

Migration Policy Group

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

Recueil de référentiels et d'indicateurs

Alexandre Kirchberger avec Katy Kefferpütz, Jan Niessen et Anne Friel

Share this:



REFERENTIEL – LES ELECTEURS DU PARTI

Les indicateurs de résultat évaluent la situation actuelle ou souhaitée du parti du point de vue de la prise en considération égalitaire des besoins et des aspirations des personnes issues des minorités visibles par rapport aux ceux d'autres personnes. Les indicateurs de processus par contre portent sur les documents constitutifs, les activités de dialogue et de communication/d'information.

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
RESULTATS	Prise en compte égalitaire	ELEC/O/1 Les électeurs du parti issus des minorités visibles estiment que leurs aspirations et leurs besoins sont pris en compte par le parti de façon égalitaire par rapport à ceux des autres électeurs	<ul style="list-style-type: none"> Les études indiquent que les personnes issues des minorités visibles présentent des taux de satisfaction similaires pour ce qui est de la prise en compte de leurs aspirations et leurs besoins par le parti
PROCESSUS	Reconnaître l'importance de l'électorat	ELEC/P/1 Les documents clés du parti reconnaissent l'importance des électeurs issus des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> Déclarations du parti sur l'importance des électeurs issus des minorités visibles
	S'adresser aux personnes issues des minorités visibles et les cibler	ELEC/P/2 Le parti cible pro-activement les électeurs potentiels issus des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> Campagnes encourageant l'inscription des électeurs par des groupes affiliés au parti fonctionnant en partenariat avec les associations communautaires, les médias spécialisés, etc. Réunions régulières organisées dans les centres communautaires situés dans des quartiers à forte densité de population issue des minorités visibles et auxquelles participent régulièrement les personnes issues des minorités visibles. 'Manifestes' pour l'égalité et la diversité
	Ecouter les aspirations et les besoins des personnes issues de minorités visibles	ELEC/P/3 Le parti entretient un dialogue structuré et systémique avec des associations communautaires	<ul style="list-style-type: none"> Les comités consultatifs et groupes de travail thématiques du parti se réunissent régulièrement avec des associations communautaires

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
	Cartographier l'électorat	ELEC/P/4 Les données sur l'égalité et la diversité sont utilisées afin de cartographier l'électorat	<ul style="list-style-type: none"> • Les études électorales du parti incluent des données relatives à l'égalité et la diversité

REFERENTIEL – LES MEMBRES DU PARTI

Les indicateurs de résultat évaluent la situation actuelle ou souhaitée du parti du point de vue de la composition de ses membres à différents niveaux et de l'expérience qu'ont les membres du parti avec les personnes issues des minorités visibles. Les indicateurs de processus par contre portent sur les critères d'adhésion relatifs à la nationalité et à la résidence ; les activités de communication et de formation destinées aux membres du parti issus des minorités visibles; les instruments de veille et de assignation d'objectifs.

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
RESULTATS	Composition des membres du parti (pour le pays)	MEMB/O/1a La composition des membres du parti reflète la composition de la population du pays	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage de membres issus des minorités visibles augmente au fil du temps pour refléter le pourcentage de la population nationale issue des minorités visibles
	Composition des membres du parti (échelle locale)	MEMB/O/1ab La composition des membres du parti reflète la composition de la population locale	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage de membres issus des minorités visibles augmente au fil du temps pour refléter le pourcentage de la population locale issue des minorités visibles
	Expérience des membres du parti issus des minorités visibles	MEMB/O/2 Les membres du parti issus des minorités visibles estiment être traités de façon égalitaire et juste par les autres membres, et ils présentent des taux de satisfaction similaires à ceux des autres membres du parti pour ce qui est de leur adhésion au parti	<ul style="list-style-type: none"> L'enquête de satisfaction sur les résolutions des plaintes déposées par les membres issus des minorités visibles et relatives au harcèlement racial, à la discrimination et à la victimisation raciales indique des taux de satisfaction à la hausse Des études avec les membres du parti issus des minorités visibles et portant sur la façon dont leurs collègues sympathisants/l'administration les traite(nt) indiquent que les membres issus des minorités visibles présentent des taux de satisfaction similaires à ceux des autres membres pour ce qui est de leur adhésion au parti
	Exigences de nationalité et de résidence ancrées dans les statuts et/ou dans le règlement intérieur	MEMB/P/1 L'adhésion au parti est ouverte à tous les résidents, indépendamment de tout critère de nationalité	<ul style="list-style-type: none"> Clause dans les statuts du parti et/ou dans le règlement intérieur Une enquête de satisfaction sur la résolution des plaintes relatives aux exigences de résidence/nationalité indique des taux de satisfaction à la hausse.

