

POLITIQUE D'EGALITE DE GENRE ET D'INCLUSION DE CADI-TOGO

Introduction

La présente Politique a pour objectif de définir l'approche de CADI-Togo en matière de protection, d'égalité de genre et d'inclusion.

Elle démontre l'engagement de l'Organisation à prévenir et à atténuer la violence, la discrimination et l'exclusion, ainsi qu'à y faire face, l'accent étant mis sur le renforcement des capacités institutionnelles, la sensibilisation, les partenariats et la collaboration. Elle renforce et précise la valeur unique des efforts que mène CADI-Togo dans ce domaine. Elle sert également de base pour appuyer la complémentarité des rôles et des approches des Organisations de la Société Civile (OSC), les partenaires techniques et financiers et du gouvernement togolais en matière de protection.

L'approche relative à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion constitue un élément essentiel pour permettre à CADI-Togo de réaliser ses objectifs stratégiques afin de contribuer à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) et son approche globale visant à « accorder une attention particulière aux personnes vulnérables, exclues ou marginalisées ». Elle constitue également un élément central des principes fondamentaux qui gouvernent la vie de la structure et des bénéficiaires de ses actions. La présente Politique est fondée et s'appuie sur d'autres politiques en vigueur à CADI-Togo.

Les Principes fondamentaux exigent des membres de CADI-Togo et de ses collaborateurs qu'ils œuvrent en faveur d'une société dans laquelle chacun voit ses besoins satisfaits et ses droits respectés, protégés et appliqués, est traité équitablement et dignement, bénéficie de l'égalité des chances, peut contribuer à la prise de décisions concernant sa propre vie et sa communauté, voit ses opinions prises en compte et se trouve à l'abri du danger.

Nous ne pourrons y parvenir qu'en comprenant les causes et les conséquences de **la violence**, de **la discrimination** et de **l'exclusion**, ainsi que les risques qui en découlent. Nous reconnaissons en outre que nous ne pourrons pas garantir le principe de « ne pas nuire » sans comprendre et appliquer l'approche relative à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion.

Nous restons profondément préoccupés par l'ampleur mondiale de la violence sexuelle et sexiste, de la violence à l'égard des enfants et de l'exploitation, du déni des droits ou de la traite des personnes vulnérables.

Nous constatons que la **discrimination** est intersectionnelle et nous reconnaissons les nombreux facteurs qui font que des personnes sont **exclues** et marginalisées, ainsi que les effets cumulés que cette situation a sur leurs conditions de vie, leur bien-être et leur sécurité. Nous savons que, dans le monde entier, les femmes et les filles ne bénéficient toujours pas de l'égalité des droits, du droit de disposer de leur corps et de l'accès aux services de base. Nous sommes tout autant préoccupés par l'absence d'égalité des droits dont souffrent d'autres personnes de la population du fait d'autres facteurs de diversité.

Pour toutes ces raisons, les mesures liées à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion doivent être intégrées dans toutes les activités menées par CADI-Togo.

Nous devons garantir **la protection** des personnes contre toutes les formes de violence, de préjudice, d'abus et d'exploitation. Nous devons faire tout notre possible pour garantir **l'inclusion** véritable de toutes les personnes au sein de leur communauté. Notre approche reconnaît que la violence, la discrimination et l'exclusion sont toutes des formes de préjudice qui sont intrinsèquement liées et que pour agir efficacement sur les causes et les conséquences de

l'une ou l'autre de ces questions, ainsi que sur les risques qui en découlent, nous devons les aborder ensemble en prenant en compte la façon dont l'égalité de genre et tous les autres aspects de la diversité affectent la vie des personnes.

