



# GAGNER AVEC FIERTÉ

**Une auto-évaluation de l'Inclusion des  
LGBTQI+ pour les Partis Politiques**

*11 novembre 2024*

Le National Democratic Institute et le LGBTQ+ Victory Institute

## **“Gagner avec Fierté”: Une auto-évaluation de l’Inclusion LGBTQI+ pour les Partis Politiques**

*Une auto-évaluation pour accompagner le LGBTQ+ Victory Institute's  
Guide de la participation des LGBTQI+ à la vie politique*

Par le National Democratic Institute et le LGBTQ+ Victory Institute

Copyright © 2024 the National Democratic Institute (NDI)

Tous droits réservés.

Des parties de ce travail peuvent être reproduites et/ou traduites à des fins non commerciales, à condition que le NDI soit reconnu comme la source du matériel et qu’il reçoive des copies de toute traduction.



## À PROPOS DE L'INSTITUT NATIONAL DÉMOCRATIQUE

Le National Democratic Institute (NDI) est une organisation non gouvernementale à but non lucratif et non partisane qui répond aux aspirations des peuples du monde entier à vivre dans des sociétés démocratiques qui reconnaissent et promeuvent les droits humains fondamentaux. Depuis sa création en 1983, le NDI et ses partenaires locaux s'efforcent de soutenir et de renforcer les institutions et les pratiques démocratiques en consolidant les partis politiques, les organisations civiques et les parlements, en protégeant les élections et en encourageant la participation des citoyens, l'ouverture et la responsabilité au sein du gouvernement. Avec des membres du personnel et des praticiens politiques bénévoles issus de plus de 100 nations, le NDI rassemble des individus et des groupes pour partager des idées, des connaissances, des expériences et de l'expertise. Les partenaires bénéficient d'une large exposition aux meilleures pratiques en matière de développement démocratique international, qu'ils peuvent adapter aux besoins de leur propre pays. L'approche multinationale du NDI renforce le message selon lequel il n'existe pas de modèle démocratique unique, mais certains principes fondamentaux sont partagés par toutes les démocraties. Le travail de l'Institut soutient les principes inscrits dans la Déclaration Universelle des Droits Humains. Il favorise également le développement de canaux de communication institutionnalisés entre les citoyens, les institutions politiques et les élus, et renforce leur capacité à améliorer la qualité de vie de tous les citoyens. Pour plus d'informations sur le NDI, veuillez consulter le site [www.ndi.org](http://www.ndi.org).

## À PROPOS DU LGBTQ+ VICTORY INSTITUTE

Le LGBTQ+ Victory Institute œuvre à la réalisation et au maintien de l'égalité par le biais du développement du leadership, de formations, de recherches et de réunions. Nous travaillons dans le monde entier pour augmenter le nombre, élargir la diversité et assurer le succès des élus et des fonctionnaires LGBTQ+ à tous les niveaux de gouvernement. Pour plus d'informations sur le LGBTQ+ Victory Institute, veuillez consulter le site [www.victoryinstitute.org](http://www.victoryinstitute.org).

## REMERCIEMENTS

*Le NDI souhaite exprimer sa gratitude à son personnel qui a grandement contribué et travaillé sans relâche pour rendre le projet Gagner avec Fierté possible : Kabowd Mensah, directrice de programme et Birgitta Ohlsson, directrice des programmes de partis politiques. Nous souhaitons également remercier d'autres membres du personnel du NDI, actuels et anciens, pour leurs contributions notables : Guthrie Kuckes, Fadoua Nabih, Deborah Banketa, Kristina Jeffers, Jake Farris, Kent Fogg, Mahsuma Petrovic, Molly Middlehurst, Mariam Kvatadze, Rachel Mims, Teona Kupunia, Francisco Herrero, Aaron Azelton, Naia Begashvili, Tomas Hrustic, Vladimir Horvath, Andrea Figulova, Martin Davis, Yana Kazakova, Svitlana Iukhymovych, May Butoy, Teonel Tungala et Whitney Pfeifer. Nous tenons également à remercier les consultants Luis Abolafia, Lambert Ramirez, Sarah Travis-Hlatshwayo et Iain Gill, dont les contributions ont été inestimables. Le NDI remercie Ces Badillo (Caribe Afirmativo), Rémy Bonny (Forbidden Colors NPO), Sten Laansoo (Renew/Reformierakond), Raphael Velez (ALDE), Bayanda Ndumiso (Triangle Project) et Angeles Palma (SOMOS CDC) pour leur contribution à l'évaluation et au cadre de Win with Pride. Le NDI remercie également les dirigeants politiques et les militants civiques de Slovaquie, d'Ukraine et des Philippines qui ont accepté de participer au projet pilote ; leurs perspectives inestimables ont contribué à rendre ce projet possible. Enfin, le NDI tient à exprimer sa profonde gratitude à ses partenaires du LGBTQ+ Victory Institute : Alhelí Partida, Mateo de la Torre et Elliot Imse, dont le partenariat a constitué la base solide sur laquelle ce projet a été construit.*

Conception graphique par [Hedvig Tindberg](#)

# AVANT-PROPOS

**DEPUIS QU'IL EXISTE DES PARTIS POLITIQUES**, il y a des hommes politiques LGBTQI+. Cependant, dans un monde caractérisé par l'homophobie, des valeurs archaïques et des traditions démodées, il n'a pas toujours été possible de vivre ouvertement en tant que personne LGBTQI+. Aujourd'hui, être une personne gay, bisexuelle, transgenre, lesbienne ou intersexuée peut mettre sa vie en danger dans beaucoup trop de pays, car la discrimination existe partout dans le monde. Le recul démocratique mondial, associé à la montée de dirigeants autoritaires ciblant la communauté LGBTQI+, est extrêmement dangereux.

Ce qui est encourageant, c'est que depuis le milieu des années 70, le nombre de personnes s'identifiant comme LGBTQI+ et siégeant au Parlement dans le monde entier est en augmentation. Cela a ouvert des espaces pour les politiciens des communautés arc-en-ciel dans le monde entier. Il convient de noter que dans le monde occidental, la majorité de ce groupe reste composée d'hommes blancs gays. Néanmoins, la diversité s'accroît dans le monde entier et la plupart des continents comptent désormais des hommes politiques ouvertement LGBTQI+.

L'outil d'auto-évaluation "Gagner avec Fierté" est conçu pour les partis politiques, les politiciens LGBTQI+ et leurs alliés au sein des partis, afin qu'ils s'efforcent d'inclure tous les citoyens qu'ils représentent. Avec nos partenaires du LGBTQ+ Victory Institute, le NDI est fier de présenter cet outil dans le cadre d'une série d'outils qui peuvent être utilisés par les organisations de la société civile, les chercheurs et les défenseurs qui cherchent à travailler avec les partis politiques.

Dans la plupart des États démocratiques, les partis politiques constituent un point d'entrée essentiel pour la participation politique et il leur incombe d'offrir un espace sûr aux personnes LGBTQI+ pour qu'elles puissent s'engager de manière significative dans les questions politiques qui ont un impact sur leur vie. Lorsque les partis politiques prendront l'inclusion au sérieux, tout le monde gagnera avec fierté.



**Birgitta Ohlsson**

*Directrice des programmes des partis politiques, National Democratic Institute  
Ancienne ministre et député suédoise*



# Matières.

Définition des termes clés	6
<b>Partie 1: Comment utiliser l'auto-évaluation "Gagner avec Fierté"</b>	10
Pourquoi l'inclusion des LGBTQI+ dans les partis est-elle importante?	11
Avantages de l'auto-évaluation	12
Reconnaissance la diversité des identités au sein des communautés LGBTQI+ et mise en garde	13
Créer et organiser une équipe "Gagner avec Fierté" au sein du parti	14
Assurer un espace honnête et sûr pour les personnes qui se prêtent à l'auto-évaluation	15
Anonymat et confidentialité dans l'auto-évaluation	15
Interprétation des résultats et détermination de l'intégration des personnes LGBTQI+ par le parti	18
Auto-évaluation "Gagner avec Fierté"	20
Approfondir l'auto-évaluation "Gagner avec Fierté" à l'aide de groupes de discussion ou d'entretiens approfondis	21
<b>Partie 2: Auto-évaluation Gagner avec Fierté</b>	22
Instructions	23
Section 1: Attitudes Internes des Partis à l'égard des personnes LGBTQI+	24
Section 2: Pratiques internes des partis ayant un impact sur les membres LGBTQI+	29
<b>Partie 3: Concevoir et mettre en œuvre des réformes internes pro-LGBTQI+ au sein du parti</b>	40
Félicitations! Vous avez terminé l'auto-évaluation "Gagner avec Fierté"	41
Normes minimales pour un fonctionnement inclusif des partis	41
Entamer la conversation avec les dirigeants du parti	42
Identifier les alliés pro-LGBTQI+	44
Cartographie des pouvoirs	46
Donner la priorité aux réformes pro-LGBTQI+ et obtenir des résultats rapides	47
Fixer des objectifs d'inclusion pro-LGBTQI+	47
Trouver un compromis sur la réforme pro-LGBTQI+	48
Déterminer le meilleur moment pour mettre en œuvre des réformes pro-LGBTQI+	48
Communiquer les réformes pro-LGBTQI+ au public	48
<b>Fiches de travail pour soutenir les réformes pro-LGBTQI+</b>	51
Fiche 1: Définir l'objectif de réforme pro-LGBTQI+ du parti	52
Fiche 2: Identifier les alliés pro-LGBTQI+ de la réforme	52
Fiche 3: Cartographie du pouvoir pour une réforme pro-LGBTQI+	54
Fiche 4: Plan de mise en œuvre de la réforme pro-LGBTQI+	55

