de procédure clairs et transparents pour les produits spécifiques au secteur.
3. Adopter, promouvoir et diffuser largement une charte des droits des commerçants.⁴
4. Développer des programmes qui facilitent l'accès à internet et aux smartphones pour les commerçantes ; concevoir et mettre en œuvre des technologies de facilitation du commerce, en partenariat avec les femmes commerçantes.
5. Mettre en place un bureau d'information commerciale pour aider les commerçants avec la documentation et la conformité pour le dédouanement. Mettre en place un bureau d'aide en matière de questions de genre aux frontières, dans lequel les commerçantes puissent se sentir à l'aise pour demander de l'aide.
6. Augmenter le nombre de femmes agents douaniers aux frontières, y compris à des postes de direction.

³ Les recherches montrent que les femmes saisissent les opportunités là où elles les trouvent ; *par exemple*, dans la région du BBIN, les femmes font du « commerce de valises » en utilisant l'*exemption de droits de minimis* de l'Inde. Au Cambodge, les femmes se livrent au commerce du poisson parce que les hommes méprisent ce type de commerce.

⁴ La Banque mondiale a élaboré une charte du marché commun de l'Afrique orientale et australe, disponible à l'adresse https://glftp.comesa.int/wp-content/uploads/2017/09/The-CHARTER_translation.pdf.

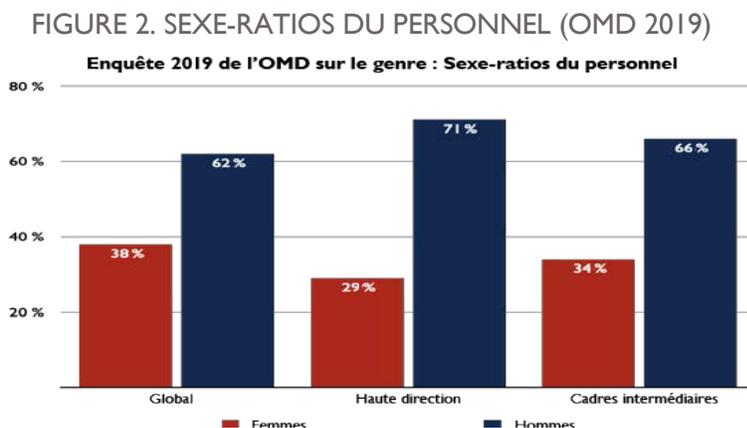
7. Étudier des solutions pour (1) reconnaître les petites commerçantes informelles, comme un programme de certification pour démontrer la connaissance des règles et promettre la conformité en échange d'un franchissement accéléré des frontières ; et (2) étudier l'impact économique de l'augmentation de l'exonération des droits *de minimis*, pour promouvoir le petit commerce et le commerce électronique.
8. Construire des infrastructures sûres et adaptées aux femmes aux frontières, y compris des salles d'attente adaptées aux femmes ; des toilettes avec de l'eau courante ; un éclairage promouvant la sécurité efficace, des clôtures et des caméras ; et des voies de dédouanement réservées aux petits commerçants. Mettre en œuvre des mesures pour empêcher les flâneurs d'entrer et exiger que les agents de douanes des zones frontalières soient en uniforme, avec des noms et des badges clairement visibles.
9. Promouvoir la disponibilité des marchés, des entrepôts, des entrepôts frigorifiques et des installations d'hébergement.

AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES ET ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES DOUANES

Les avancées pour répondre aux besoins et aux expériences des femmes commerçantes acquièrent plus de durabilité lorsque les cultures et processus organisationnels plus larges — les architectures institutionnelles — sont également conçus afin de reconnaître et promouvoir l'autonomisation économique des femmes et l'égalité des sexes. Les agences douanières peuvent générer des environnements de travail plus diversifiés et accroître la confiance et la légitimité institutionnelle en reflétant les populations qu'elles desservent et en offrant un cadre plus favorable aux femmes commerçantes grâce à une diminution de la corruption et du harcèlement sexuel.