Parmi nos valeurs nous nous penchons sur la pauvreté extrême et nous nous engageons à travailler dans les endroits les plus démunis ; nous croyons en l'égalité et sommes convaincus que les personnes ont des droits égaux et doivent être traitées avec respect et dignité. La conception de CADI-Togo vis-à-vis de la pauvreté extrême est que les gens d'une extrême pauvreté sont ceux qui ne disposent des biens les plus élémentaires, ou lorsqu'ils en disposent, que ceux-ci ne suffisent pas à répondre aux besoins de base des humains. La pauvreté extrême ne peut cependant pas être éliminée par la simple disposition des biens les plus élémentaires ; même si c'est important, cela n'est pas nécessairement durable, ou suffisant. De plus, il faut tenir compte des causes, facteurs contributifs et obstacles qui empêchent les gens d'échapper à la pauvreté extrême. Ils sont nombreux et souvent interconnectés. CADI-Togo reconnaît cependant que deux d'entre eux doivent particulièrement être éliminés : l'inégalité ainsi que le risque et la vulnérabilité.

En promouvant l'égalité et en prenant appui sur les capacités et les ressources de tous les individus et de leurs communautés, ainsi que sur les priorités définies par eux, CADI-Togo peut contribuer à leur autonomisation, à leur autosuffisance, à l'équité de leur traitement, à la durabilité de leur développement et, ainsi, à la réalisation des Objectifs de développement durable.

Nous reconnaissons que nos institutions doivent être sûres et inclusives pour pouvoir remplir leurs obligations. Plus que quelques mesures techniques, l'application de la présente Politique nécessitera des ressources et une véritable transformation de nos structures de pouvoir traditionnelles, de nos processus de redevabilité et de nos cultures et comportements institutionnels. Nous sommes déterminés à accomplir cette transformation par le biais des mesures présentées ci-après, dans la section consacrée aux déclarations de principe.

Objet

Cette politique énonce notre approche, nos conceptions et nos engagements collectifs en matière de protection, d'égalité de genre et d'inclusion. Elle s'applique à toutes les personnes et institutions dans tous les domaines de leur action.

Définitions

Protection : consiste à empêcher que les personnes ne subissent des préjudices. Elle a pour but de garantir le respect des droits humains en préservant la sécurité physique, psychologique et émotionnelle, l'intégrité et la dignité des personnes exposées ou confrontées à la violence, à la discrimination et à l'exclusion.

Genre : rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour une personne en fonction du sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Identité de genre : expérience interne et individuelle du genre profondément ressentie par chaque personne, qui peut ou non correspondre au sexe qui lui a été assigné à la naissance ou au genre qui lui est attribué par la société. Les termes « trans », « transgenre » et « non binaire »

sont des termes génériques qui recouvrent une variété de mots utilisés pour décrire une expérience interne du genre qui diffère du sexe assigné à la naissance ou du genre attribué à la personne par la société.

Diversité : ensemble des différentes origines sociales et identités qui constituent des populations. Cela inclut, sans s'y limiter, l'identité de genre, l'origine ethnique, la nationalité ou la citoyenneté, l'âge, le handicap, la langue, les opinions politiques, les croyances religieuses, l'origine sociale, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, la couleur et l'identité raciale.

Inclusion : réduction des inégalités fondées sur les origines sociales, les identités, les rôles et les rapports de force. Fournir des services inclusifs signifie donner à tous un accès équitable aux ressources. Dans le long terme, l'inclusion vise aussi à faciliter l'accès de tous aux chances et aux droits en luttant contre l'exclusion, la stigmatisation et la discrimination, en les réduisant et en y mettant fin.

Protection de l'enfance : prévention et lutte contre les formes d'abus, de négligence, d'exploitation et de violence contre des enfants.

Discrimination : toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ayant un impact négatif sur une ou plusieurs personnes, pour la seule raison qu'elles appartiennent à une ou plusieurs catégories de diversité telles que celles énumérées ci-dessus. La *non-discrimination* consiste à prendre des mesures spécifiques pour prévenir ou atténuer cette discrimination.