## DÉFINITION DES TERMES CLÉS<sup>1</sup>

<b>Bisexuel</b>	<p>Une personne qui a la capacité d'éprouver une attirance physique, romantique et/ou émotionnelle durable pour les personnes du même sexe ou d'un autre sexe. Les personnes peuvent ressentir cette attirance de différentes manières et à différents degrés au cours de leur vie. Les personnes bisexuelles n'ont pas besoin d'avoir eu des expériences sexuelles spécifiques pour être bisexuelles ; en fait, elles n'ont pas besoin d'avoir eu la moindre expérience sexuelle pour s'identifier comme bisexuelles. N'utilisez pas de trait d'union dans le mot "bisexuel" et ne mettez une majuscule à bisexuel qu'en début de phrase.</p>
<b>Cisgenre</b>	<p>Terme utilisé pour décrire une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qu'elle avait à la naissance ou qui a été identifié comme tel.</p>
<b>Gay</b>	<p>L'adjectif utilisé pour décrire les personnes dont l'attirance physique, romantique et/ou émotionnelle est durable envers les personnes du même sexe (par exemple, gay man, gay people). Parfois, lesbienne (n. ou adj.) est le terme préféré pour les femmes. Évitez de qualifier les gays d'"homosexuels", terme désuet considéré comme péjoratif et offensant par de nombreux gays et lesbiennes.</p>
<b>Expression du genre</b>	<p>L'apparence extérieure de l'identité de genre d'une personne, généralement exprimée par le comportement, l'habillement, les caractéristiques corporelles ou la voix, et qui peut ou non se conformer aux comportements et caractéristiques socialement définis et typiquement associés à la masculinité ou à la féminité.</p>
<b>Identité de genre</b>	<p>Le concept le plus intime d'une personne qui se considère comme un homme, une femme, un mélange des deux ou ni l'un ni l'autre - comment les individus se perçoivent et comment ils s'appellent. L'identité de genre d'une personne peut être identique ou différente du sexe qui lui a été assigné à la naissance.</p>
<b>Non-conformité au genre</b>	<p>Terme général désignant les personnes qui ne se comportent pas d'une manière conforme aux attentes traditionnelles de leur genre ou dont l'expression du genre ne correspond pas exactement à une catégorie. Si de nombreuses personnes s'identifient également comme transgenres, ce n'est pas le cas de toutes les personnes non conformes au genre.</p>

<sup>1</sup> Les définitions ci-dessus ont été adaptées à partir des glossaires de [GLAAD](#), [Human Rights Campaign](#) et du [National Center for Transgender Equality](#) (GLAAD, 2021) (Human Rights Campaign, n.d.) ( National Center for Transgender Equality, 2023) glossaries.

<b>Hétérosexuel/ Hétéro</b>	Adjectif utilisé pour décrire les personnes dont l'attrance physique, romantique et/ou émotionnelle est durable pour les personnes du sexe opposé.
<b>Intersectionnalité</b>	Un concept qui offre une visibilité et une prise en compte de la manière dont les individus aux multiples identités marginalisées (par exemple une jeune femme handicapée, une lesbienne issue d'une minorité ethnique, etc.) sont affectés de manière unique et comment cela affecte à la fois leur accès et les obstacles à leur participation aux processus électoraux et politiques.
<b>Intersexe</b>	Terme générique décrivant les personnes nées avec une anatomie reproductive ou sexuelle et/ou un schéma chromosomique qui ne peut être classé comme typiquement masculin ou féminin. Ces variations sont aussi parfois appelées "différences de développement sexuel" (DDS). Évitez le terme désuet et péjoratif d'"hermaphrodite". Bien que certaines personnes puissent être intersexuées et s'identifier comme transsexuelles, les deux sont distinctes et ne doivent pas être confondues. Pour plus d'informations, consultez le site <a href="http://www.interactadvocates.org">www.interactadvocates.org</a> .
<b>Lesbienne</b>	Une femme dont l'attrance physique, romantique et/ou émotionnelle durable se porte sur d'autres femmes. Aux États-Unis, par exemple, certaines lesbiennes préfèrent s'identifier comme gays (adj.) ou comme femmes gays. Évitez de qualifier les lesbiennes d'"homosexuelles", qui est un terme péjoratif.
<b>LGBTQI+</b>	Acronymes pour lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers et intersexes. Parfois, lorsque le Q se trouve à la fin de LGBT, il peut également signifier "questionnement". LGBTQ, LGBT et/ou GLBT sont également souvent utilisés.
<b>LGBTQIphobie</b>	La peur et la haine des personnes LGBTQI+ ou le malaise qu'elles suscitent. Cela comprend également l'homophobie - une aversion et/ou un préjugé à l'encontre des personnes ayant une attrance pour le même sexe - et la transphobie - une aversion et/ou un préjugé à l'encontre des personnes dont l'identité et/ou l'expression de genre est différente des attentes culturelles basées sur le sexe qui leur a été assigné à la naissance.
<b>Non binaire</b>	Les personnes dont le genre n'est ni masculin ni féminin utilisent de nombreux termes différents pour se décrire, le terme non-binaire étant l'un des plus courants (parfois orthographié avec un trait d'union, comme "non-binaire"). Parmi les autres termes, on trouve genderqueer, agender, bigender, genderfluid, et bien d'autres encore.

<b>Participation politique</b>	Actions ou activités volontaires entreprises par le public pour influencer la politique publique directement ou en affectant la sélection des décideurs politiques. La participation politique peut inclure, sans s'y limiter, le vote aux élections, le soutien aux campagnes politiques, la prise de contact avec les fonctionnaires, les pétitions, les protestations et le travail collectif sur des questions.
<b>Queer</b>	Adjectif utilisé par certaines personnes, en particulier les plus jeunes, dont l'orientation sexuelle n'est pas exclusivement hétérosexuelle (par exemple, personne queer, femme queer). Généralement, pour les personnes qui s'identifient comme queer, les termes lesbienne, gay et bisexuel sont perçus comme trop limitatifs et/ou chargés de connotations culturelles qu'ils estiment ne pas s'appliquer à eux. Certaines personnes peuvent utiliser le terme queer, ou plus communément genderqueer, pour décrire leur identité et/ou leur expression de genre. Autrefois considéré comme un terme péjoratif, queer a été récupéré par certaines personnes LGBT pour se décrire elles-mêmes ; cependant, ce terme n'est pas universellement accepté, même au sein de la communauté LGBT. Lorsque l'on trouve le terme Q à la fin de LGBT, il signifie généralement queer et, moins souvent, questioning.
<b>Sexe attribué à la naissance</b>	Le sexe - masculin, féminin ou intersexe - qu'un médecin ou une sage-femme utilise pour décrire un enfant à la naissance sur la base de son anatomie externe.
<b>Caractéristiques du sexe</b>	Les caractéristiques physiques de chaque personne liées au sexe, y compris les chromosomes, les gonades, les hormones sexuelles, les organes génitaux et les caractéristiques physiques secondaires émergeant de la puberté.
<b>Orientation sexuelle</b>	Terme scientifiquement exact désignant l'attraction physique, romantique et/ou émotionnelle durable d'une personne pour les membres du même sexe et/ou du sexe opposé, y compris les orientations lesbienne, gay, bisexuelle et hétérosexuelle (hétéro). Évitez le terme offensant de "préférence sexuelle", qui est utilisé pour suggérer que le fait d'être gay, lesbienne ou bisexuel est volontaire et, par conséquent, "guérissable". Il n'est pas nécessaire d'avoir eu des expériences sexuelles spécifiques pour connaître sa propre orientation sexuelle ; en fait, il n'est pas nécessaire d'avoir eu la moindre expérience sexuelle. Remarque: l'orientation sexuelle d'une personne est indépendante de son identité sexuelle.
<b>SOGIESC</b>	Acronyme désignant l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, et les caractéristiques sexuelles.

**Transgenre**

Terme générique désignant les personnes dont l'identité et/ou l'expression de genre est différente des attentes culturelles basées sur le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Le fait d'être transgenre n'implique aucune orientation sexuelle spécifique. Par conséquent, les personnes transgenres peuvent s'identifier comme hétérosexuelles, gays, lesbiennes, bisexuelles, etc.



# Comment utiliser l'auto-évaluation "Gagner avec Fierté"

L'AUTO-ÉVALUATION "GAGNER AVEC FIERTÉ" est conçue pour permettre aux partis politiques d'avoir un aperçu préliminaire de leur capacité à intégrer de manière significative les personnes LGBTQI+ dans leurs structures et à représenter les intérêts de ces communautés par le biais de réformes internes et de politiques externes pro-LGBTQI+.

### Cette évaluation comporte deux parties:

#### 1. Attitudes internes des partis à l'égard des personnes LGBTQI+

- 1.1 Les droits des LGBTQI+ au sein de mon parti
- 1.2 Mes expériences et valeurs personnelles

#### 2. Pratiques internes des partis ayant un impact sur les membres LGBTQI+

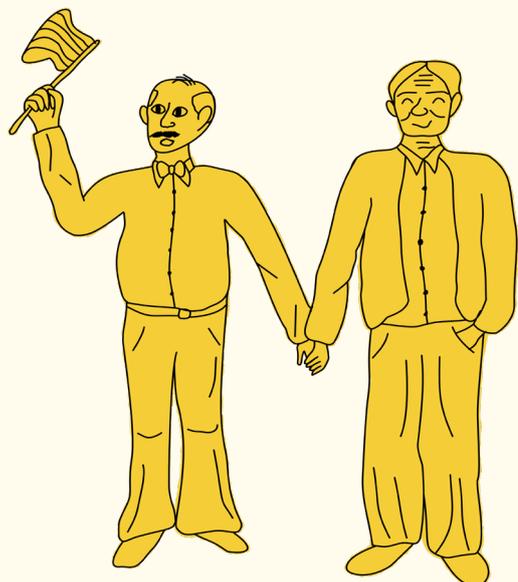
- 2.1 Processus et pratiques internes
- 2.2 Leadership et prise de décision
- 2.3 Inclusion intersectionnelle dans les comités internes du parti
- 2.4 Sélection des candidats et candidature aux élections

Une fois l'auto-évaluation terminée, le parti peut décider d'approfondir les résultats en élargissant l'enquête à d'autres membres et/ou en organisant des groupes de discussion et des entretiens approfondis avec les principaux dirigeants et membres du parti. Cela permettrait au parti de mieux comprendre ses attitudes et pratiques en matière d'inclusion ou d'exclusion des personnes LGBTQI+ au sein de l'organisation. (Voir " Approfondir l'auto-évaluation "Gagner avec Fierté" avec des groupes de discussion ou des entretiens approfondis " ci-dessous).