CONCLUSIONS

1. Bien que des progrès soient accomplis à l'échelle mondiale pour parvenir à un meilleur équilibre entre les sexes dans tous les domaines du travail des douanes, **le secteur reste largement dominé par les hommes, en particulier les postes de direction et d'application de la loi**, même si des secteurs tels que le commerce, les revenus et les affaires juridiques ont commencé à se diversifier.



2. De nombreuses agences douanières continuent d'utiliser des stratégies de recrutement ignorant le genre ; cependant, **les initiatives de recrutement réussies utilisent des outils et des canaux de communication qui vont à la rencontre des femmes, là où elles se trouvent** — des tournées de présentation en milieu rural à la sensibilisation dans les universités.
3. **De nombreuses femmes trouvent que la nature stimulante, diversifiée et axée sur le service public du travail des douanes est un facteur clé de leur maintien à ces postes** ; cependant, les agences ne parviennent souvent pas à tenir compte de ces motivations dans leurs efforts pour recruter des femmes.
4. **Le mentorat et le parrainage de paires et de leaders féminins** sont essentiels à la fois au maintien en poste des femmes agents et à leur avancement vers des postes de direction.
5. **Les progrès en matière de dotation en personnel équilibrée entre les sexes et d'équilibre entre le travail et la vie privée (entre autres) sont souvent liés aux efforts individuels de personnes qui se font les porte-paroles des femmes** et peuvent facilement être défaits lorsque ces personnes ne sont plus en poste, en particulier lorsque la législation ou les politiques d'égalité des sexes n'ont pas attiré l'attention sur ces problématiques.
6. **Les environnements de camaraderie, et parfois de copinage, créés par des structures de leadership dominées par les hommes peuvent sous-évaluer et exclure les voix et la présence des femmes**, ce qui entraîne des pratiques de prise de décision non inclusives et moins d'opportunités de leadership pour les femmes.
7. **Les agences ont souvent du mal à concilier les besoins de leurs agents avec les exigences de certains postes, en particulier en ce qui concerne les opérations d'application de la loi et sur le terrain.** Ces postes créent des conditions particulièrement difficiles pour les femmes enceintes et qui allaitent, ainsi que pour les personnes ayant à charge les soins d'enfants en âge scolaire.
8. **Le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir, s'ils ne sont pas omniprésents dans toutes les agences, représentent un risque réel pour de nombreuses femmes travaillant dans les douanes** ; les systèmes de signalement sont généralement considérés comme insuffisants pour les protéger contre les représailles.
9. **Les environnements non contrôlés, souvent rencontrés aux postes frontières, présentent des risques accrus pour la sûreté et la sécurité, en particulier pour celles des femmes.** Les environnements douaniers militarisés — accompagnés de cultures hiérarchiques, de masculinisme et de manque de transparence — peuvent favoriser ces risques.
10. Dans de nombreuses agences, une infrastructure de base est en place pour répondre aux besoins de vie privée et de sécurité des femmes, comme des toilettes et des vestiaires séparées. Cependant, **les infrastructures permettant de répondre aux besoins spécifiques des femmes enceintes et allaitantes sont rarement disponibles**, en particulier sur le terrain et aux frontières.
11. **Le sexisme de tous les jours est courant dans de nombreuses agences**, allant de commentaires répréhensibles et insensibles à une discrimination pouvant entraver le travail des femmes. De tels incidents peuvent être normalisés au point d'être invisibles, même pour les femmes agents, mais ils peuvent également avoir un impact cumulatif sur le niveau de stress et le sentiment d'appartenance des femmes.

12. Alors que les questions de harcèlement sexuel et d’abus de pouvoir peuvent être abordées dans les formations de base en matière de douane, **les agents sont rarement formés pour comprendre ou réfléchir à leur propre genre inconscient et à d’autres préjugés, ou à la façon dont ceux-ci peuvent avoir un impact sur leur travail et leurs interactions avec les autres** — y compris avec leurs collègues et avec les femmes à la frontière.

