

Migration Policy Group

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

Bonnes pratiques

- Réseau des leaders régionaux de la diversité
- Cibler proactivement les électeurs issus des minorités visibles
- Formation sur la diversité destinée aux agents impliqués dans le processus de recrutement et de sélection des candidats

Alexandre Kirchberger avec Katy Kefferpütz, Jan Niessen et Anne Friel

## Bonne pratique : réseau des leaders régionaux de la diversité

CHAMP	CONTENU
1. TITRE	Réseau des leaders régionaux de la diversité
2. PAYS	Royaume-Uni
3. ORGANISATION	Liberal Democrats
4. PERSONNE DE CONTACT	Vicky Booth
5. FONCTION	Responsable diversité
6. ADRESSE COURRIEL	diversity@libdems.org.uk
7. SITE WEB	Non applicable
8. DATE DE D2BUT DU PROJET	Septembre 2009...en cours
9. ...DATE DE FIN ...EN COURS	
10. SYNTHÈSE	Les leaders régionaux de la diversité sont nommés par les partis régionaux, ils agissent en tant que leaders plaidant pour l'égalité, la diversité et l'ouverture de la participation. Ils élaborent un plan d'action annuel dont l'objectif est de renforcer la diversité à tous les niveaux du parti et d'épauler les régions pour qu'elles puissent organiser efficacement des activités en ce sens.
11. DIFFICULTÉS/DEFI ET OBJECTIFS/ HYPOTHESES	Les principales initiatives peuvent être efficaces dans la résolution des problèmes liés à la sous-représentation des élus, cependant en vue de déclencher un changement culturel réel et à tous les niveaux du parti, elles doivent être conçues au niveau local. Au sein de notre parti, ce sont principalement les partis régionaux et locaux qui détiennent le pouvoir décisionnel et l'autorité, c'est pourquoi il est vital qu'ils participent à ces activités et les fassent progresser. Les leaders régionaux de la diversité (et leaders locaux dans certains cas) jouent un rôle clé, puisqu'ils sont le trait d'union entre activité locale et soutien central.
12. COMMENT CA MARCHE ?	Les leaders régionaux travaillent en partenariat avec l'Unité chargée de la diversité nationale, ils encouragent, défendent et soutiennent la diversité des partis locaux dans leur région. L'Unité chargée de la diversité offre des formations et un soutien aux leaders, pour qu'ils puissent développer et proposer un plan d'action pour la région concernée, parallèlement au Conseil régional.  Ce plan d'action reprend habituellement les domaines d'action suivants : 13. identifier et épauler les candidats talentueux potentiels issus des groupes sous-représentés, organiser des activités d'information/communication, de recrutement et de formation pour les groupes sous-représentés de la région 14. élargir la participation électorale et se faire l'écho auprès du parti central des inquiétudes, obstacles et défis freinant l'intégration 15. être le trait d'union entre les agents locaux et régionaux du parti et partager avec eux les bonnes pratiques 16. le cas échéant, recruter une équipe de leaders de la diversité, pour atteindre ces objectifs 17. participer aux réunions trimestrielles du <i>Diversity Engagement Group</i> (DEG – Groupe pour la diversité).
18. RESULTATS	Les plans d'action sont maintenant déployés dans toutes les régions, ainsi qu'en Ecosse et au Pays de Galles. Toutes les régions appliquent aujourd'hui ces plans d'action, nous avons reçu des réactions positives des membres et/ou candidats qui en ont bénéficié.
19. EVALUATION	L'évaluation du réseau se fait de façon permanente par le biais de rapports envoyés au <i>Diversity Engagement Group</i> . Les régions sont évaluées à l'aune des progrès enregistrés

	<p>dans l'application des plans d'action régionaux. La réussite ou l'échec des projets dépend considérablement de la volonté des Conseils régionaux et de la capacité du défenseur de la diversité à influencer les activités dans la région.</p> <p>Nous recommandons l'élaboration d'un plan d'action type qui pourrait être utilisé par les partis locaux comme point de départ et qui serait adapté et modifié en fonction du contexte.</p>
<p>20. POUR QUI ?</p>	<p>Les bénéficiaires du réseau sont les membres actuels ou potentiels des groupes sous-représentés.</p>
<p>21. SOURCE DE FINANCEMENT ET RESSOURCES UTILISEES</p>	<p>Le parti central avance des fonds régionaux limités pour soutenir ces activités, les régions introduisent une demande de financement si nécessaire. Deux membres du personnel central se chargent d'un réseau national comptant environ 20 volontaires.</p>