## POURQUOI L'INCLUSION DES LGBTQI+ DANS LES PARTIS EST-ELLE IMPORTANTE?

Les partis politiques devraient s'efforcer d'inclure tous les citoyens qu'ils représentent. Dans la plupart des États démocratiques, ils constituent souvent un point d'entrée clé pour la participation politique. Ils ont à la fois la responsabilité et l'opportunité de créer un espace sûr pour que les personnes LGBTQI+ puissent s'engager activement dans les questions politiques qui affectent leur vécu.

Cependant, dans le monde entier, les partis luttent ou manquent de motivation pour inclure pleinement et de manière significative les personnes LGBTQI+ au sein de leurs structures en tant que membres internes, dirigeants, candidats et élus. En outre, les partis sont souvent confrontés à des difficultés ou manquent de motivation pour inclure les personnes LGBTQI+ lorsqu'ils élaborent des politiques et des programmes qui répondent à leurs problèmes spécifiques, ce qui se traduit par un manque de solutions pro-LGBTQI+ efficaces. La Colombie est un exemple de partis ayant réussi à intégrer des membres LGBTQI+. Ainsi, le parti Polo Democrático Alternativo veille à ce qu'au moins 10 % de ses membres soient des afro-descendants, des autochtones et des personnes LGBTQI+ à tous les niveaux du parti (congrès national, assemblées et sections locales). Ce niveau de



représentation est un point de départ essentiel pour que les partis représentent véritablement tous les citoyens et respectent la démocratie.<sup>2</sup>

Par conséquent, pour que les partis soient véritablement démocratiques, l'inclusion significative des personnes LGBTQI+ est nécessaire. Lorsque les partis choisissent de respecter leurs engagements d'impliquer, de soutenir et de protéger leurs citoyens - indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre et/ou de leur expression de genre - ils démontrent aux citoyens - y compris aux électeurs - leur volonté de réduire la marginalisation et la discrimination. Ces engagements permettent aux partis politiques d'accroître leur impact social positif et de préserver les droits humains dans leur pays, parmi de nombreux autres avantages tangibles.

## AVANTAGES DE L'AUTO-ÉVALUATION

L'auto-évaluation "Gagner avec Fierté" présente des avantages considérables pour les parties, notamment:



Avantages électoraux, car le parti est en mesure d'impliquer une communauté plus large, orientée vers l'inclusion, pendant et entre les élections. S'il est mené et communiqué de manière efficace, cet engagement pourrait potentiellement accroître la confiance et la crédibilité du public sur des questions connexes.



Assurer pleinement la démocratie en représentant de manière significative les citoyens LGBTQI+ en tant que membres, dirigeants, candidats et élus au sein et au nom du parti.<sup>3</sup>



Amélioration de la capacité à gagner ou à regagner la confiance des citoyens sceptiques ou désillusionnés qui accordent de l'importance aux droits humains, à l'inclusion et aux politiques et pratiques pro-LGBTQI+.



Élargissement de la base électorale et de l'engagement des personnes LGBTQI+ entre les élections.

S'il est difficile d'attribuer directement le succès électoral à l'intégration des LGBTQI+ en raison de la nature complexe des élections et des multiples facteurs qui les influencent, il existe de nombreux cas dans le monde où les partis politiques ont défendu l'intégration des LGBTQI+ et ont obtenu des résultats positifs dans les urnes en conséquence:

- **Fine Gael**, un parti centriste chrétien-démocrate **irlandais**, a mené une campagne réussie en faveur du mariage entre personnes de même sexe en 2015 et, lors des élections de l'année suivante, il a enregistré une hausse significative du taux de participation et de la part des voix.<sup>4</sup>
- **Taiwan** est devenu le premier pays asiatique à légaliser le mariage entre personnes de même sexe en 2019, en grande partie grâce au **Parti démocrate du peuple (DPP)** au pouvoir qui a défendu la cause. Bien qu'il s'agisse d'une avancée significative pour les droits des personnes LGBTQI+ dans la région, la décision a été accueillie de manière mitigée à Taiwan, mais le DPP a vu sa part de voix augmenter lors des élections de 2020 qui ont suivi.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Caribe Afirmativo et Victory Institute: [Une vue de la participation politique des personnes LGBTI dans les partis et mouvements politiques en Colombie](#)

<sup>3</sup> Le droit de participer aux affaires politiques et publiques est inscrit à l'article 25 du Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politiques (PIDCP)

<sup>4</sup> <https://www.washingtonpost.com/news/monkey-cage/wp/2015/05/23/ireland-has-voted-yes-to-same-sex-marriage-how-did-it-happen/>

<sup>5</sup> <https://www.prcleader.org/post/taiwan-s-2020-election-analysis>

Les électeurs LGBTQI+ représentent une part croissante de la population électorale dans le monde, soit un adulte sur dix.<sup>6</sup> Dans des pays comme les États-Unis, on estime qu'un électeur sur sept sera LGBTQI+ d'ici à 2030.<sup>7</sup> Cette augmentation est largement due aux jeunes électeurs qui s'identifient de plus en plus comme LGBTQI+ ou comme alliés. Ces statistiques soulignent que les électeurs LGBTQI+ sont, et continueront d'être, un bloc de vote important pour les partis, et qu'ils méritent donc une attention particulière.

## RECONNAISSANCE LA DIVERSITÉ DES IDENTITÉS AU SEIN DES COMMUNAUTÉS LGBTQI+<sup>8</sup> ET MISE EN GARDE

Les communautés LGBTQI+ ne sont pas homogènes. Comme pour toute autre population, le sexe, la race, l'origine ethnique, l'âge, le statut socio-économique, la religion, la langue, le handicap et bien d'autres circonstances façonnent les expériences de chaque personne LGBTQI+. L'élaboration de tendances et de recommandations applicables à chaque personne LGBTQI+ risque de ne pas représenter fidèlement la diversité au sein de la communauté.

Gardez à l'esprit que les résultats de l'enquête sont basés sur un groupe anonyme et/ou confidentiel de membres du parti qui peuvent ou non s'identifier à la communauté LGBTQI+ et/ou soutenir l'inclusion des LGBTQI+ au sein du parti. En outre, les résultats de l'enquête peuvent révéler des expériences différentes au sein du parti pour différentes parties de la communauté LGBTQI+ (par exemple, un gay cisgenre ayant davantage accès au pouvoir qu'une femme transgenre).

Par conséquent, pour parvenir à une compréhension complète et nuancée de l'inclusion des LGBTQI+ au sein du parti, **des groupes de discussion et des entretiens approfondis devraient être organisés**, en gardant à l'esprit la section "Garantir un espace honnête et sûr pour les personnes qui s'auto-évaluent". Vous trouverez ci-dessous des conseils supplémentaires.

Les parties doivent trouver un équilibre entre la mise en avant des points communs et la reconnaissance des différences qui rendent la participation plus difficile pour certains segments de la communauté LGBTQI+. Les parties doivent élaborer et valider les réformes proposées en gardant cette nuance à l'esprit.



<sup>6</sup> <https://www.nbcnews.com/nbc-out/out-news/global-survey-finds-9-adults-identify-lgbtq-rcna87288>

<sup>7</sup> <https://www.hrc.org/press-releases/new-report-lgbtq-voters-becoming-one-of-the-fastest-growing-voting-blocs-in-the-country-projected-to-represent-nearly-one-fifth-of-voters-by-2040-and-fundamentally-reshape-american-electoral-landscape>

<sup>8</sup> LGBTQ+ Victory Institute - Participation des LGBTQI+ aux partis politiques

## CRÉER ET ORGANISER UNE ÉQUIPE "GAGNER AVEC FIERTÉ" AU SEIN DU PARTI

Si le parti décide d'entreprendre l'auto-évaluation "Gagner avec Fierté", la création d'une équipe "Gagner avec Fierté" est cruciale. Cette équipe doit être organisée et servir de point de contact principal au sein du parti pour les réformes pro-LGBTQI. L'équipe centrale est chargée d'analyser les résultats, de proposer des recommandations et de convenir d'un plan de mise en œuvre.

L'équipe d'évaluation idéale devrait être composée de personnes qui affichent des valeurs élevées en matière d'inclusion et comprendra de préférence des cadres supérieurs au niveau national et au niveau des sections, qui ont le pouvoir et les outils nécessaires pour changer le système, ainsi que des membres et des activistes de la base.

La diversité démographique au sein de l'équipe est également cruciale ; les personnes ayant des identités et des expressions de genre diverses devraient être représentées par l'équipe "Gagner avec Fierté" au sein du parti. Des efforts doivent être faits pour inclure des jeunes militants ainsi que des représentants de personnes handicapées, de minorités ethniques et religieuses, et d'autres communautés marginalisées. En outre, voir "Qui devrait faire l'auto-évaluation" ci-dessous pour des critères supplémentaires à prendre en compte.