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
PROCESSUS	Recrutement des membres	MEMB/P/2 Le parti possède une politique de recrutement proactive des membres issus des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> • Efforts de recrutement ciblés, en collaboration avec des associations communautaires, des groupes d'entraide, des centres communautaires, des médias spécialisés, etc.
	Formation et développement	MEMB/P/3 Tous les membres du parti, indépendamment de leurs origines, sont invités à participer à une formation sur les questions relatives à la diversité et à l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de membres participant à la formation • Pourcentage de membres terminant la formation • L'évaluation des réactions des participants montre que la formation est efficace dans la sensibilisation aux questions de diversité et d'égalité
	Activités du parti (groupes de travail, conférences du parti, etc.)	MEMB/P/4 Les membres issus des minorités visibles participent aux activités du parti sur un pied d'égalité avec les autres membres	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage des membres du parti issus des minorités visibles par rapport aux membres du parti issus des minorités visibles qui ont participé aux activités (pour chaque activité) • Les activités sont organisées en tenant compte des différentes cultures
	Veille & assignation des objectifs	MEMB/P/5 Les données sur l'égalité et la diversité sont utilisées pour recenser la composition des membres du parti à tous les niveaux géographiques et pour fixer des objectifs de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Système de veille en place pour identifier le contexte migratoire des membres • Exemples de données collectées à des fins de veille et d'assignation d'objectifs : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pourcentage des membres issus des minorités visibles (à tous les niveaux : par exemple dans les antennes nationales, régionales, locales du parti) ○ Pourcentage des membres issus des minorités visibles qui quittent le parti ○ Pourcentage de membres issus des minorités visibles ayant déposé une plainte relative à l'adhésion au parti

REFERENTIEL – LES CANDIDATS DU PARTI

Les indicateurs de résultat évaluent la situation actuelle ou souhaitée du parti du point de vue de la composition de ses candidats, ainsi que la mesure dans laquelle les candidats issus des minorités visibles sont placés dans des circonscriptions où ils ont de bonnes chances de gagner ou à des postes éligibles sur les listes du parti. Les indicateurs de processus par contre portent sur les exigences de nationalité imposées aux candidats : activités d'information/communication destinées aux candidats issus des minorités visibles, formation et soutien financier proposés, instruments de veille et d'assignation des objectifs.

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
RESULTATS	Composition de la liste de candidats du parti (scrutins uninominaux)	CAND/O/1a La composition de la liste nationale de candidats du parti reflète la composition de la population du pays	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage de candidats issus des minorités visibles augmente au fil du temps de façon à refléter le pourcentage de la population nationale issue des minorités visibles et en âge de voter
	Circonscriptions gagnables (scrutins uninominaux)	CAND/O/1b Les candidats issus des minorités visibles reçoivent autant de circonscriptions gagnables que les autres candidats	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de candidats issus des minorités visibles dans les circonscriptions où il y a de bonnes chances de gagner (par exemple celles qui sont considérées comme « sûres » par le parti)
	Composition de la liste de candidats du parti (scrutins plurinominaux à listes)	CAND/O/2a Le nombre de candidats issus des minorités visibles sur la liste du parti est proportionnel au nombre de personnes issues des minorités visibles vivant sur le territoire concerné (circonscription nationale, régionale ou locale)	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage de candidats issus des minorités visibles sur la liste augmente au fil du temps de façon à refléter le pourcentage de la population issue des minorités visibles sur le territoire concerné et en âge de voter
	Positions éligibles (scrutins plurinominaux à listes)	CAND/O/2b Le nombre de candidats issus des minorités visibles à des positions éligibles sur la liste du parti est proportionnel au nombre de personnes issues des minorités visibles vivant sur le territoire concerné (circonscription nationale, régionale ou locale)	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage de candidats issus des minorités visibles dans des positions éligibles augmente au fil du temps de façon à refléter le pourcentage de la population issue des minorités visibles sur le territoire concerné et en âge de voter

