



**CABINET D'EXPERTISE
EN MANAGEMENT
DES PROJETS**

POLITIQUE ÉQUITÉ – GENRE

POLITIQUE ÉQUITÉ - GENRE

VERSION 005/07/2024/GI/CEMPGROUP



Révision 02/07/2024



P/Révision 01/07/2025

**Rue 87 BKK / 05 BP. : 394, Lomé (TOGO) / 00228 93077530/ 98517294
cabinetcemp2022@gmail.com / nybert86@gmail.com
www.cempconsultinggroup.com**

INTRODUCTION

Le Cabinet d'Expertise en Gestion des Projets (CEMP Consulting Group) reconnaît que l'égalité des genres dans le milieu professionnel est essentielle pour le développement durable de notre entreprise et de la société. Nous nous engageons à promouvoir une culture d'équité, d'inclusion et de diversité, où chacun, indépendamment de son genre, bénéficie des mêmes opportunités et du même respect.

1. Engagement en faveur de l'Égalité des Genres

CEMP Consulting Group s'engage à créer un environnement de travail équitable et inclusif, offrant des opportunités égales à tous ses employés. Nous nous assurons que les décisions concernant l'embauche, la formation, la rémunération et la promotion se fondent sur les compétences et les performances, sans aucune forme de discrimination basée sur le genre.

Nos engagements incluent :

- **Recrutement équitable** : nous nous efforçons de garantir une représentation équilibrée des genres à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans les postes de direction.
- **Égalité de rémunération** : nous veillons à ce que la rémunération soit équitable et proportionnelle aux responsabilités, sans disparité basée sur le genre.
- **Opportunités de carrière** : CEMP Consulting Group favorise l'épanouissement professionnel de tous ses employés en leur offrant des opportunités de formation et de développement équitables.

2. Création d'un Environnement Inclusif et Respectueux

Nous croyons que la diversité est une source de richesse pour notre organisation. En mettant en avant la diversité des genres, nous favorisons un environnement inclusif où chacun peut s'exprimer librement.

Nos actions incluent :

- **Lutte contre les discriminations** : toute forme de discrimination ou de harcèlement liée au genre est strictement interdite et sanctionnée au sein du cabinet. Nous avons mis en place des mécanismes clairs pour signaler et traiter ces incidents.
- **Sensibilisation et formation** : nous organisons régulièrement des sessions de sensibilisation pour tous nos employés, afin de promouvoir la compréhension et l'acceptation des enjeux liés à l'égalité des genres.
- **Communication ouverte** : nous encourageons le dialogue ouvert et transparent sur les questions liées à l'équité de genre. Chaque employé a la possibilité de partager ses préoccupations ou ses idées pour améliorer l'inclusivité.

3. Soutien et Développement des Talents Féminins

CEMP Consulting Group s'engage à soutenir le développement des talents féminins au sein de l'entreprise. Nous reconnaissons que les femmes sont souvent confrontées à des obstacles spécifiques dans leur progression de carrière, et nous mettons en œuvre des actions pour surmonter ces barrières.

Nos actions comprennent :

- **Mentorat et leadership** : nous offrons des programmes de mentorat pour les femmes, les aidant à développer leurs compétences en leadership et à accéder à des rôles décisionnels.
- **Concilier travail et vie personnelle** : nous proposons des horaires de travail flexibles et des congés parentaux adaptés à tous les genres, pour permettre à nos employés de concilier efficacement vie professionnelle et personnelle.

4. Objectifs et Amélioration Continue

Nous nous engageons à évaluer régulièrement nos pratiques et à mesurer nos progrès en matière d'égalité des genres.

Cela inclut :

- **Suivi des indicateurs** : nous analysons les données liées à la répartition des genres dans l'entreprise, ainsi que les résultats des programmes de formation et de promotion, afin de détecter d'éventuels déséquilibres.
- **Rapports réguliers** : la direction évalue chaque année la mise en œuvre de la politique d'équité de genre et introduit des actions correctives pour renforcer l'inclusivité.