Lorsque vous décidez qui devrait diriger l'équipe "Gagner avec Fierté", tenez compte des caractéristiques idéales suivantes:

- Avoir proposé et/ou mis en œuvre avec succès des réformes internes au parti ;
- Avoir la confiance de l'équipe "Gagner avec Fierté";
- Entretenir des relations productives avec la direction du parti ;
- Être un représentant de confiance des membres LGBTQI+ au sein du parti ;
- Être ouvert au retour d'information et à la collaboration ; et
- Responsabiliser l'équipe "Gagner avec Fierté".

Il doit également y avoir une boucle de rétroaction cohérente et ouverte où les mises à jour peuvent circuler entre et parmi les membres de l'équipe de "Gagner avec Fierté", le chef d'équipe et la direction du parti.

En outre, l'équipe "Gagner avec Fierté" doit être consciente de la dynamique interne qui existe en son sein pour garantir une collaboration efficace et efficiente. Pour garantir une dynamique d'équipe saine, les parties doivent envisager d'adopter les mesures suivantes:

- Définissez un accord d'équipe dans un document écrit suffisamment détaillé pour guider les activités quotidiennes de l'équipe ;
- Convenez de procédures de résolution des conflits avant qu'elles ne soient nécessaires ;
- Appliquez le principe "rien n'est convenu tant que tout n'est pas convenu" ; et
- Envisagez différentes options pour résoudre les différends, mais si nécessaire, acceptez de ne pas être d'accord.

Pour plus d'inspiration, consultez le document du NDI intitulé [Coalitions: Un guide pour les partis politiques](#).

# ASSURER UN ESPACE HONNÊTE ET SÛR POUR LES PERSONNES QUI SE PRÊTENT À L'AUTO-ÉVALUATION

Dans un pays donné, il n'est pas toujours sûr pour les personnes LGBTQI+ et leurs alliés de parler ouvertement de leur identité et/ou de leur soutien à la communauté. C'est pourquoi il est important de garantir un environnement honnête et sûr aux membres du parti pour qu'ils puissent répondre à l'enquête d'auto-évaluation.

Plusieurs conditions minimales doivent être remplies par les parties avant que l'auto-évaluation ne soit introduite, complétée et analysée par l'équipe d'évaluation Win With Pride. Il s'agit notamment de:

- **Établir et appliquer un code de conduite écrit** que tous les membres du parti participant (y compris les chefs de parti) doivent examiner et signer avant de participer à l'auto-évaluation (voir l'exemple ci-dessus). Le code de conduite doit être clairement communiqué à tous les membres du parti participant.

*Exemple: le code de conduite comprend des dispositions interdisant de porter atteinte à l'intégrité physique, mentale et/ou émotionnelle des personnes LGBTQI+. Toute violation de ces dispositions est soumise au règlement du parti sur la discipline de parti, qui est appliqué quelle que soit la position du membre au sein du parti.*

- **Garantir une culture de l'honnêteté et de la sécurité au sein du parti**, dans laquelle tous les membres et dirigeants du parti peuvent répondre honnêtement à l'auto-évaluation sans crainte de représailles.

*Exemple: la direction du parti montre l'exemple, notamment par des déclarations positives et des actions en faveur des valeurs d'honnêteté, de sécurité, de diversité et d'inclusion, entre autres.*

- **Une approche ciblée pour assurer la sécurité physique, mentale et/ou émotionnelle** des participants à l'auto-évaluation grâce à l'anonymat (voir Anonymat et confidentialité dans l'auto-évaluation ci-dessous).

*Exemple: Bien que certaines informations démographiques puissent être nécessaires (par exemple, le poste général et/ou le département au sein du parti), les parties doivent omettre toute information permettant d'identifier les participants afin de les protéger, notamment: les noms, les courriels, les numéros de téléphone, les rôles spécifiques (par exemple, président des finances) et la situation géographique.*

**Parti A de la République des Solands**  
**Code de conduite pour l'auto-évaluation LGBTQI+**

**1. Objet du code**

Ce code est un accord obligatoire qui vise à garantir un environnement sûr, honnête et productif pour la réalisation de l'auto-évaluation LGBTQI+. Tous les principes **DOIVENT** être respectés sous peine de sanctions internes.

**2. Principes généraux**

(i) Tous les membres du parti - y compris la base et les dirigeants - conviennent que les personnes LGBTQI+ méritent une représentation équitable dans notre démocratie et dans notre parti, sans crainte de représailles.

(ii) Tous les membres du parti énumérés ci-dessus doivent éviter de porter atteinte physiquement, mentalement et/ou émotionnellement aux personnes LGBTQI+, y compris au sein du parti.

(iii) Aucun membre du parti ne peut directement demander, faire pression et/ou exposer l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre d'un membre du parti.

Approuvé par         Senior Party Official        

Date         1 Juin 2024

## ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ DANS L'AUTO-ÉVALUATION

Toute réforme interne du parti, y compris les efforts en faveur des personnes LGBTQI+, nécessitera un noyau d'agents de changement au sein du parti pour faire avancer les objectifs. Ces agents de changement acceptent que leur identité soit connue dans tout le parti pour avoir mené le processus "Gagner avec Fierté", car ils doivent assurer la liaison avec un certain nombre de décideurs, les encourager et naviguer dans la politique de réforme interne. Les autres membres du parti qui répondent simplement à l'enquête, ou qui participent à des groupes de discussion et/ou à des entretiens approfondis, peuvent choisir d'être totalement anonymes et/ou confidentiels.

Quel que soit le rôle joué par le membre du groupe (équipe "Gagner avec Fierté" ou participant), ses réponses spécifiques collectées doivent être anonymes et/ou confidentielles - à moins qu'il ne consente à ce qu'il en soit autrement - afin de permettre un espace de confiance et de sécurité, en particulier compte tenu des problèmes de sécurité auxquels les membres LGBTQI+ et leurs alliés peuvent être confrontés.

Lors de la planification de l'auto-évaluation "Gagner avec Fierté", les parties doivent tenir compte des éléments suivants et communiquer clairement leur approche à tous les participants:



Approche <sup>9</sup>	S'applique à	Raison d'être
<p><b>Anonymes</b>, nous ne collectons aucun identifiant au cours du processus "Gagner avec Fierté".</p> <p>Les enquêtes en ligne permettent l'anonymat.</p>	<p>Informations d'identification sur les participants à l'enquête, y compris:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nom</li> <li>• Localisation</li> <li>• Rôle spécifique au sein du parti</li> <li>• La participation ou non d'une personne à l'enquête (à l'exception du noyau dur de l'équipe "Gagner avec Fierté", tel qu'il est connu par le parti).</li> </ul> <p>Attribuer les réponses à l'enquête à des participants spécifiques ou à des membres du noyau dur de "Gagner avec Fierté".</p>	<p>Garantir une honnêteté et une transparence totales dans les réponses à l'auto-évaluation.</p> <p>Protéger les personnes qui ne sont pas ouvertement LGBTQI+ et/ou qui ne soutiennent pas la communauté.</p>
<p><b>Confidentiel</b>, ne pas divulguer ou attribuer les réponses ou la participation au processus à moins qu'il n'y ait un accord mutuel pour le faire.</p>	<p>Les participants aux groupes de discussion et leurs réponses.</p> <p>Les participants aux entretiens individuels approfondis et leurs réponses.</p>	

<sup>9</sup> <https://www.seattleu.edu/irb/guidance-faq/anonymity-privacy-confidentiality/>

# INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET DÉTERMINATION DE L'INTÉGRATION DES PERSONNES LGBTQI+ PAR LE PARTI

Comme nous l'avons mentionné, cette évaluation comporte deux sections:

1. Attitudes internes des partis à l'égard des personnes LGBTQI+
2. Pratiques internes des partis ayant un impact sur les membres LGBTQI+

Pour chaque question de ces sections, une échelle simple permet aux membres du parti de sélectionner leurs réponses et de déterminer dans quelle mesure leur organisation intègre les personnes LGBTQI+.

Section 2: Pratiques internes des partis ayant un impact sur les membres LGBTQI+				
Question 1: Dans la pratique, mon parti surveille et réagit de manière appropriée à tout traitement négatif des membres LGBTQI+.				
Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4

Pour déterminer le degré d'intégration des personnes LGBTQI+ dans le parti à la fin de chaque section, les membres du parti doivent additionner le nombre de leurs réponses et le diviser par le nombre total de questions pour obtenir la moyenne. En voici un exemple:

Réponse du membre du parti	
Section 2: Pratiques internes des partis ayant un impact sur les membres LGBTQI+	
Score total	92
Nombre de questions dans la section 2	45
Moyenne (note totale ÷ nombre de questions)	2.04
Où se situe mon parti sur l'échelle?	Parfois



## Réponse finale du membre du parti

### Section 2: Pratiques internes des partis ayant un impact sur les membres LGBTQI+

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
L'éducation interne du parti doit être renforcée.	Inclusion limitée ou inexistante des LGBTQI+. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour combler les lacunes	Première étape de l'inclusion des personnes LGBTQI+. Évaluer les pratiques et identifier les domaines de réforme.	Stade intermédiaire de l'inclusion des LGBTQI+. Suivez les progrès réalisés et améliorez-les si possible.	Stade avancé de l'inclusion LGBTQI+. Maintenir le processus.
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4

**Niveau d'inclusion:** **Stade précoce de l'inclusion LGBTQI+**

Chaque membre du parti faisant partie de l'équipe centrale "Gagner avec Fierté" doit ensuite comparer ses réponses finales et en calculer la moyenne afin d'obtenir le score final et global du parti pour chaque section.