Violence fondée sur l'identité : tout acte de violence commis par des individus, des groupes ou des sociétés sur la base d'aspects réels, perçus ou attribués de l'identité d'une personne. La violence fondée sur l'identité est facilitée et exacerbée par les structures, les normes et les lois qui tolèrent ou encouragent (explicitement ou tacitement) des attitudes et des pratiques discriminatoires.

Intersectionnalité : perspective qui souligne qu'une personne a plusieurs pans d'identité qui se recoupent, comme son identité de genre, son origine ethnique, sa nationalité ou sa citoyenneté, son handicap, sa langue, ses opinions politiques, ses croyances religieuses, son orientation sexuelle, son apparence physique, sa couleur et son identité raciale, qui forment un tout. Une personne peut subir des discriminations ou bénéficier de privilèges du fait de ces facteurs. Une perspective intersectionnelle souligne la nécessité d'étudier ces pans conjointement et de comprendre leurs effets conjugués sur la personne, en fonction des relations de pouvoir qui prévalent dans une société donnée.

Violence sexuelle et sexiste : formes de violence qui comprennent notamment, mais pas exclusivement, la violence sexuelle, la violence au sein du couple, la traite des êtres humains, le mariage forcé ou précoce, le harcèlement sexuel, la prostitution forcée, le féminicide, les mutilations génitales féminines, l'exploitation et les abus sexuels, et le déni de ressources, d'opportunités et de services.

Violence : l'usage perçu, l'usage délibéré ou la menace d'usage délibéré de la force physique ou de la puissance contre soi-même, contre une autre personne ou contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fort d'entraîner un décès, un traumatisme physique, un préjudice psychologique ou émotionnel, un mal développement ou une carence.

Protection de l'intégrité personnelle : responsabilité de la Fédération internationale de prendre des mesures pour protéger les personnes contre toute forme de préjudice causée par un abus de

pouvoir, en s'assurant que son personnel, ses volontaires, ses programmes et ses communications ne nuisent pas aux enfants et aux adultes et ne les exposent pas à des formes d'abus ou d'exploitation. Elle consiste également à protéger le personnel et les volontaires contre tout préjudice ou comportement inapproprié tel que le harcèlement sexuel.

Les politiques de CADI-Togo définissent les termes connexes comme suit :

Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels : politiques, règlements et mesures visant à prévenir toute forme d'exploitation et d'abus sexuels de la part du personnel de la Fédération internationale et à garantir une action appropriée le cas échéant.

Protection de l'enfance : obligation générale des effectifs, des partenaires, des fournisseurs et des prestataires de services de la Fédération internationale de veiller à ce que la conception et l'exécution des opérations et des programmes organisationnels soient menées dans l'intérêt supérieur de l'enfant, qu'elles n'exposent l'enfant à aucun préjudice, comme un risque de violence, de maltraitance, d'exploitation ou de négligence, et que toute préoccupation concernant la sécurité de l'enfant dans les communautés où se déroulent les activités soit dûment signalée et prise en compte.

DECLARATIONS DE PRINCIPE

Les principes généraux suivants sous-tendent l'approche CADI-Togo en matière de protection, d'égalité de genre et d'inclusion.

CADI-Togo suit une approche « ***fondée sur les besoins et guidée par les droits*** ». Cela signifie que nous soutenons activement l'application des droits des personnes à une protection, à une assistance et à l'inclusion en vertu de la législation internationale et nationale. Toutefois, ce sont les besoins des personnes touchées, plutôt que le respect des droits en soi ou les demandes de comptes aux responsables, qui déterminent ce que nous faisons et comment nous le faisons.