5. Responsabilité et Implication du Personnel

L'implication de tous est essentielle pour le succès de cette politique. Chaque membre de l'équipe de CEMP Consulting Group a un rôle à jouer dans la promotion de l'égalité des genres, en étant un acteur du changement et en respectant les valeurs d'inclusion et de diversité que nous défendons. La direction s'engage à fournir toutes les ressources nécessaires pour mettre en œuvre cette politique.

Au Cabinet d'Expertise en Gestion des Projets (CEMP Consulting Group), nous aspirons à construire une organisation où l'égalité des genres est une réalité, favorisant un climat de travail positif et équitable pour tous. Nous croyons que l'inclusion et la diversité de genres sont des moteurs essentiels pour l'innovation, la croissance et la réussite de notre entreprise.

Responsable Genre et Inclusion



ESSOIOSSOU Bénédicte

Directeur Général



Le Directeur

NIMAN S. Abalo

ANNEXE : PROCEDURES DE GESTION DES DOLEANCES ET DES PLAINTES SENSIBLES

Le mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement, sûrs et accessibles, avec des femmes comme points d'entrée, identifiées par les groupes de femmes lors des consultations communautaires ainsi que les travailleuses et employées du Cabinet CEMP. Les plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable. Un registre séparé pour l'enregistrement des plaintes. Une fiche de notification pour les plaintes EAS/HS sera utilisée.

Une plainte de nature sensible porte habituellement sur des cas de corruption, d'exploitation ou d'abus sexuel, faute grave ou de négligence professionnelle. Compte tenu des risques associés au fait de soulever des questions sensibles, il est indispensable de concevoir un MGP qui rassure les personnes plaignantes qu'elles peuvent le faire en toute sécurité. **Le Cabinet CEMP sur ce sujet se conforme aux procédures de la Banque mondiale qui préconise une approche centrée sur la survivante (« survivor-based approach »).** Cette approche assure la confidentialité du traitement des plaintes, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG ((au moins médicale, psychosociale et une aide juridique).

L'approche centrée sur les survivantes se fonde sur un ensemble de principes et de compétences conçus pour guider les professionnels — quel que soit leur rôle — dans leurs échanges avec les survivantes (surtout les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons) de violences sexuelles ou d'autres formes de violence. L'approche centrée sur les survivantes vise à créer un environnement favorable dans lequel les droits des intéressés sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivantes sont traitées avec dignité et respect. Cette approche aide à promouvoir le rétablissement de la survivantes et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et souhaits, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions.

Il Le personnel est éduqués et sensibilisés à comment utiliser le MGP. Cela inclut donc la Note de bonnes pratiques de la *Banque Mondiale Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de Cabinet CEMP d'investissement* (Voir les définitions en Annexe 1).

Le traitement des cas d'EAS/HS/VCE suivra les étapes suivantes.

Etape 1 : Dépôt et réception de la plainte

Une fiche de notification pour les plaintes EAS/HS est disponible au prêt de la Directrice du département Social, Genre, VBG EAS/HS qui travaille avec la responsable genre et inclusion pour la prévention et gestion des Allégations aux VBG.

Le Département Social, Genre, VBG EAS/HS fournit des informations aux travailleurs sur la façon de signaler les allégations d'EAS/HS et VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances sensibles.

Les plaintes EAS/HS seront reçues par des points d'entrées confirmés comme sûrs et accessibles par les travailleurs femmes et employées du Cabinet CEMP. Les plaintes peuvent être soumises selon les modes suivants :

- Les prestataires de services VBG partenaires du Cabinet CEMP.
- Département Social, Genre, VBG EAS/HS,
- responsable genre et inclusion.

Au cas où la plainte est faite de façon anonyme, il est important pour le/la plaignant(e) de donner le maximum d'informations afin de faciliter les investigations sans que l'on ait besoin de revenir vers elle/lui. Le consentement de la survivante doit être obtenu avant qu'un référencement vers le MGP du Cabinet CEMP soit fait.

Toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels ou autres, en agissant de bonne foi, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de violences sexuelles présumés, bénéficie de la protection si nécessaire.

En cas de plainte non anonyme d'EAS/HS/VCE, le comité de gestion prendra toutes les dispositions nécessaires pour son orientation vers les structures ou prestataires spécialisées après obtention du consentement éclairé.

Afin de promouvoir le signalement des plaintes VBG/EAS/HS, les mesures suivantes seront prises :

- Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale ;
- Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
- Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant(e) ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

En assurant les usagers que les plaintes de nature sensible seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part de l'organisation, il est possible de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

Il est important que les travailleurs soient éduqués et sensibilisés à comment utiliser le MGP.

Etape 2 : Traitement des cas d'EAS/HS/VCE

Pour tous les cas d'EAS/HS/VCE, Le Département Social, Genre, VBG EAS/HS et la responsable genre et inclusion veilleront à documenter et répondre à l'allégation, tout en conservant l'identité de la survivante et de l'auteur présumé confidentielle et en faisant de la sécurité de la survivante une priorité.

Pour les cas avérés de viols, et conformément à l'approche basée sur la survivante, après l'obtention du consentement éclairé, la survivante sera référée vers des prestataires de services VBG déjà identifiés à savoir les prestataires des services médicaux, les psychosociaux et d'assistance juridique. Si il/elle souhaite, faire recours à la juridiction nationale, il/elle recevra l'assistance juridique nécessaire du Cabinet CEMP à travers les prestataires d'assistance juridique. Toutes ces dispositions seront clairement expliquées aux survivant(e)s afin qu'ils/elles puissent le prendre en compte dans leur prise de décision.

Etape 3 : Mesures de soutien aux survivant (e) s

Les mesures de soutien appropriés aux survivant (e) s de VBG/EAS/HS/VCE retenues sont :

- Prise en charge de tous les frais médicaux liés directement au cas par l'auteur ou sa structure de provenance ;
- Accompagnement psychosocial assuré gratuitement ;
- Accompagnement juridique assuré par les OSC/ONG et l'assistance juridique et judiciaire par le commissariat, la gendarmerie et/ou la justice de la zone du/ de la survivant (e) pour les cas qui y seront référés sur consentement libre et éclairé des survivant (e) s ;
- Remboursement des frais de prise en charge du/la survivant (e) par le Cabinet CEMP au cas où l'auteur n'est pas identifié ou l'incapacité de ce dernier est prouvée et au risque de pénaliser davantage le/la survivant (e).

Etape 4 : Référencement des VBG/EAS/HS/VCE

Après le signalement de la plainte d'EAS/HS/VCE par la porte d'entrée souhaitée par la survivante, la structure locale de prestation de service VBG à qui le/la survivant(e) se confie est tenu de lui donner des informations honnêtes et complètes sur les services disponibles, de l'encourager à demander de l'aide, et si possible de l'accompagner et de l'aider tout au long du processus.

Les points d'entrée suggérés pour le système d'assistance aux survivant (e)s sont les prestataires de services psychosociaux et/ou de santé et les services d'appui juridique et judiciaire, accessibles, sûrs, confidentiels et fiables.

Le point d'entrée informe directement le spécialiste VBG ou en développement social du Cabinet CEMP.

Quel que soit la porte d'entrée utilisée par la survivante, le premier lieu de référencement concerne la prise en charge médicale et la prise en charge psychosociale qui très souvent sont ensemble au niveau des structures sanitaires. Après l'offre de soins adéquat et la prise en charge psychosociale par le personnel qualifié et formé à cet effet, la survivante aura droit à des informations claires, précises et surtout dans un langage accessible sur ces droits, les procédures possibles, l'appui et l'accompagnement disponibles afin de lui permettre d'opérer des

choix libres et éclairés. La figure suivante présente le circuit du protocole de référencement pour les plaintes sensibles.

Figure 1: Circuit du protocole de référencement