## Réponse globale des partis

### Section 2: Pratiques internes des partis ayant un impact sur les membres LGBTQI+

Membre du parti 1	Moyenne: 2
Membre du parti 2	Moyenne: 3
Membre du parti 3	Moyenne: 1
Membre du parti 4	Moyenne: 2
Membre du parti 5	Moyenne: 2
<b>Total</b>	<b>10</b>
<b>Moyenne</b> (score total ÷ nombre de membres du parti)	<b>2</b>



## Réponse globale finale du parti

### Section 2: Pratiques internes des partis ayant un impact sur les membres LGBTQI+

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
L'éducation interne du parti doit être renforcée.	Inclusion limitée ou inexistante des LGBTQI+. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour combler les lacunes	Première étape de l'inclusion des personnes LGBTQI+. Évaluer les pratiques et identifier les domaines de réforme.	Stade intermédiaire de l'inclusion des LGBTQI+. Suivez les progrès réalisés et améliorez-les si possible.	Stade avancé de l'inclusion LGBTQI+. Maintenir le processus.
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4
<b>Niveau d'inclusion: Stade précoce de l'inclusion LGBTQI+</b>				

Ce n'est que lorsque le parti aura créé un espace sûr et anonyme (par exemple, en instaurant une culture de respect et de protection des membres LGBTQI+) qu'il pourra envisager d'étendre l'auto-évaluation à d'autres personnes au sein du parti afin d'obtenir des conclusions plus globales sur son degré d'intégration des personnes LGBTQI+ (voir l'auto-évaluation "Gagner avec Fierté").

Sur la base des résultats, le parti doit avoir une première idée des améliorations substantielles à apporter pour renforcer la capacité de l'organisation à mieux intégrer les personnes LGBTQI+ (voir Partie 3: Traduire les résultats de l'évaluation en une réforme pro-LGBTQI+ efficace).

## AUTO-ÉVALUATION "GAGNER AVEC FIERTÉ"

Si le parti décide d'étendre l'auto-évaluation à d'autres membres en dehors de l'équipe principale de "Gagner avec Fierté" (ce qu'il devrait envisager), il devrait faire appel à un ensemble diversifié et représentatif de membres et de dirigeants du parti. Cela inclut des personnes sans distinction d'orientation sexuelle, d'identité de genre et/ou d'expression de genre. L'extension de l'auto-évaluation permet de comprendre clairement le degré d'efficacité du parti en matière d'engagement des personnes LGBTQI+ et fournit une feuille de route avec des stratégies pratiques pour s'améliorer au fil du temps.

Lors de la mise à l'échelle, les partis doivent s'efforcer d'obtenir une représentation de tous les membres du parti selon les dimensions suivantes, parmi d'autres qui sont pertinentes pour le parti:

- Diversité de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et/ou de l'expression de genre  
(Remarque importante: les parties ne doivent pas demander ou exiger des réponses de leurs membres à cette question lorsqu'elles participent à l'auto-évaluation. Les membres de cette communauté doivent fournir volontairement cette information s'ils se sentent en sécurité.)
- L'âge
- Personnes handicapées
- Diversité ethnique et raciale
- Diversité religieuse
- Diversité linguistique
- Diversité géographique (par exemple, à partir de la capitale, en milieu urbain, périurbain, rural)

Les participants ne doivent pas oublier de respecter l'anonymat lorsqu'ils remplissent l'enquête afin de garantir des réponses honnêtes et un environnement sûr pour les participants au parti (voir Garantir un espace honnête et sûr pour les participants à l'auto-évaluation et Anonymat et confidentialité dans l'auto-évaluation).

## APPROFONDIR L'AUTO-ÉVALUATION "GAGNER AVEC FIERTÉ À L'AIDE DE GROUPES DE DISCUSSION OU D'ENTRETIENS APPROFONDIS

Après l'enquête initiale, le parti peut choisir d'explorer plus en profondeur l'inclusion des LGBTQI+ en utilisant des groupes de discussion et des entretiens approfondis pour une compréhension plus nuancée. (Voir LGBTQI+ Participation in Political Parties par le LGBTQ+ Victory Institute).

En outre, compte tenu des limites de l'approche anonyme de cette enquête, qui ne donne pas la priorité à certaines réponses des participants en fonction de leur identité, des groupes de discussion de suivi et des entretiens approfondis peuvent être nécessaires pour obtenir une compréhension pleinement nuancée et holistique. Ceci est particulièrement important lorsqu'il s'agit de recueillir les perceptions et les expériences vécues au sein du parti par des membres consentants et ouvertement LGBTQI+.

Pour ce faire, la partie doit d'abord s'assurer qu'elle a mis en place un espace sûr, exempt de représailles et de dommages physiques, mentaux et/ou émotionnels pour la participation aux groupes de discussion et/ou aux entretiens (voir Garantir un espace honnête et sûr pour les participants à l'auto-évaluation et Anonymat et confidentialité dans l'auto-évaluation).

Le parti devrait alors envisager de faire appel à un facilitateur interne ou externe spécialisé dans les questions liées à l'inclusion des personnes LGBTQI+ (par exemple, des organisations locales, nationales ou internationales à but non lucratif et/ou des consultants spécialisés). Les deux approches présentent des avantages, notamment:



**Il veille à ce que les informations sensibles concernant le parti restent internes, ce qui peut permettre de mieux comprendre les résultats de l'auto-évaluation LGBTQI+.**



**Fournit une analyse impartiale de l'intégration des personnes LGBTQI+ par le parti afin de soutenir les initiatives stratégiques d'amélioration.**



# **AUTO-ÉVALUATION "GAGNER AVEC FIERTÉ"**

# INSTRUCTIONS

L'auto-évaluation "Gagner avec Fierté" est destinée aux membres des partis politiques, qu'il s'agisse de dirigeants ou de membres de la base, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur identité ou de leur expression de genre.

L'auto-évaluation aidera votre parti à améliorer sa capacité à inclure de manière significative les personnes LGBTQI+ dans ses structures et à représenter leurs intérêts par le biais de politiques internes pro-LGBTQI+. Cette évaluation comporte deux sections:

1. Attitudes internes des partis à l'égard des personnes LGBTQI+
2. Pratiques internes des partis ayant un impact sur les membres LGBTQI+

## **Pour trouver vos résultats, rappelez-vous:**

- Rédigez chaque réponse pour chaque section
- Pour connaître vos résultats, calculez la moyenne (la somme des réponses divisée par le nombre de questions de la section).
- Examinez et discutez avec l'équipe de "Gagner avec Fierté" et trouvez la moyenne du parti (voir Interprétation des résultats et détermination de l'inclusion des personnes LGBTQI+ dans le parti).

## **Lorsque vous passez l'évaluation, n'oubliez pas de prendre les dispositions essentielles suivantes:**

- Environnement sûr et anonyme ;
- Des réponses honnêtes et transparentes ;
- Ne pas demander ou forcer les autres membres du parti à partager leur identité sexuelle et/ou de genre ;
- Ne pas demander ou forcer les autres membres du parti à partager leurs réponses ; et
- Respecter le code de conduite de votre parti pour procéder à cette auto-évaluation ainsi que les normes et standards internationalement reconnus en matière de droits humains.

## SECTION 1: ATTITUDES INTERNES DES PARTIS À L'ÉGARD DES PERSONNES LGBTQI+

Cette section se concentre sur les attitudes internes des partis. La section Droits des LGBTQI+ au sein de mon parti se concentre sur votre compréhension de ce que votre parti politique considère comme vrai. La section Mes expériences et valeurs personnelles porte sur vos expériences et perceptions personnelles.

### Attitudes sur les droits des personnes LGBTQI+ au sein de mon parti

1. Les membres de mon parti doivent se sentir à l'aise pour s'identifier comme membres de la communauté LGBTQI+ auprès des autres membres et des dirigeants du parti.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

2. D'une manière générale, les personnes LGBTQI+ devraient être autorisées à représenter publiquement mon parti.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

3. Les personnes LGBTQI+ devraient être encouragées à se présenter aux élections pour représenter mon parti.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

4. Les personnes LGBTQI+ devraient être encouragées à occuper des postes à responsabilité au sein de mon parti.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

5. Les personnes LGBTQI+ doivent être protégées des attitudes négatives et de la discrimination au sein et en dehors du parti.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

6. Les personnes LGBTQI+ doivent être protégées contre la violence et les représailles au sein et en dehors du parti.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

7. Les personnes LGBTQI+ devraient jouer un rôle important dans la prise de décision au sein du parti.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

8. Mon parti doit promouvoir des messages et des images positifs et inclusifs des personnes LGBTQI+ au sein du parti et auprès des citoyens.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

### Mes attitudes, expériences et valeurs personnelles

9. Je me sens à l'aise pour partager des détails de ma vie personnelle (relations, partenariats, hobbies) avec les autres membres du parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 10.** J'ai le sentiment que les autres membres du parti, quelle que soit leur identité, se sentent à l'aise pour partager des détails sur leur vie personnelle (relations, partenariats, hobbies) avec les autres membres du parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 11.** Je peux exprimer mon identité de genre à travers mon apparence physique et mes vêtements sans craindre la discrimination, le harcèlement ou la violence.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 12.** Je peux partager ouvertement mon expression de genre, mon identité de genre et/ou mon orientation sexuelle sans craindre la discrimination, le harcèlement ou la violence.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 13.** Je me sens accepté(e) et soutenu(e) au sein de mon parti, indépendamment de mon expression de genre, de mon identité de genre et/ou de mon orientation sexuelle.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 14.** Je me sens à l'aise pour travailler sur les affaires officielles du parti avec les membres LGBTQI+ du parti et la communauté au sens large.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

15. Je soutiens ouvertement les causes et les politiques pro-LGBTQI+.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

16. Je soutiens ouvertement les personnes LGBTQI+ qui se présentent aux élections et représentent mon parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

17. Je protégerais les personnes LGBTQI+ contre la discrimination, la violence et/ou les représailles au sein et en dehors de mon parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

### Réponse du membre du parti

#### Section 1: Attitudes internes des partis à l'égard des personnes LGBTQI+

Score total	
Nombre de questions dans la section 1	17
Moyenne (note totale ÷ nombre de questions)	
Où se situe mon parti sur l'échelle?	