Notre principe d'impartialité nous impose de ne faire « aucune discrimination [...], en étant guidés uniquement par les besoins, et de donner la priorité aux cas de détresse les plus urgents ». Nous nous engageons à prévenir toute discrimination dans toutes nos actions et à promouvoir les valeurs de diversité et d'inclusion au sein d'une société fondée sur l'égalité de tous les genres – et de tous les autres aspects de l'identité des personnes. Si nous sommes déterminés à mener un dialogue constructif sur les différents points de vue qui existent au sein des communautés à propos de ces questions, nous ne nous laisserons pas détourner des engagements énoncés dans la présente Politique, lesquels prennent racine dans les Principes fondamentaux.

CADI-Togo promeut une **approche centrée sur les personnes** dans tous ses efforts visant à prévenir et à atténuer la violence, la discrimination et l'exclusion et à y faire face. Cela implique d'écouter, de comprendre et de respecter ce que les personnes pensent en tout temps, et de s'adapter à la perspective, à l'autonomie, à l'expérience, aux forces et aux besoins de la ou des personnes concernées. Face à la violence en particulier, cela exige de suivre une **approche centrée sur les survivant-e-s**.

Dans les deux domaines d'action décrits ci-après, il existe différents niveaux d'engagement, à savoir « l'intégration des questions liées à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion ». L'« intégration » consiste à veiller à ce que *toutes* les interventions de CADI-Togo garantissent un niveau minimum de dignité, d'accès, de participation et de sûreté, grâce à des adaptations qui

répondent aux besoins identifiés au moyen d'une analyse complète des questions liées à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion. Il incombe à **tous** les employés et les prestataires de garantir l'intégration des questions liées à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion, en s'aidant des orientations fournies et du contrôle de la qualité assuré par des employés et des prestataires expérimentés en la matière.

Pour mettre en pratique ces principes, CADI-Togo entend jouer des rôles spécifiques :

Rôle institutionnel

- ✓ **Reflètera adéquatement la composition des communautés avec lesquelles nous travaillons**, et s'adapteront aux personnes qui nécessitent notre protection, notre assistance et notre soutien en garantissant la diversité de la représentation parmi les membres, les prestataires, les équipes de terrain, le personnel et les dirigeants, notamment par le biais des processus de recrutement ;
- ✓ Prendra les mesures nécessaires pour que nos membres, nos prestataires, nos équipes de terrain, nos personnel et nos dirigeants promeuvent activement l'égalité des chances et des lieux de travail accessibles au moyen d'initiatives comme des aménagements raisonnables pour tout type de handicap, l'égalité de rémunération pour un travail égal, des recrutements anonymes, des systèmes de mentorat et des congés parentaux équitables inspirés des meilleures pratiques mondiales ;
- ✓ **Étudiera et suivra en continu les questions relatives à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion au sein de l'organisation**, notamment la représentation des identités de genre et de la diversité à tous les niveaux des ressources humaines (gouvernance, direction, personnel et volontaires). Ces données seront analysées à la lumière des éventuelles barrières à l'égalité des chances et à l'intégration de la diversité, et des abus de pouvoir dans la prise de décisions au sein de nos organisations ;
- ✓ S'attachera à veiller à ce qu'aucune identité de genre ne représente plus de deux tiers de la composition des équipes de direction et des organes de gouvernance. Nous veillerons en outre à ce que la Coordination de CADI-Togo offre, à toutes ses étapes, une représentation diverse et inclusive ;
- ✓ examinera et comprendra ses propres dynamiques de pouvoir, privilèges et préjugés inconscients, en accordant une attention particulière à la façon dont le sexisme, le racisme, l'homophobie, la transphobie, l'âgisme, le validisme et d'autres formes similaires de discrimination influencent notre capacité de garantir une culture de l'inclusion et de la diversité ;
- ✓ continuera d'offrir un lieu de travail sûr, inclusif et protecteur en leur sein, en établissant – puis en les renforçant – des politiques, des structures, des systèmes, des procédures et une culture sur mesure, adaptés au contexte et applicables en matière de :
 - protection de l'intégrité personnelle au sein de CADI-Togo, y compris la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et la protection de l'enfance ;
 - prévention du harcèlement (y compris sexuel) et de la discrimination ;
- ✓ inclura le renforcement des capacités en matière d'intégration de la protection, de l'égalité de genre et de l'inclusion dans nos programmes de développement, en accordant une attention particulière à la formation du personnel et des dirigeants aux compétences d'analyse ;
- ✓ incorporera des stratégies pertinentes tenant compte de la protection, de l'égalité de genre et de l'inclusion, ainsi que des supports d'apprentissage, dans toutes les initiatives visant à renforcer les capacités du personnel ;