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
PROCESSUS	Exigences de nationalité et de résidence dans les statuts et/ou dans le règlement intérieur	CAND/P/1 Les candidatures sont ouvertes aux détenteurs d'une double nationalité	<ul style="list-style-type: none"> • Clause dans les statuts du parti et/ou dans le règlement intérieur • L'enquête de satisfaction sur la résolution des plaintes relatives aux exigences de nationalité indique des taux de satisfaction à la hausse
	Recrutement de candidats	CAND/P/2 Le parti encourage pro-activement les candidatures de candidats issus des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> • Une information destinée aux candidats potentiels leur fournit le détail des compétences et qualifications requises pour être candidat, elle comprend la pertinence de l'expérience autre que politique (gestion d'une entreprise, charges familiales, etc.) • Efforts ciblés d'information/communication par le biais d'associations communautaires, de groupes d'entraide, de centres communautaires, de médias spécialisés, etc.
	Sélection des candidats	CAND/P/3 Les principes de diversité et d'égalité sont intégrés à la procédure de sélection des candidats	<ul style="list-style-type: none"> • Processus d'évaluation fondé sur les compétences • Faibles exigences relative à la durée d'adhésion minimale et aux références • Utilisation de quotas et d'objectifs • Formation à la diversité et à l'égalité à destination des membres des comités de sélection
	Financements destinés aux candidats	CAND/P/4 Un soutien financier est fourni aux candidats issus de communautés sous représentées, incluant les groupes de personnes issues des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> • Fonds indépendant pour la diversité au sein du parti
	Formation et développement	CAND/P/5 Le parti propose des possibilités de formation et de soutien pour garantir le développement des candidats talentueux issus des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> • Systèmes de repérage des talents pour identifier les candidats prometteurs • Systèmes de mentorat et/ou d'observation d'un aîné • Formations : développer ses compétences de direction, utiliser les médias, prendre la parole en public et mobiliser les partisans
	Veille et assignation d'objectifs	CAND/P/6 Les données sur l'égalité et la diversité sont utilisées afin de recenser les candidats du	<ul style="list-style-type: none"> • Système de veille en place pour identifier le contexte migratoire des candidats • Exemples de données collectées pour veiller et assigner les objectifs :

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
		<p>parti et les cycles de candidatures à tous les niveaux géographiques, mais aussi pour fixer les objectifs des activités d'information/communication</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pourcentage de candidats issus des minorités visibles ○ Pourcentage des candidats issus des minorités visibles ayant remporté un siège ○ Pourcentage de candidats issus des minorités visibles ayant perdu les élections ○ Pourcentage de candidats issus des minorités visibles introduisant une plainte relative à leur candidature

REFERENTIEL – LES DIRIGEANTS ET LES MEMBRES DE LA STRUCTURE EXECUTIVE DU PARTI

Les indicateurs de résultat évaluent la situation actuelle ou souhaitée du parti du point de vue de la composition des positions dirigeantes et de sa structure exécutive, mais aussi de l'expérience des dirigeants et des décideurs du parti issus des minorités visibles. Les indicateurs de processus par contre portent sur la mesure dans laquelle les documents constitutifs contiennent des éléments relatifs à la diversité et à l'égalité, tels que des exigences de nationalité et de résidence ; responsabilités accordées aux membres dirigeants et de la structure exécutive issus des minorités visibles ; politiques de formation et d'information/communication ; instruments de veille et d'assignation des objectifs.