## Réponse finale du membre du parti

## Section 1: Attitudes internes des partis à l'égard des personnes LGBTQI+

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
L'éducation interne du parti doit être renforcée.	Inclusion limitée ou inexistante des LGBTQI+. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour combler les lacunes	Première étape de l'inclusion des personnes LGBTQI+. Évaluer les pratiques et identifier les domaines de réforme.	Stade intermédiaire de l'inclusion des LGBTQI+. Suivez les progrès réalisés et améliorez-les si possible.	Stade avancé de l'inclusion LGBTQI+. Maintenir le processus.
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4
<b>Niveau d'inclusion:</b> _____				

## SECTION 2: PRATIQUES INTERNES DES PARTIS AYANT UN IMPACT SUR LES MEMBRES LGBTQI+

Cette section se concentre sur la réalité quotidienne du parti et sur son impact sur les membres LGBTQI+. Cela inclut les processus et pratiques internes, le leadership et la prise de décision, la candidature aux élections et les comités d'inclusion internes du parti.

### Processus et pratiques internes

1. Il existe des engagements écrits en faveur d'une participation équitable des membres LGBTQI+ au sein de mon parti.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

2. Il existe des politiques efficaces qui protègent les membres LGBTQI+ de mon parti contre la discrimination, le harcèlement et la violence.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

3. Il existe une forte compréhension implicite du fait que certains mots offensants ne peuvent être utilisés dans les réunions et les débats.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

4. Il existe au sein de mon parti un point de contact ou une ressource disposant d'un réel pouvoir pour que les membres puissent déposer une plainte en cas de brimades ou de harcèlement.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

5. Mon parti a rédigé des politiques qui incluent la non-discrimination et le soutien aux membres LGBTQI+.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

6. Mon parti modernise ses statuts pour permettre une participation plus significative des membres LGBTQI+ au sein du parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

7. Dans la pratique, mon parti surveille les violations des règles générales du parti et y répond de manière appropriée.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

8. Dans la pratique, mon parti surveille et réagit de manière appropriée à tout traitement négatif des membres LGBTQI+ (par exemple, discrimination, préjudice physique, mental et émotionnel).

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

9. Mon parti engage et/ou consulte régulièrement la société civile LGBTQI+.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 10.** Les plans stratégiques de mon parti comprennent régulièrement des actions spécifiques visant à accroître la participation des personnes LGBTQI+.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 11.** Mon parti prend des mesures pour répondre aux demandes raisonnables des membres et employés LGBTQI+ (par exemple, toilettes non mixtes, ressources LGBTQI+, aile LGBTQI+ du parti).

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 12.** Les dirigeants, les membres et le personnel du parti doivent obligatoirement suivre des formations professionnelles sur la lutte contre le harcèlement et la discrimination, dont une partie est consacrée aux personnes LGBTQI+.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

- 13.** Les dirigeants, les membres et le personnel du parti doivent obligatoirement suivre des formations de sensibilisation à la diversité, qui portent notamment sur les questions LGBTQI+.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

- 14.** Le processus d'élaboration des politiques de mon parti inclut la participation des membres de la communauté LGBTQI+.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

15. Mon parti inclut des politiques pro-LGBTQI+ dans son programme politique.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

Réponse du membre du parti	
<b>Processus et pratiques internes</b>	
Score total	
Nombre de questions	15
Moyenne (note totale ÷ nombre de questions)	
Où se situe mon parti sur l'échelle?	

### Pouvoir, leadership et prise de décision

16. Le parti est-il conscient des difficultés rencontrées par les membres du parti de sexe et/ou d'orientation sexuelle différents?

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

17. Si les membres de la communauté LGBTQI+ sont représentés, les hommes gays cisgenres n'ont pas plus de pouvoir de direction et de décision que les personnes trans et/ou lesbiennes, bisexuelles ou queers au sein du parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

18. Le comité exécutif national de mon parti comprend des membres LGBTQI+.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

**19.** Les responsables des sections de mon parti sont ouverts aux membres LGBTQI+.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

**20.** Les membres LGBTQI+ se voient offrir les mêmes possibilités de leadership que les autres membres du parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

**21.** Les membres LGBTQI+ sont consultés lorsque des décisions sont prises au sein du parti - soit en tant que bloc, soit en tant que membres individuels dans des comités décisionnels clés.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

**22.** Les membres LGBTQI+ ont une influence significative sur les décisions au sein du parti - soit en tant que bloc, soit en tant que membres individuels dans les comités décisionnels clés.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

**23.** Les membres LGBTQI+ peuvent proposer des candidats à des postes de direction internes.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

24. Les membres LGBTQI+ peuvent se présenter à des postes de direction internes sans crainte de représailles ou de discrimination.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

25. Les membres LGBTQI+ ont la possibilité, au sein du parti, d'identifier et de déployer des initiatives stratégiques et/ou d'influencer les objectifs politiques.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

26. Les membres LGBTQI+ ont accès à des ressources financières pour déployer des initiatives stratégiques au nom du parti et/ou influencer les objectifs politiques.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

27. Les membres LGBTQI+ ont accès à des ressources humaines pour déployer des initiatives stratégiques au nom du parti et/ou influencer les objectifs politiques.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

### Réponse du membre du parti

#### Pouvoir, leadership et prise de décision

Score total	
Nombre de questions	12
Moyenne (note totale ÷ nombre de questions)	
Où se situe mon parti sur l'échelle?	

## L'inclusion intersectionnelle dans les comités internes des partis

28. Mon parti dispose d'une aile et/ou d'un comité LGBTQI+ qui représente les intérêts de la communauté.

Ne sait pas	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

29. L'aile féminine de mon parti est alliée et alignée sur les efforts visant à accroître l'inclusion des LGBTQI+ dans le parti.

Ne sait pas/ Pas d'aile pour les femmes	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

30. L'aile jeunesse de mon parti est alliée et alignée sur les efforts visant à accroître l'inclusion des LGBTQI+ dans le parti.

Ne sait pas/ Pas d'aile de jeunesse	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

31. La commission interne de mon parti sur les minorités ethniques ou religieuses est alliée et alignée sur les efforts visant à accroître l'inclusion des LGBTQI+ au sein du parti.

Ne sait pas/ Pas de comité sur les minorités ethniques ou religieuses	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

32. Le comité interne de mon parti sur les personnes handicapées est allié et aligné sur les efforts visant à accroître l'inclusion des LGBTQI+ au sein du parti.

Ne sait pas/ Pas de comité des personnes handicapées	Non/désaccord	Oui/accord
0	1	4

## Réponse du membre du parti

## L'inclusion intersectionnelle dans les comités internes des partis

Score total	
Nombre de questions	5
Moyenne (note totale ÷ nombre de questions)	
Où se situe mon parti sur l'échelle?	

## Sélection des candidats et candidature aux élections

33. La procédure de désignation des candidats est claire et transparente pour tous les membres du parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

34. Des stratégies formelles sont déployées pour recruter et promouvoir les candidats LGBTQI+.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

35. Les attitudes et les actions non discriminatoires des candidats sont vérifiées avant leur nomination.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 36.** Mon parti applique une politique de quotas qui garantit la participation des candidats LGBTQI+.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 37.** Mon parti sélectionne des candidats LGBTQI+ pour se présenter dans les circonscriptions où nous avons un bastion.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 38.** Les candidats LGBTQI+ bénéficient d'un soutien financier et de ressources de campagne identiques ou supplémentaires de la part du parti lorsqu'ils se présentent aux élections (financement, personnel, bénévoles, etc.).

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 39.** Des protections supplémentaires sont appliquées aux candidats LGBTQI+ (par exemple, sécurité lors des événements, surveillance des médias sociaux pour détecter les menaces).

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

- 40.** Les menaces contre les candidats LGBTQI+ sont prises au sérieux et font l'objet d'une enquête approfondie au sein de mon parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

41. Il y a des conséquences tangibles au fait de se livrer à des préjudices, des discriminations et/ou des violences anti-LGBTQI+ dans mon parti.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

42. Le parti dénoncera ou signalera aux autorités tout discours haineux ou toute menace criminelle dont la campagne d'un candidat LGBTQI+ fait l'objet en raison de l'identité de genre, de l'expression de genre et/ou de l'orientation sexuelle du candidat.

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
0	1	2	3	4

43. Le parti tient compte de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'expression de genre et des caractéristiques sexuelles (SOGIESC) lors de l'examen des candidatures à des postes gouvernementaux de haut niveau ou au sein du cabinet.

Don't know	Never	Sometimes	Often	Always
0	1	2	3	4

### Réponse du membre du parti

#### Sélection des candidats et candidature aux élections

Score total	
Nombre de questions	11
Moyenne (note totale ÷ nombre de questions)	
Où se situe mon parti sur l'échelle?	

## Réponse du membre du parti

### Section 2: Attitudes internes des partis à l'égard des personnes LGBTQI+

Score total	
Nombre de questions dans la section 2	43
Moyenne (note totale ÷ nombre de questions)	
Où se situe mon parti sur l'échelle?	

## Réponse finale du membre du parti

### Section 2: Attitudes internes des partis à l'égard des personnes LGBTQI+

Ne sait pas	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
L'éducation interne du parti doit être renforcée.	Inclusion limitée ou inexistante des LGBTQI+. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour combler les lacunes	Première étape de l'inclusion des personnes LGBTQI+. Évaluer les pratiques et identifier les domaines de réforme.	Stade intermédiaire de l'inclusion des LGBTQI+. Suivez les progrès réalisés et améliorez-les si possible.	Stade avancé de l'inclusion LGBTQI+. Maintenir le processus.
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4

Niveau d'inclusion: \_\_\_\_\_



# CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES RÉFORMES INTERNES PRO-LGBTQI+ AU SEIN DU PARTI <sup>10</sup>

<sup>10</sup> La publication *Win With Integrity: Earning Citizen Trust in Political Parties* a inspiré cette section.

