

Migration Policy Group

Devenir un parti de choix : une boîte à outils pour intégrer la diversité

Introduction et Glossaire

Alexandre Kirchberger avec Katy Kefferpütz, Jan Niessen et Anne Friel

Share this report:



« Il est temps pour les partis politiques de se demander si nous faisons vraiment tout ce qui est en notre pouvoir pour favoriser l'intégration des immigrés. Nos propres organisations devraient elles aussi balayer devant leur porte et se poser cette question. Cet outil peut nous aider à véritablement nous engager pour l'intégration en faisant de nos organisations des exemples à suivre. »

Armin Laschet, membre du Parlement du Land de la Rhénanie du Nord Westphalie et Vice-président du groupe parlementaire de la CDU, Allemagne.

« En tant qu'unique institution européenne élue au suffrage universel, il est impératif que le Parlement européen représente véritablement les citoyennes et citoyens des Etats membres, ainsi que leur diversité. Cet objectif ne peut être atteint que si les partis politiques reflètent la diversité de notre société au sein même de leurs organisations et à tous les niveaux, niveau européen compris. J'encourage vivement tous les partis politiques à utiliser cet outil pour que les populations issues des minorités visibles puissent jouer un rôle dans la démocratie européenne. »

Emine Bozkurt, députée européenne, Alliance progressiste des socialistes et démocrates du Parlement européen.

« En tant que parti politique, nous devons être le reflet de la population que nous avons pour objectif de représenter et de servir. Cette publication nous offre une aide précieuse pour intégrer les personnes issues minorités visibles et ce à tous les niveaux d'action du parti. »

Baronne Sal Brinton, membre de la Chambre des Lords, Parti libéral démocrate, Royaume-Uni.

« Je me félicite de l'utilisation de cet outil qui permet aux partis politiques de mettre en place des structures qui reflètent véritablement la diversité de nos sociétés. En ces temps où beaucoup regrettent de voir le fossé entre citoyens et classe politique se creuser, tous les efforts permettant aux acteurs politiques d'être le reflet de la diversité de nos populations et de raviver la démocratie sont les bienvenus. Cet outil va au-delà de la question du droit de vote des étrangers et considère les partis politiques comme des organisations qui, tout comme d'autres, attirent, recrutent et emploient des personnes et ont donc un impact direct sur l'intégration des personnes issues des minorités visibles. »

Patrick Lozès, Président du Conseil représentatif des Associations noires (CRAN).

Cette publication clôture le projet *La voix des minorités visibles : intégration de la diversité dans les partis politiques*, qui a bénéficié d'une subvention du Programme européen pour l'intégration et l'immigration (www.epim.info).

Cette publication peut être téléchargée à l'adresse suivante :

http://migpolgroup.org/benchmark/french/politicalparties_fr.html

Vous pouvez copier, télécharger et imprimer le contenu de *Devenir un parti de choix : une boîte à outils* pour votre propre utilisation et intégrer des extraits de la présente publication et de l'outil en ligne dans vos propres documents, présentations, blogs, site internet et matériels pédagogiques, en reconnaissant le Migration Policy Group comme source et détenteur de la propriété intellectuelle. Les demandes pour des utilisations publiques et/ou commerciales et pour les droits de traduction peuvent être envoyées à info@migpolgroup.com.

La présente publication et l'outil en ligne peuvent être citées comme suit : Alex Kirchberger et al, *Devenir un parti de choix : une boîte à outils*, (Bruxelles : Migration Policy Group, 2012).

Introduction

Les véritables démocraties représentatives garantissent à tout un chacun la possibilité de participer à la vie civique et politique. A cet égard, les partis politiques jouent un rôle essentiel en impliquant les citoyens et se faisant leur porte-parole dans le processus décisionnel qui façonne la société. Les individus deviennent membres d'un parti et/ou votent pour celui qui, selon eux, correspond à leurs aspirations et répond au mieux à leurs besoins. Bien que leurs avis parfois divergent, et donc influencent le choix d'un parti, les partis eux aspirent généralement à œuvrer au bien de tous et à devenir le parti de premier choix.