Programmes et opérations

- ✓ incorporera une étude de la protection, de l'égalité de genre et de l'inclusion dans tous nos programmes, nos opérations, nos services et nos outils afin de garantir la dignité, l'accès, la participation et la sûreté des personnes. Pour ce faire, il conviendra d'analyser les besoins et les risques spécifiques que connaissent les personnes du fait de leur identité de genre, de leur origine ethnique, de leur nationalité ou citoyenneté, de leur âge, de leur handicap, de leur langue, de leurs opinions politiques, de leurs croyances religieuses, de leur origine sociale, de leur orientation sexuelle, de leur apparence physique, de leur couleur, de leur identité raciale et de tout autre facteur pertinent. Cette étude portera sur toutes les étapes du cycle de gestion, évaluation et planification, mise en œuvre, suivi et collecte de données, évaluation et compte rendu, et sera facilitée par la collecte de données ventilées par sexe, par âge et par handicap ;
- ✓ veillera à ce que tous les programmes et toutes les opérations intègrent des mesures visant à répondre aux besoins spécifiques et à remédier aux risques que connaissent différents groupes et personnes, en mettant en œuvre les recommandations de l'étude de la protection, de l'égalité de genre et de l'inclusion, notamment en utilisant les Normes minimales de CADI-Togo relatives à la protection, au genre et à l'inclusion dans les situations d'urgence, ou d'autres orientations pertinentes pour les programmes à long terme ;
- ✓ inclura des mesures de protection de l'intégrité personnelle dans tous les programmes et toutes les opérations d'urgence et veillera à ce qu'il existe des solutions et des mécanismes d'orientation sûrs et centrés sur les personnes qui garantissent l'apport de soins, d'une protection, d'une assistance et d'un soutien appropriés aux personnes victimes de violence, de discrimination ou d'exclusion ;
- ✓ **dans le cadre tant des efforts d'intégration des questions liées à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion que des activités spécialisées en la matière**, s'appuieront sur les expériences et les connaissances collectives de CADI-Togo pour accorder une attention et une priorité particulières à la prévention et à la lutte contre les éléments suivants :
 - la violence sexuelle et sexiste (y compris les actes d'exploitation et d'abus sexuels commis par nos agents de terrain) dans tous nos programmes et opérations ;
 - toutes les formes de violence à l'égard des enfants ;
 - la traite des personnes ;
 - la violence à l'égard des personnes handicapées et leur exclusion ;
 - la violence communautaire ou intercommunautaire ;
 - toute autre forme de violence fondée sur l'identité – telle que la violence raciste, la violence religieuse et les autres formes de violence liées aux différences réelles ou perçues entre les personnes, sur la base de l'analyse de chaque contexte individuel ;
- ✓ veillera, dans la mesure du possible, à ce que nos points focaux protection et genre et possédant des connaissances et une expérience techniques suffisantes mettent en œuvre leurs connaissances pour superviser de manière adéquate nos programmes et opérations et garantira l'application de normes professionnelles appropriées. Cette supervision aidera le personnel et les dirigeants à développer leurs compétences de base pour garantir l'application des normes minimales relatives à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion et du principe de « ne pas nuire » ;
- ✓ veillera à ce que les compétences pertinentes en matière de protection, d'égalité de genre et d'inclusion soient incluses dans les responsabilités de l'ensemble du personnel, et non

seulement du personnel en charge de ces questions. Ces compétences devront être continuellement améliorées grâce à la mise en place et à la promotion de possibilités d'apprentissage pour le personnel et les responsables des programmes et des opérations, telles que des formations spécialisées sur la protection, l'égalité de genre et l'inclusion, ainsi qu'à l'intégration de ces questions dans différentes formations ;