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
RESULTATS	Composition du pouvoir d'influence et de la structure exécutive du parti	LEAD/O/1 La composition des positions dirigeantes et de la structure exécutive du parti reflète la composition de la population du pays	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage de dirigeants et membres de la structure exécutive du parti issus des minorités visibles augmente au fil du temps de façon à refléter le pourcentage de la population nationale issue des minorités visibles
	Expérience des dirigeants et décideurs du parti issus des minorités visibles	LEAD/O/2 Les dirigeants et membres de la structure exécutive issus des minorités visibles estiment être traités de façon égalitaire par leurs collègues	<ul style="list-style-type: none"> Une enquête de satisfaction relative à la résolution des plaintes visant à obtenir une protection contre le harcèlement racial et la victimisation raciale indique des taux de satisfaction à la hausse Des études avec les membres de la structure exécutive issus des minorités visibles sur la façon dont les collègues les traitent indiquent que les membres issus des minorités visibles ont le sentiment d'être traités de façon égalitaire par les autres membres
PROCESSUS	Refléter la composition de la société	LEAD/P/1 Les documents constitutifs du parti stipulent qu'il est nécessaire pour le parti de refléter la diversité de la société	<ul style="list-style-type: none"> Clause dans les statuts du parti et/ou dans le règlement intérieur
	Exigences de nationalité et de résidence ancrées dans les statuts et/ou dans le règlement intérieur	LEAD/P/2 Les positions dirigeantes et la participation à la structure exécutive du parti sont ouvertes aux détenteurs d'une double nationalité	<ul style="list-style-type: none"> Clause dans les statuts du parti et/ou dans le règlement intérieur Une enquête de satisfaction sur la résolution des plaintes relatives aux exigences de résidence/nationalité indique des taux de satisfaction à la hausse

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
	Responsabilités des dirigeants issus des minorités visibles	LEAD/P/3 Les dirigeants et membres de la structure exécutive du parti issus des minorités visibles reçoivent des responsabilités en fonction de leur expertise et non pas seulement en fonction de leur contexte migratoire	<ul style="list-style-type: none"> • Proportion des membres issus des minorités visibles chargés des questions de diversité et d'égalité par rapport aux autres domaines • Des études avec les membres de la structure exécutive issus des minorités visibles sur la façon dont les collègues les traitent indiquent que les membres issus des minorités visibles ont le sentiment d'être estimés pour leur expertise, leurs compétences et qualifications et pas seulement pour leur contexte migratoire
	Politiques de non-discrimination lors de la sélection de la structure exécutive	LEAD/P/4 Le parti affiche une politique proactive de sélection des membres de la structure exécutive issus des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> • Les considérations relatives à la diversité et à l'égalité sont intégrées aux procédures de sélection des membres de la structure exécutive • Déclarations politiques internes
	Formation et développement	LEAD/P/5 Le parti propose des possibilités de formation pour garantir le développement des membres de la structure exécutive issus des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> • Systèmes de repérage des talents incluant l'utilisation de « défenseurs » de la diversité au sein du parti • Systèmes de mentorat et/ou d'observation d'un aîné • Possibilités de soutien et de formation en matière de direction, de compétences médiatiques et de mobilisation des sympathisants
	Veille & assignation des objectifs	LEAD/P/6 Les données sur l'égalité et la diversité sont utilisées pour recenser les positions dirigeantes et la structure exécutive du parti à tous les niveaux géographiques, ainsi que pour fixer des objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Système de veille en place pour identifier le contexte migratoire des dirigeants et membres • Exemples de données collectées à des fins de veille et d'assignation d'objectifs : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pourcentage de dirigeants issus des minorités visibles (à tous les niveaux : antennes nationales, régionales et locales du parti) ○ Pourcentage de candidats sélectionnés et issus des minorités visibles ○ Pourcentage de membres issus des minorités visibles étant promu à des postes de direction ○ Pourcentage de membres issus des minorités visibles quittant la structure exécutive ○ Pourcentage de membres issus des minorités visibles introduisant une plainte pour harcèlement racial et victimisation raciale

REFERENTIEL– LES EMPLOYES DU PARTI

Les indicateurs de résultat évaluent la situation actuelle ou souhaitée du parti du point de vue de la composition de ses employés aux différents niveaux de l'effectif, la sensibilisation du personnel aux questions interculturelles, le traitement égalitaire ou non des employés issus des minorités visibles. Les indicateurs de processus par contre portent sur les différentes étapes du cycle de l'embauche, incluant le recours aux instruments de veille et d'assignation des objectifs.