## FÉLICITATIONS!

### VOUS AVEZ TERMINÉ L'AUTO-ÉVALUATION "GAGNER AVEC FIERTÉ"

En procédant à cette auto-évaluation, le parti a fait un grand pas vers une réforme pro-LGBTQI+ en son sein. En acceptant d'examiner les domaines d'inclusion des LGBTQI+ dans cet outil d'évaluation, la direction du parti a montré son intérêt pour les résultats et sa volonté d'améliorer les pratiques d'inclusion du parti.

## NORMES MINIMALES POUR UN FONCTIONNEMENT INCLUSIF DES PARTIS

Indépendamment des valeurs et des objectifs politiques que les partis proclament, il existe plusieurs normes minimales<sup>11</sup> - ou principes directeurs d'organisation - qu'ils devraient s'efforcer d'atteindre pour permettre un fonctionnement efficace<sup>12</sup> et inclusif. Ces normes minimales peuvent servir d'inspiration lors de la planification et de la mise en œuvre de réformes pro-LGBTQI+:



### Respect des droits humains

Au niveau le plus fondamental, tous les partis démocratiques bénéficient des droits garantis par la Déclaration Universelle des Droits Humains et devraient les soutenir. Cela inclut le respect du processus électoral, y compris la libre concurrence, la non-violence et la participation politique de tous les citoyens, quelle que soit leur identité.



### Inclusion significative des communautés traditionnellement exclues

Les règles et pratiques des partis devraient garantir que les communautés traditionnellement exclues - y compris les membres LGBTQI+ - aient un accès significatif à tous les aspects de la vie du parti, y compris au sein des structures internes, des processus de prise de décision, dans les rangs des dirigeants et en tant que candidats et élus.



### L'engagement des citoyens dans l'élaboration de politiques inclusives

Les partis devraient régulièrement impliquer les citoyens - quelle que soit leur identité - en particulier entre les élections, afin de garantir une compréhension complète et nuancée de l'évolution des besoins des citoyens et d'élaborer des politiques inclusives.



### Accès inclusif au leadership

Les partis devraient s'assurer qu'il existe des règles et des processus clairs pour servir en tant que chef de parti et apporter des changements. Si un parti en est aux premières étapes de l'inclusion, il devrait envisager des systèmes de quotas pour les communautés traditionnellement exclues afin de garantir leur représentation significative dans la prise de décision et dans d'autres domaines prioritaires du parti.

<sup>11</sup> NDI. [Normes minimales pour le fonctionnement démocratique des partis politiques.](#)

<sup>12</sup> Voir "Gagner avec Fierté": Gagner la confiance des citoyens dans les partis politiques, dont le lien figure ci-dessus.



### Normes éthiques pour les candidats internes et externes

Les processus de contrôle et de sélection des candidats devraient confirmer les normes éthiques du parti pour les candidats potentiels, qui dépassent les exigences légales pour refléter les valeurs et les priorités des partis qui font preuve d'intégrité et d'inclusion.



### Prise de décision inclusive

Les responsables et les membres du parti devraient avoir un accès significatif aux canaux de décision, y compris aux décisions de sélection des candidats et des dirigeants.



### Responsabilité des dirigeants

Les partis devraient assumer la responsabilité de leurs titulaires de mandats et autres dirigeants qui abusent de leur position pour en tirer un profit personnel.



### Tenir des registres financiers appropriés

Les partis doivent tenir des registres financiers solides et appropriés, qui servent à générer la confiance, à renforcer la crédibilité et à encourager les contributions pour financer les opérations du parti.



### Adhésion à un parti inclusif

Les règles des partis devraient définir les conditions d'éligibilité des membres et définir leurs droits, rôles et responsabilités. Les partis doivent recruter parmi tous les citoyens de la société, y compris les membres LGBTQI+.



### Une communication interne efficace

Les règles du parti doivent clarifier les lignes de communication, d'autorité et de responsabilité entre les différents niveaux du parti.

## ENTAMER LA CONVERSATION AVEC LES DIRIGEANTS DU PARTI

Une fois que l'équipe d'évaluation de "Gagner avec Fierté" a procédé à l'évaluation, l'étape suivante consiste à entamer des conversations avec les dirigeants du parti.

L'équipe d'évaluation de "Gagner avec Fierté" doit informer les dirigeants du parti des résultats de l'évaluation, en indiquant les points sur lesquels le parti peut améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI+ et les raisons pour lesquelles il est important de le faire. Au cours de ces discussions, assurez-vous que l'équipe évalue l'ouverture ou la réticence de la direction du parti à l'égard d'une réforme pro-LGBTQI+ et élaborez un plan de mise en œuvre.

**Dans le cadre de ce processus, les équipes d'évaluation de "Gagner avec Fierté" devraient:**

- Influencer** Offrez des avantages électoraux dans la mesure où le parti est en capacité d'impliquer une communauté plus large, orientée vers l'inclusion, pendant et entre les élections. Si ce principe est mené et communiqué de manière efficace, il pourrait potentiellement accroître la confiance et la crédibilité du public sur des questions connexes.
- Définir** Définissez les points sur lesquels l'équipe est prête à faire des compromis afin de négocier (voir "Trouver un compromis" dans cette section).
- Identify** Identifiez les alliés et les détracteurs des réformes pro-LGBTQI+ (voir la "cartographie des pouvoirs" dans cette section).
- Develop** Développez des stratégies d'atténuation des risques pour faire avancer les réformes pro-LGBTQI+ lorsque c'est possible (voir la fiche 4 pour un plan de mise en œuvre des réformes).

**Si l'équipe d'évaluation de "Gagner avec Fierté" se heurte à des difficultés de la part de la direction du parti - y compris des problèmes liés à la LGBTQI+phobie - envisagez ce qui suit:**

- Comprendre** Engagez les membres seniors à comprendre les risques et les avantages qu'ils perçoivent pour une réforme pro-LGBTQI+, y compris les préjugés et/ou la LGBTQI+-phobie, et réitérer les avantages (y compris électoraux) pour le parti.
- Déployer** Déployez des alliés solides au sein de la direction du parti afin d'influencer les dirigeants qui ne vous soutiennent pas pour qu'ils deviennent des partisans positifs ou neutres (voir les sections Identifier les alliés pro-LGBTQI+ et Cartographie du pouvoir).
- Aligner** Priorisez les domaines de réforme qui correspondent aux valeurs du parti et aux priorités actuelles et qui pourraient susciter un soutien de la part des dirigeants ; et.
- Ajuster** Ajustez le plan de mise en œuvre pour prendre en compte des activités supplémentaires avec un leadership et un rythme à plus long terme pour une réforme pro-LGBTQI+.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les différents conseils de cette section, ainsi que le document du NDI intitulé [Taking the Wheel and Piloting Change: A Framework for Party Reformers](#) du NDI et [Political Participation of LBGTIQ Persons: A Guide for South African Political Parties](#) du Triangle Project, qui sont suffisamment flexibles pour être utilisés dans différents contextes nationaux.

## IDENTIFIER LES ALLIÉS PRO-LGBTQI+

Avant de commencer à construire une base de soutien, il est essentiel d'identifier qui a intérêt à préserver le statu quo et qui a intérêt à avancer dans ce sens.

Une fois que le parti a formulé et hiérarchisé ses objectifs de réforme pro-LGBTQI+, il doit déterminer comment les mettre en œuvre. Qui sont les alliés et les adversaires naturels des réformes? Examinez la hiérarchie organisationnelle du parti et identifiez qui bénéficierait du changement et qui risquerait de perdre de l'influence, du pouvoir et des ressources - y compris les membres LGBTQI+.

Inévitablement, il y aura des collègues, des élus et des membres influents qui s'efforceront d'empêcher le débat ou la mise en œuvre des changements.

Une première approche consiste à identifier les membres du parti, les dirigeants et/ou les élus qui s'identifient ouvertement comme LGBTQI+ et qui soutiennent les réformes pro-LGBTQI+ au sein de l'organisation.

Après avoir identifié les individus et les groupes susceptibles de s'opposer à la réforme, l'étape logique suivante consiste à déterminer où se trouve le soutien au changement.

**Les partisans au sein du parti** ne sont pas nécessairement les dirigeants, et différents membres soutiendront différents aspects des initiatives de réforme pro-LGBTQI+.

Il peut y avoir des **alliés en dehors du parti**, en particulier des **organisations de la société civile (OSC)** qui se concentrent sur l'inclusion des LGBTQI+ ou l'inclusion des communautés historiquement sous-représentées et qui ont une compréhension réaliste et une approche collaborative de la réforme des partis (voir LGBTQI+ Participation in Political Parties par le LGBTQ Victory Institute).

Par exemple, si le parti souhaite comprendre quelles réformes sont nécessaires pour améliorer l'accès des candidats LGBTQI+ aux élections, consulter les OSC qui promeuvent les candidats LGBTQI+ renforcera les réformes proposées et contribuera à convaincre les personnes au sein du parti des changements nécessaires. Pour déterminer qui pourrait soutenir l'initiative, il est utile d'identifier les parties prenantes et les partisans et de comprendre ce qui les motive. Il est essentiel de savoir qui pourrait s'opposer à la réforme et pourquoi. Le modèle suivant est un outil utile (voir la fiche 2 pour identifier les alliés du parti en matière d'inclusion et LGBTQI+ Participation in Political Parties par le LGBTQ Victory Institute).



## Identifier les alliés pro-LGBTQI+

L'objectif de réforme pro-LGBTQI+ de notre parti est:

Examinez les questions suivantes et répondez-y.