- ✓ mettra en œuvre des programmes et des activités visant à promouvoir l'intégration de la diversité, l'égalité et des attitudes ouvertes à l'égard de l'égalité de genre et de la diversité, et à développer des aptitudes interpersonnelles comme la pensée critique, la communication non violente, la capacité d'agir, l'écoute empathique et la médiation ;

Sensibilisation, partenariats et apprentissage

- ✓ mènera des activités dans le but de défendre la dignité, l'accès, la participation et la sûreté des personnes, de faire entendre la voix de personnes aux identités diverses, et de veiller à ce que les besoins et les droits spécifiques de ces personnes soient respectés. Il s'agit notamment de veiller à ce que les diverses perspectives soient pleinement prises en compte dans la mise au point des initiatives ;
- ✓ persuadera les décideurs et les personnes influentes d'agir en toutes circonstances dans l'intérêt des personnes qui sont en situation de vulnérabilité et de risque, et avec leur collaboration, et de veiller à ce que celles-ci jouissent de droits égaux et d'un accès égal aux services de développement, notamment :
 - en répondant aux besoins spécifiques et en remédiant aux risques en matière de protection que connaissent les enfants, les adolescents et les adultes de toutes les identités de genre, les personnes handicapées et les personnes d'autres origines diverses ;
 - en veillant à mettre en place une stratégie centrée sur les survivant-e-s pour prévenir et atténuer la violence discriminatoire et fondée sur l'identité telle que la violence sexuelle et sexiste, la violence à l'égard des enfants et d'autres problèmes de protection, et y faire face ; en plaidant pour que les politiques et les communautés reconnaissent que ce type de violence est un phénomène courant ; et en facilitant des activités de prévention, d'anticipation et de préparation avant même que des incidents ne soient signalés ;
 - en faisant en sorte que les lois et les politiques relatives aux catastrophes accordent une attention particulière aux questions relatives à la protection, l'égalité de genre et l'inclusion, et en encourageant la révision de toute politique ou pratique publique donnant lieu à des violences, des discriminations ou des exclusions ;
 - en présentant et en promouvant la diversité et l'égalité dans les activités de communication ;
- ✓ en s'appuyant sur la collaboration et les partenariats existants entre les acteurs intervenant dans le domaine de la protection, d'égalité du genre et d'inclusion ; renforcera les partenariats, la collaboration et l'apprentissage avec les acteurs afin de garantir l'adoption d'approches cohérentes et complémentaires en matière de protection, d'égalité de genre et d'inclusion ;
- ✓ cherchera des occasions de partager entre elles les connaissances et les enseignements tirés en matière de protection, d'égalité de genre et d'inclusion, et travaillera en collaboration à la mise au point de meilleurs moyens de promouvoir l'égalité, de prendre en compte la

diversité, de comprendre l'intersectionnalité et de renforcer l'égalité des chances et la participation des personnes victimes de discriminations, négligées ou marginalisées.

Responsabilités

Les équipes dirigeantes de CADI-Togo veilleront à la mise en œuvre de la présente Politique.

Parmi les outils qui appuieront la mise en œuvre de la présente Politique figurent : la Boîte à outils pour l'évaluation institutionnelle de la protection, de l'égalité de genre et de l'inclusion, le Cadre d'auto-évaluation de la protection de l'intégrité personnelle, l'Analyse des risques en matière de protection de l'enfance.

Cette politique fera l'objet d'une actualisation lors des Assemblées générales.

Adoptée en Assemblée Générale, le 30 Décembre 2024.

Le Président