RECOMMANDATIONS

1. Utiliser les apprentissages de conception comportementale pour augmenter le recrutement, le maintien et la promotion du personnel féminin :
 - a. Anonymiser les candidatures en supprimant les informations d’identification.
 - b. Éliminer les préjugés véhiculés par les messages et les images en montrant des images de femmes de divers horizons dans le matériel de recrutement, en mettant en évidence les femmes agents douaniers et agents frontaliers qui travaillent avec succès et en utilisant un langage tant masculin que féminin dans les annonces d’emploi.
 - c. Faire appel à la fois à la motivation de la fonction publique et aux avantages personnels dans l’élaboration de stratégies de recrutement.
 - d. Instituer la transparence salariale.
 - e. Revoir les critères de promotion.
 - f. Attribuer équitablement les tâches non essentielles.
 - g. Mettre en œuvre des initiatives de parrainage.
2. Construire des systèmes ciblés de responsabilisation quant aux progrès en matière d’égalité des sexes :
 - a. La responsabilité des progrès en matière d’égalité des sexes nécessite l’élaboration et le suivi d’un plan d’action ou d’une stratégie en matière de genre.
 - b. La responsabilité envers les victimes de harcèlement sexuel et d’abus de pouvoir nécessite la mise en place de systèmes de signalement et d’audit par des tiers.
 - c. La responsabilité envers les commerçantes exige des communications continues et des boucles de rétroaction.
3. Offrir régulièrement aux agents de douanes et des frontières des formations personnalisées sur les préjugés en matière de genre, l’égalité et la prévention du harcèlement sexuel :
 - a. Formation Genre 101
 - b. Problématiques de genre dans



Le service des douanes malaisien s’engage à lutter contre la corruption (2017).

- la formation douanière
- c. Formation sur l'égalité des sexes et la réduction des préjugés
 - d. Formation sur la prévention du harcèlement sexuel et l'intervention des témoins
4. Investir dans une architecture de genre forte et intégrée :
- a. Développer une politique ou une stratégie organisationnelle d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.
 - b. Créer un bureau pour l'égalité des sexes et la diversité.
 - c. Embaucher du personnel chargé de l'égalité des sexes et de la diversité, y compris un conseiller de haut niveau et établir des points focaux départementaux sur le genre.
 - d. Mettre en place un système de suivi et d'évaluation des progrès accomplis dans la réduction des écarts entre les sexes et des indicateurs sensibilisés au genre.
 - e. Créer un processus de récompense pour les efforts du personnel s'agissant de la réduction des problèmes d'égalité des sexes.
 - f. Élaborer des politiques de ressources humaines qui répondent aux besoins de tout le personnel en matière de famille et de dispense de soins.
 - g. Organiser des formations régulières, pertinentes et adaptées sur le genre.
 - h. Acheter auprès d'entreprises détenues et gérées par des femmes.
 - i. Initier des activités de dialogue systématique de renforcement des capacités avec les femmes commerçantes et les groupes.

LISTE DES RESSOURCES

AGENCE	RESSOURCE
DCAF Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité	Outil de gestion des frontières et de genre
Parlement européen	Étude sur l'égalité des sexes dans les accords commerciaux 2016
Alliance mondiale pour la facilitation des échanges	L'Accord sur la facilitation des échanges (AFE) vu à travers une perspective de genre 2020
Harvard Kennedy School	Portail d'action sur le genre
Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme	Boîte à outils SSR : Gestion des frontières et genre 2008
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	Boîte à outils sur le commerce et le genre (Effet du partenariat entre l'UE et la CAE sur les femmes kényanes) 2017
Organisation mondiale des douanes	Outil d'évaluation organisationnelle de l'égalité des sexes (GEOAT)
Organisation mondiale du commerce	Déclaration commune sur le commerce et l'autonomisation économique des femmes 2017
Banque mondiale	Les femmes, les affaires et le droit 2020
Département du commerce international de la Banque mondiale	Dimensions sexospécifiques de la facilitation des échanges et de la logistique : Une note d'orientation 2012