Les partis politiques adoptent des positions très variées sur les questions relatives à l'immigration et à l'intégration. Leurs réponses face aux principales opportunités et grands défis d'une société de plus en plus marquée par la diversité sont également très différentes. La plupart de ces réponses partagent néanmoins un point commun : elles s'adressent aux adaptations inévitables que la société et les individus doivent nécessairement entreprendre.

En général, les partis politiques peuvent faire trois choses pour favoriser l'intégration : premièrement ils peuvent encourager l'adoption d'une législation d'égalité et de mesures accordant le droit de vote et l'accès à la citoyenneté ; deuxièmement ils peuvent adresser les questions d'intégration et de diversité via leurs programmes, en formulant des propositions politiques concrètes dans les domaines concernés ; troisièmement ils peuvent s'ouvrir aux personnes issues des minorités visibles et les intégrer à au système politique.

Il existe de nombreuses informations sur les politiques égalitaires, les droits civiques et politiques des migrants, ainsi que sur les possibilités d'acquérir la citoyenneté. Les politiques d'intégration et de diversité des partis politiques font souvent l'objet de descriptions, de comparaisons et sont largement diffusées. Il existe par contre très peu d'informations concernant les mesures qui peuvent être entreprises par les partis pour intégrer dans leurs propres activités des personnes issues des minorités visibles.

La présente publication a pour objectif de remédier à cette carence. Elle se fonde sur la conviction que ce que les partis jugent bon pour la société est également bon pour eux – sur le fait que les mesures d'intégration et de diversité qu'ils défendent sont tout aussi pertinentes et applicables à leurs propres activités internes qu'à la société dans son ensemble. Elle considère les partis comme des entités sociales qui souhaitent attirer, recruter et employer des personnes (électeurs, membres et employés respectivement), ainsi que des prestataires et acquéreurs de services.

Les partis politiques peuvent contribuer à l'intégration et devenir de véritables sources d'inspiration en intégrant en leur sein des personnes issues de l'immigration. De cette façon, ils renforcent leur crédibilité et la qualité de la démocratie, ils se font le reflet de la diversité de la population et comblent le fossé entre entités politiques, citoyens et résidents.

La présente publication fournit un outil comparatif et d'évaluation élaboré grâce à la longue expérience engrangée par Migration Policy Group lors de ses nombreuses collaborations avec des autorités locales (Alexandre Kirchberger) et des organismes privés (Jan Niessen). Le développement du référentiel a également été nourri par les réponses à un questionnaire envoyé aux principaux partis politiques de France, d'Allemagne et du Royaume-Uni. La publication propose en outre une cartographie des initiatives prises par les partis en matière de diversité et d'égalité (Katy Kefferpütz). Les partis politiques au niveau européen ont également été consultés (Anne Friel). Les auteurs ont aussi bénéficié des suggestions d'un Conseil consultatif composé de Patrick Lozès (Conseil

représentatif des associations noires), de Mekonnen Mesghena (*Heinrich Böll Stiftung*) et de Seema Malhotra (*Fabian Society*).

Les partis politiques peuvent utiliser cet outil de trois façons : pour évaluer leurs efforts d'intégration en leur sein des personnes issues des minorités visibles ; pour formuler des projets détaillés en vue de changer la situation au sein de leur parti ; et enfin pour utiliser des données comparables, fournies par le référentiel, à des fins de comparaison. Les partis politiques issus de traditions et orientations politiques identiques ou différentes peuvent donc se comparer les uns aux autres, dans leur pays ou d'un pays à l'autre.

La présente publication se compose de quatre sections, précédées d'un glossaire et d'un guide de l'utilisateur. La première section reprend le cadre comparatif identifiant les différentes étapes du développement de la politique interne de diversité et d'égalité. La deuxième section est un recueil d'indicateurs qui peut être utilisé pour établir des listes de vérification, des objectifs, des cibles et pour mesurer les progrès réalisés. La troisième section fournit trois exemples de bonnes pratiques. La quatrième et dernière section fournit des informations contextuelles sur la façon selon laquelle les partis politiques, dans les trois pays susmentionnés, abordent concrètement les questions de diversité.