## Bonne pratique : cibler proactivement les électeurs issus des minorités visibles

CHAMP	CONTENU
22. TITRE	Cibler proactivement les électeurs issus des minorités visibles
23. PAYS	Royaume-Uni
24. ORGANISATION	Liberal Democrats
25. PERSONNE DE CONTACT	Vicky Booth
26. FONCTION	Responsable diversité
27. ADRESSE COURRIEL	<a href="mailto:diversity@libdems.org.uk">diversity@libdems.org.uk</a>
28. SITE WEB	Non applicable
29. DATE DE DEBUT DU PROJET	Le projet a débuté en juin 2011, le guide a été complété en septembre 2011 (diffusion et activités toujours en cours).
...DATE DE FIN ...EN COURS	
30. SYNTHÈSE	<p>Le parti reconnaît la nécessité de cibler anticipativement l'électorat issu de l'immigration en termes de messages, de campagne et d'activité de mobilisation.</p> <p>Le siège du parti a récemment publié un guide sur la mobilisation des minorités intitulé « <i>Whose Vote are you Missing?</i> ». Il est diffusé massivement au sein de tout le parti. Ce guide encourage les idées et initiatives de prise de contact locale visant à renforcer l'implication électorale au sein de l'électorat appartenant à des communautés officiellement reconnues comme « minorités ethniques » ou assimilées (appelées BAME au Royaume-Uni).</p>
31. DIFFICULTE/DEFI ET OBJECTIFS/ HYPOTHESES	<p>Certaines organisations au sein du parti ont par le passé entrepris des initiatives de mobilisation fructueuses, par exemple : les Libéraux Démocrates Chinois ont travaillé avec la Commission électorale, pour publier les documents du parti en deux langues, le but étant d'augmenter le nombre d'électeurs inscrits et la participation électorale de la communauté chinoise.</p> <p>Nous devons capitaliser sur ce type de bonnes pratiques, pour que le parti s'engage auprès des minorités visibles aux quatre coins du pays.</p>
32. COMMENT CA MARCHE ?	<p>Ce livret reprend, entre autres, les recommandations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>33. effectuer un « audit des communautés » pour établir le profil de l'électorat</li> <li>34. rédiger des courriers et documents ciblés</li> <li>35. participer aux festivals locaux et événements culturels</li> <li>36. utiliser les médias spécialisés</li> <li>37. identifier les candidats/partisans talentueux potentiels issus de minorités ethniques et les aider à s'impliquer plus.</li> </ul> <p>Il est crucial que ce travail soit porté par des militants locaux travaillant effectivement dans leur circonscription et adaptant les activités au contexte.</p>
38. RESULTATS	Cinq cents livrets ont été jusqu'à présent distribués dans tout le parti, parallèlement à cette activité six sessions de formation ont été organisées lors des divers événements et conférences du parti.
39. EVALUATION	Dans six mois, chaque parti local sera contacté pour déterminer l'impact du livret. Cet impact sera mesuré à l'aune du nombre d'activités d'information /communication organisées. Nous encourageons également les partis locaux à partager leurs exemples de bonnes pratiques et d'activités d'information / communication réussies.
40. POUR QUI ?	Le guide s'adresse directement aux partisans, aux conseillers et aux candidats locaux. Les groupes ciblés sont les électeurs issus de minorités ethniques.

**41. SOURCE DE  
FINANCEMENT ET  
RESSOURCES UTILISEES**

Le parti central a financé la publication du guide, soit deux employés à temps partiel qui ont travaillé sur ce projet pendant 3 mois. Les partis régionaux ont pris à leur charge les frais de distribution du guide pour leurs régions. La diffusion se poursuivra dans les six mois à venir, lors d'événements et de sessions de formation ad hoc et tout au long du cycle électoral.

## Bonne pratique : formation sur la diversité destinée aux agents impliqués dans le processus de recrutement et de sélection des candidats

CHAMP	CONTENU
42. TITRE	Formation sur la diversité destinée aux agents impliqués dans le processus de recrutement et de sélection des candidats.
43. PAYS	Royaume-Uni
44. ORGANISATION	Liberal Democrats
45. PERSONNE DE CONTACT	Vicky Booth
46. FONCTION	Responsable diversité
47. ADRESSE COURRIEL	<a href="mailto:diversity@libdems.org.uk">diversity@libdems.org.uk</a>
48. SITE WEB	Non applicable
49. DATE DE DEBUT DU PROJET	En cours
...DATE DE FIN	
...EN COURS	
50. SYNTHÈSE	Il y a une politique d'intégration de la diversité au niveau de tous les processus liés au recrutement des candidats. Toutes les formations destinées aux évaluateurs, aux directeurs du scrutin, aux comités de sélection et à tous les fonctionnaires impliqués dans le processus de recrutement et de sélection des candidats comprennent une formation sur la diversité. Un processus d'approbation fondé sur les compétences a été créé par un expert externe, et une bonne pratique en matière de diversité est intégrée tout au long du processus.
51. DIFFICULTE/DEFI ET OBJECTIFS/HYPOTHESES	Il est essentiel que toutes les parties impliquées dans le processus d'approbation et de sélection des candidats soient conscientes des obstacles potentiels auxquels sont confrontés les candidats et qu'elles en tiennent dûment compte. Elles sont également sensibilisées aux préjugés potentiels et inconscients lors du processus de sélection ou d'évaluation et elles apprennent à les surmonter.
52. COMMENT CA MARCHE ?	La formation de sensibilisation à la diversité est intégrée tout au long de la formation globale, elle comprend un chapitre « <i>Diversity watch</i> » (Vigilance à la diversité) lors duquel les tenants et aboutissants de la diversité à chaque étape du processus sont pris en compte et discutés en groupe.
53. RESULTATS	Toutes les sessions de formation ont été intégrées à cette formation.
54. EVALUATION	Des formulaires d'évaluation remplis par les candidats sont collectés les jours d'évaluation, de la sorte toute difficulté éventuelle peut être identifiée et résolue. En conséquence, les adaptations appropriées des politiques sont bien cotées par ceux et celles qui les ont demandées.
55. POUR QUI ?	La formation est destinée aux évaluateurs, aux directeurs du scrutin et aux comités de sélection, le but est de limiter toute discrimination ou obstacle potentiels auxquels pourraient être confrontés les candidats.
56. SOURCE DE FINANCEMENT ET RESSOURCES UTILISEES	Cette formation est financée et gérée par le Bureau du parti chargé des candidats, c'est d'ailleurs l'une de ses tâches principales.