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
RESULTATS	Composition des membres du personnel du parti (à l'échelle nationale)	EMP/O/1a La composition des membres du personnel aux différents sièges du parti, à tous les niveaux de l'effectif, reflète la composition de la population du pays	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage du personnel du parti issu des minorités visibles (à tous les niveaux de l'effectif) augmente au fil du temps de façon à refléter le pourcentage de la population issue des minorités visibles sur le territoire concerné
	Composition des membres du personnel du parti (niveau local)	EMP/O/1b La composition des membres du personnel du parti dans les antennes locales, à tous les niveaux de l'effectif, reflète la composition de la population locale	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage du personnel du parti issu des minorités visibles (à tous les niveaux de l'effectif) augmente au fil du temps de façon à refléter le pourcentage de la population locale issue des minorités visibles
	Sensibilisation du personnel du parti aux questions interculturelles	EMP/O/2 Le personnel du parti (et des RH en particulier) fait preuve de compréhension vis-à-vis des questions interculturelles et y est sensibilisé	<ul style="list-style-type: none"> Prise en compte des besoins religieux et culturels dans les contrats et les arrangements de travail Formation spécifique consacrée aux questions de la communication interculturelle/la diversité, l'égalité à tous les niveaux de l'effectif (incluant le nombre d'admissions et, le cas échéant, de certificats octroyés) Lignes directrices claires pour les gestionnaires RH sur le respect des principes de diversité et d'égalité dans les politiques et procédures RH (incl. les entretiens/la sélection/les promotions/les systèmes d'évaluation)
	Façon dont le personnel issu des minorités visibles est traité	EMP/O/3 Le personnel issu des minorités visibles a le sentiment d'être traité de façon égalitaire par ses supérieurs et collègues	<ul style="list-style-type: none"> Une enquête de satisfaction relative à la résolution des plaintes visant à obtenir une protection contre le harcèlement racial et la victimisation raciale indique des taux de satisfaction à la hausse Des études avec les membres du personnel du parti issus des minorités visibles sur la façon dont les collègues et supérieurs les traitent indiquent que le personnel issu des minorités visibles a le sentiment d'être traité de

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
			façon égalitaire en ce qui concerne les promotions
PROCESSUS	Politiques de non-discrimination lors du recrutement	EMP/P/1 Le parti, en tant qu'employeur de choix, se promeut aux personnes issues des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> • Les considérations de diversité et d'égalité sont intégrées à la description de la fonction (par exemple : pas d'exigences discriminatoires quant à la langue et aux qualifications) • Mesures de recrutement proactives pour recruter du personnel issu des minorités visibles, en particulier dans les régions à forte population immigrée, le parti organise des campagnes, comme des salons d'embauche ciblés, en coopération avec des ONG concernées, diffuse des annonces de recrutement via des campagnes destinées aux médias/réseaux spécialisé, fait des déclarations publiques, etc. • Actions positives pour assurer l'égalité d'accès aux stages et aux emplois temporaires, considérant que ces postes sont importants pour acquérir de l'expérience et qu'ils sont souvent pourvus de manière informelle
	Politiques de non-discrimination à des fins de rétention	EMP/P/2 Les principes de diversité et d'égalité sont intégrés aux procédures de recrutement, de promotion et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Procédures de recrutement fondées sur les compétences (telles que CV anonymes, tests de mise en situation, etc.) • Systèmes d'actions positives, tels que des mécanismes de repérage des talents pour garantir que les membres du personnel prometteurs issus des minorités visibles aient la même chance d'être promus que les autres • Procédure de dépôt de plainte pour la protection contre le harcèlement racial et la victimisation raciale
	Veille & assignation des objectifs	EMP/P/3 Les données sur l'égalité et la diversité sont utilisées pour recenser les membres du personnel du parti et le cycle d'embauche à tous les niveaux géographiques, ainsi que pour fixer les objectifs de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Système de veille en place pour évaluer la diversité et le traitement égalitaire des membres du personnel et des candidats • Exemples de données collectées à des fins de veille et d'assignation d'objectifs : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pourcentage de candidats issus des minorités visibles (à tous les niveaux de la hiérarchie) ○ Pourcentage de candidats sélectionnés et issus des minorités visibles ○ Pourcentage du personnel issu des minorités visibles promu à d'autres fonctions ○ Pourcentage du personnel issu des minorités visibles quittant