Glossaire

Les référentiels et le recueil d'indicateurs utilisent les termes ci-dessous.

Le référentiel sur les candidats du parti utilise notamment une distinction simplifiée entre les scrutins uninominaux et les scrutins plurinominaux à liste.

TERME	DEFINITION
Action positive	L'action positive se réfère à l'adoption de mesures spécifiques pour prévenir ou compenser les désavantages liés à l'appartenance (vraie ou suppose) à une race, une ethnie, une religion, une croyance, une nationalité ou une origine nationale. En ce sens, elle diffère de la 'discrimination positive' qui implique un traitement préférentiel sur la base de l'appartenance (vraie ou suppose) à une race, une ethnie, une religion, une croyance, une nationalité ou une origine nationale.
Cycle de candidature	Le cycle de candidature se réfère aux différentes étapes par lesquelles les individus doivent passer quand ils veulent se présenter en tant que candidat du parti : candidature à la candidature, sélection, formation, élection, accomplissement du mandat, fin du mandat.
Cycle d'emploi	Le cycle d'emploi se réfère aux différentes étapes jalonnant le parcours professionnel du personnel de l'organisation : candidature, recrutement, formation, évaluation et promotion, fin du contrat.
Diversité	Dans le cadre du projet, le terme diversité se réfère aux personnes issues des minorités visibles (voir ci-dessous)
Egalité	En conformité avec les législations européennes et nationales, l'égalité se réfère à l'égalité de traitement des personnes quelle que soit l'appartenance vraie ou supposée à une race, une ethnie, une religion, une croyance, une nationalité ou une origine nationale.
Entreprise détenue par une (des) personne(s) issue(s) des minorités visibles	Une entreprise est considérée comme une « entreprise détenue par des personnes issues des minorités visibles » quand une (des) personne(s) issue(s) des minorités visibles sont propriétaires de 51% ou plus des parts.
Etude	Différents types d'études existent. Les études peuvent différer par nature (questionnaire, entretiens, groupes de discussion, etc.), par méthode (pilotées en interne ou bien externalisées à des consultants indépendants) et par moment d'action (en tant que diagnostic, <i>ex ante</i> ou <i>ex post</i>). Choisir l'une ou l'autre combinaison dépend des coûts, de l'ambition et du niveau de développement.
Indicateur	Un indicateur est une mesure quantitative ou qualitative d'une situation, d'une action ou d'un procédé.
Niveau géographique	Se réfèrent au niveau de gouvernance (gouvernement national, régional ou local) et au niveau de l'antenne du parti (sièges nationaux, antenne régionale, antenne locale)
Personne issue des minorités visibles	Sur la base de l'utilisation par Eurostat des critères de nationalité et du lieu de naissance pour les statistiques de population, les catégories suivantes de personnes sont considérées comme « issues des minorités visibles » : <ul style="list-style-type: none"> • Tous les ressortissants légaux de pays extérieurs à l'Union européenne, ainsi que leurs descendants (personnes naturalisées incluses)

	<ul style="list-style-type: none"> Tous les ressortissants européens nés à l'extérieur de l'UE et/ou dont au moins un des parents est né en dehors de l'UE
Référentiel	Un référentiel se réfère à un standard pour les politiques et pratiques d'une organisation
Scrutin plurinominal à listes	Dans le cadre de ces scrutins, les partis élaborent des listes de candidats à élire et de sièges à attribuer à chaque parti en fonction du nombre de voix remportées par le parti, par ex. la représentation proportionnelle.
Scrutin uninominal	Les scrutins uninominaux utilisent les circonscriptions électorales qui renvoient un titulaire du poste à une assemblée comptant plusieurs élus, comme un corps législatif local, régional ou national, par ex. scrutin majoritaire à un tour (appelé <i>first past the post</i> au Royaume-Uni) ; scrutin majoritaire à deux tours comme en France.

Mode d'emploi

