

Tableau 1 - Politiques et procédures relatives à l'égalité de genre

1. EMPLOI ET RÉMUNÉRATION	2. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	3. SANTÉ, SÉCURITÉ ET ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE	4. GOUVERNANCE ET LEADERSHIP	5. ADMINISTRATION DOUANIÈRE ET RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES
<b>a. Salaires, avantages et égalité de rémunération</b>	<b>a. Politiques de flexibilité</b>	<b>a. Avantages en matière de santé</b>	<b>a. Gouvernance et gestion</b>	<b>a. Politiques et procédures douanières</b>
1. Salaires compétitifs et équitables et autres avantages pour l'ensemble du personnel, en comparaison avec les salaires de la fonction publique et du secteur privé	1. Modalités de travail flexibles en fonction des besoins des employés	1. Assurance et couverture santé équitables, répondant aux besoins des femmes	1. Examen des données démographiques pour tous les postes d'encadrement	1. Tous les clients sont traités de manière identique et les procédures douanières sont automatisées afin de réduire les incidences de la corruption
2. Vérification régulière de la classification de postes, des politiques de rémunération et de tous les avantages sociaux	2. Évaluation périodique des besoins du personnel et recours aux modalités de travail flexibles	2. Des informations sont fournies automatiquement dès que les employés font état de problèmes de santé	2. Analyse du nombre de femmes promues aux postes d'encadrement	2. Les opérateurs commerciaux femmes reçoivent des informations pertinentes
3. Les salaires tiennent compte des risques et de la pénibilité de certains postes opérationnels	3. Accès facile aux congés pour soins médicaux	3. Système de suivi pour comprendre les causes des absences	3. Entretiens avec les cadres au cas où une promotion est refusée	3. Les procédures sont simplifiées
4. Politiques écrites qui décrivent comment sont prises les décisions en matière de rémunération et de promotion au mérite	4. Programmes de congés temporaires et de longue durée	<b>b. Violence au foyer</b>	4. Mesure des retours d'information sur les pratiques d'égalité de genre et de diversité et analyse des résultats par genre	4. Des mesures sont en place pour aider les PME
5. Réexamen régulier des rémunérations	5. Les cadres sont tenus d'encourager les employés à utiliser les solutions de travail flexibles	1. Enquête sur les incidents de violence liée au genre	5. Efforts en amont pour recruter et nommer des femmes à des postes de cadres	5. Une formation est organisée pour promouvoir un plus grand respect des lois
6. Les parents ont droit à une certaine souplesse pour qu'ils puissent prendre soin de leurs enfants	<b>b. Charges de famille</b>	2. Politique et orientations en place pour être à même d'intervenir immédiatement et de protéger les victimes	6. Recherche volontairement axée sur les femmes pour les candidatures éventuelles aux postes d'encadrement, au sein de l'organisation et en dehors	<b>b. Opérations frontalières</b>
<b>b. Discrimination</b>	1. Évaluation régulière des besoins en matière de personnes à charge	3. Formation sur les signes avant-coureurs et sur la manière de gérer une telle situation	7. Évaluation de l'engagement des cadres en faveur de l'égalité de genre et de la diversité	1. Les clients sont traités avec le même respect et la même dignité
1. Procédures de RH bannissant toute forme de discrimination et politiques de RH écrites	2. Accès à des services de soutien : garderies, plaines de jeux, assurance-maladie, logements, salles de sports et établissements religieux	4. Politiques de bien-être au travail et d'aide aux victimes	8. Examen des pratiques de rémunération, de formation et de recrutement qui ont une incidence sur le développement professionnel des femmes	2. Comprendre les risques particuliers auxquels les femmes commerçantes sont confrontées et veiller à ce que les contrôles corporels soient effectués par du personnel féminin
2. Politique non-discriminatoire	<b>c. Progression de carrière</b>	<b>c. Violence au travail</b>	<b>b. Leadership</b>	3. Les normes de service sont clairement visibles
3. Formation pour tous les employés sur les politiques existantes	1. Analyse périodique des taux de promotion selon les différents groupes	1. Mécanismes de signalement et d'appui pour encourager les victimes à signaler les violences qu'elles ont subies	1. L'égalité de genre et la diversité s'inscrit dans notre vision, nos objectifs stratégiques et nos valeurs	4. Un dialogue est établi avec le secteur privé