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
			<p>son emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pourcentage du personnel issu des minorités visibles introduisant une plainte pour harcèlement racial et victimisation raciale

REFERENTIEL – LES FOURNISSEURS DU PARTI

Les indicateurs de résultat évaluent la situation actuelle ou souhaitée du parti du point de vue de l'égalité d'accès aux appels d'offres et de la composition de ses fournisseurs. Les indicateurs de processus par contre portent sur les aspects juridiques et liés à la promotion du cycle de passation de marché (incluant l'utilisation de clauses d'inclusion sociale) et sur la veille de ce cycle pour identifier les obstacles auxquels les entrepreneurs immigrés peuvent être confrontés.

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
RESULTATS	Egalité des chances lors de la soumission	PROC/O/1 Les entreprises détenues par des personnes issues des minorités visibles ont une chance égale d'envoyer une offre lors des appels d'offres	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage d'entreprises détenues par des personnes issues des minorités visibles participant aux appels d'offres du parti • Résultats des enquêtes et groupes de discussion avec des entreprises détenues par des personnes issues des minorités visibles
	Composition du groupe de fournisseurs du parti	PROC/O/2 Les fournisseurs du parti se composent d'entreprises appliquant les principes de diversité et d'égalité dans leur gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de fournisseurs qui : <ul style="list-style-type: none"> ○ forment et sensibilisent le personnel à l'interculturalité ○ ont des procédures et possibilités de recrutement égalitaires et fondées sur les compétences ○ travaillent avec un personnel de livraison diversifié ○ mettent en œuvre des clauses sociales ○ ont une procédure de dépôt de plaintes
PROCESSUS	Procédures de passation de marché	PROC/P/1 Les principes de diversité et d'égalité sont intégrés aux procédures d'appels d'offres du parti	<ul style="list-style-type: none"> • Les exigences de diversité et d'égalité sont intégrées au cahier des charges de l'appel d'offres • Les exigences de diversité et d'égalité sont utilisées en tant que critères de sélection ou d'attribution • Les clauses sociales sont utilisées en vue de promouvoir le recrutement de personnes exclues du marché du travail, notamment de personnes issues des minorités visibles

TYPE D'INDICATEUR	CATEGORIE	REFERENTIEL	EXEMPLES D'INDICATEURS PERTINENTS
	Promotion des principes de diversité et d'égalité auprès des fournisseurs	<p>PROC/P/2 Le parti encourage ses fournisseurs à appliquer les principes d'égalité et de diversité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Par le biais de conditions d'exécution contractuelles, les contractants sont tenus de : <ul style="list-style-type: none"> ○ former et sensibiliser le personnel à l'interculturalité ○ développer des procédures et possibilités de recrutement égalitaires et fondées sur les compétences ○ travailler avec un personnel de livraison diversifié ○ mettre en place une procédure de dépôt de plaintes • Ces conditions s'appliquent tout au long de la chaîne d'approvisionnement, conformément aux clauses sur la diversité et l'égalité utilisées lors des appels d'offres, les soumissionnaires peuvent être tenus de prouver le respect de ces conditions
	Veille du cycle de passation de marché	<p>PROC/P/3 Les données sur la diversité et l'égalité des appels d'offres ayant abouti et des soumissionnaires sélectionnés sont recensées et sont utilisées pour fixer des objectifs en matière de passation des marchés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le système de veille des données en place fournit une évaluation globale des aspects liés à la diversité et à l'égalité du groupe de fournisseurs du parti, il identifie en outre les obstacles auxquels les entreprises détenues par des personnes issues des minorités visibles sont confrontées lors du cycle de passation de marché • Les leçons tirées de cet exercice viennent nourrir l'amélioration des procédures/les activités en vue de résoudre ces problèmes (cahier des charges plus clair, aide à l'exécution des clauses sociales, etc.)