4. Formation des décideurs intervenant dans les RH pour s'assurer de la prise de décisions sans parti pris	2. Soutien aux groupes dirigés par les employés favorisant la progression de carrière	2. Évaluation régulière de la sécurité sur le lieu de travail	2. Le suivi de l'égalité de genre et de la diversité est confié à un groupe d'action	5. Infrastructure appropriée pour faciliter le travail des femmes et des hommes douaniers
5. La vie privée des employés est respectée et tous jouissent des mêmes conditions de travail	3. Programme de mentorat et d'accompagnement pour les femmes	3. Règles et procédures pour empêcher le harcèlement sur la base de l'origine ethnique, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la religion, etc.	3. Des mécanismes existent pour assurer la responsabilisation et la mise en œuvre des politiques d'égalité de genre et de diversité	6. Installations séparées pour le public afin d'éviter les échanges personnels
<b>c. Recrutement et embauche</b>	4. Possibilités de formation flexible	4. Promotion d'une politique de tolérance zéro par rapport à toutes les formes de violence, enquêtes sur les incidents et fourniture d'une assistance juridique aux employés	4. Les initiatives de promotion de l'égalité de genre et de la diversité sont vérifiées régulièrement	<b>c. Relations avec les parties prenantes</b>
1. Analyse GAP (parcours d'analyse du genre) et des écarts lors du recrutement	5. Système d'enregistrement d'intérêts pour déterminer les postes intéressant les employés et leurs objectifs de carrière	5. Garantir que les employés reçoivent une aide de la part de conseillers, de psychologues, de responsables de la sécurité et des agents de police s'ils sont victimes de violences	5. Le concours des cadres est sollicité pour la mise en œuvre des politiques d'égalité de genre et de diversité	1. Consultations avec un éventail de parties prenantes
2. Système de gestion des ressources humaines et de recrutement reposant sur les compétences	6. Fourniture d'équipements pour les postes présentant un risque de sécurité	6. Formation régulière et obligatoire sur la détection, la prévention et la répression du harcèlement	<b>c. Mise en œuvre</b>	2. Des formations sont assurées afin de garantir le respect des lois
3. Entretiens et discussions régulières avec les employés concernant le recrutement	7. Égalité d'accès aux compétences et formations sur les technologies de l'information		1. Élaboration de matériaux de communication tels que des directives, des plaquettes, des brochures et des "posts" dans les réseaux sociaux, et organisation d'activités telles que des réunions, des séminaires et des émissions télévisées	3. Les opérateurs ont accès à la douane 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour les demandes d'information ou le dépôt de plaintes
4. Coopération avec des organismes externes pour élargir le nombre de candidats émanant de groupes sous-représentés	8. Formation du personnel participant aux évaluations de performances		2. Définition d'objectifs que les cadres supérieurs doivent atteindre en matière d'égalité et de diversité et prise en compte des réalisations à cet égard dans les promotions, les rémunérations et les bonus	4. Tolérance zéro en matière de harcèlement et d'intimidation et traitement effectif des plaintes à travers une application
5. Contrats de stage et d'apprentissage pour encourager la poursuite d'une carrière			3. Affectation de ressources humaines, financières et techniques suffisantes pour le groupe d'action sur l'égalité de genre et la diversité	5. Coopération active avec les autres institutions gouvernementales au niveau national et international, pour garantir que les politiques d'égalité de genre et de diversité soient appliquées de manière effective et cohérente aux frontières
6. Réexamen régulier des descriptifs de postes				
7. Communication concernant les offres d'emploi				
8. Formation du personnel assurant le recrutement et l'embauche				
9. Opportunités de carrière égales				
10. Coopération avec les agences de travail temporaire et les contractants indépendants faisant preuve d'antécédents positifs en matière d'égalité de genre				

**Légende :**  
■ les mesures pour lesquelles les objectifs fixés ont été atteints (38 mesures, soit 47 %)  
■ les mesures pour lesquelles des actions et des efforts complémentaires sont nécessaires (35 indicateurs, soit 43 %)  
■ les mesures pour lesquelles les résultats sont médiocres (quatre indicateurs, soit 5 %)  
■ les mesures considérées comme prioritaires pour le prochain exercice