### Qui devons-nous influencer?

<b>Parties prenantes</b>	Dans quelle mesure seront-elles affectées par cette action?	À quels changements devront-elles s'adapter?	Comment vont-elles réagir dans un premier temps?	De quoi ont-elles besoin pour soutenir la politique?
<b>Partisans</b>	Leur soutien est-il fort ou faible?	Pourquoi soutiennent-ils mon objectif ou ma réforme?	Comment puis-je maximiser leur soutien?	Qui les influence et peut-on faire appel à eux pour les aider?
<b>Opposants</b>	Leur opposition sera-t-elle forte ou faible?	À quoi ressemblera leur opposition?	Comment puis-je minimiser leur opposition?	Qui les influence et peut-on faire appel à eux pour les convaincre?

En outre, certaines compétences personnelles nécessaires doivent être développées et affinées au fil du temps.

**Influencer:** Développez et partagez une vision des résultats souhaités pour une réforme pro-LGBTQI+. Concentrez-vous sur la motivation des alliés à travailler ensemble pour faire de cette vision une réalité, plutôt que d'utiliser la force ou la coercition. L'influence est le fondement de la confiance et de la crédibilité au fil du temps.

**Plaidoyer:** Défendre et soutenir la réforme pro-LGBTQI+, en analysant les problèmes, les raisons pour lesquelles des changements sont nécessaires et qui devrait être la cible des efforts de plaidoyer en faveur de l'inclusion.

**Écoute efficace:** Absorber l'information, montrer de l'intérêt et fournir un retour à l'orateur pour qu'il sache que le message a été reçu. L'écoute est importante parce qu'elle témoigne d'une préoccupation, d'une confiance, d'un engagement et met en évidence les valeurs d'empathie et de respect de l'équipe d'évaluation de l'inclusion en tant que leader.

**Prise de parole en public:** Transmettez vos messages de manière claire et efficace. Comme nous l'avons mentionné, l'une des conditions fondamentales pour obtenir l'adhésion à une réforme pro-LGBTQI+ est d'établir des relations de confiance. L'équipe chargée de l'évaluation de l'inclusion doit donc démontrer et communiquer efficacement les raisons pour lesquelles la réforme est nécessaire et les avantages qu'elle présente pour le parti.

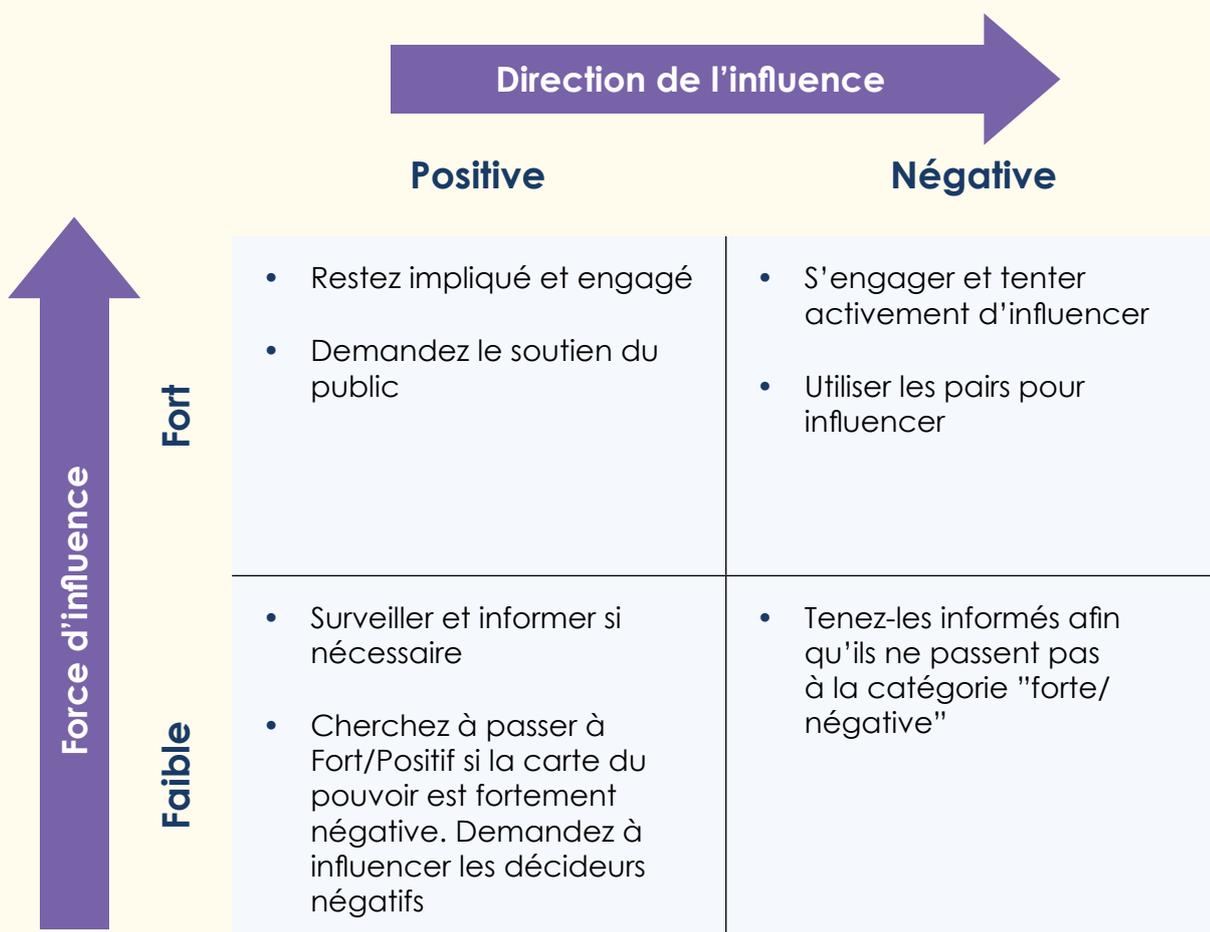
## CARTOGRAPHIE DES POUVOIRS

Il est essentiel de comprendre les relations de pouvoir au sein du parti.

Certaines personnes soutiendront la réforme pro-LGBTQI+, d'autres s'y opposeront. Certaines personnes ou groupes de personnes seront directement touchés, d'autres non. Certains individus sont influents, d'autres non.

Prenez le temps d'identifier les parties prenantes, les partisans et les opposants afin de comprendre comment ils se situent par rapport à la réforme et les uns par rapport aux autres.

La cartographie des forces en présence est un excellent moyen d'y parvenir. Le modèle ci-dessus peut aider à déterminer la position de chacun et fournit des suggestions sur la manière de les aborder pendant la mise en œuvre du plan (voir la feuille de travail 3 pour faire l'exercice de cartographie des pouvoirs).



## DONNER LA PRIORITÉ AUX RÉFORMES PRO-LGBTQI+ ET OBTENIR DES RÉSULTATS RAPIDES

L'équipe d'évaluation de "Gagner avec Fierté" peut choisir d'organiser des ateliers ou des groupes de discussion avec les dirigeants du parti et les membres ouvertement LGBTQI+ afin d'évaluer leur soutien et de les faire participer à la définition des priorités et à la proposition de solutions. L'implication de ces segments du parti l'aidera également à comprendre les "lignes rouges", c'est-à-dire les frontières ou les limites à ne pas franchir (ou à ne pas franchir actuellement). La communication étant autant une affaire d'écoute que de parole, le parti pourra se faire une idée de la marche à suivre en écoutant la direction du parti sur les résultats de l'évaluation.

**Les domaines les plus évidents pour améliorer l'inclusion des LGBTQI+ sont ceux qui bénéficient du soutien de la direction du parti et des membres ouvertement LGBTQI+.**

S'attaquer à des réformes pro-LGBTQI+ dont tout le monde s'accorde à dire qu'elles sont nécessaires permettra au parti d'obtenir des "victoires rapides" et de prouver qu'il est capable d'opérer des changements. Les victoires rapides donneront également au parti la confiance nécessaire pour poursuivre des réformes plus difficiles à long terme.

## FIXER DES OBJECTIFS D'INCLUSION PRO-LGBTQI+

La première tâche de la planification des réformes pro-LGBTQI+ consiste à formuler les objectifs qui contribueront au changement du parti. Bien que les objectifs puissent être les principaux résultats que le parti cherche à atteindre, ils doivent également être « S.M.A.R.T » (voir la fiche 1 pour identifier l'objectif S.M.A.R.T. du parti).



**S**pecific



**M**easurable



**A**chievable



**R**elevant



**T**ime-bound

Le fait de **préciser** l'objectif de la réforme pro-LGBTQI+ aidera le parti à concentrer ses efforts et à communiquer le changement qu'il souhaite opérer. Plus un objectif est précis, plus il est **mesurable** et permet de suivre les succès et les échecs.

Pour déterminer si l'objectif est **réalisable**, demandez-vous quelles sont les compétences et les informations nécessaires pour atteindre l'objectif.

Bien qu'un objectif puisse sembler nécessaire et susceptible d'accroître l'inclusion des personnes LGBTQI+ au sein du parti, ce dernier doit déterminer s'il est **pertinent** compte tenu de toutes les priorités qu'il peut avoir à l'heure actuelle.

Enfin, les objectifs doivent être **fixés dans le temps**. S'engager à respecter une date limite permet de concentrer tous les efforts sur la réalisation de l'objectif et d'éviter que la réforme ne soit reléguée au second plan par d'autres événements sans rapport.

## TROUVER UN COMPROMIS SUR LA RÉFORME PRO-LGBTQI+

Souvent, l'équipe d'évaluation de "Gagner avec Fierté" devra faire des compromis sur certains aspects des initiatives de réforme pro-LGBTQI+ afin de rallier certains partisans et d'obtenir des résultats rapides en matière de réforme. L'équipe doit identifier les domaines dans lesquels elle peut faire des compromis et déterminer ses principales priorités afin de négocier efficacement avec des alliés potentiels.

Certaines personnes cherchent à coopter les réformes ou tentent d'en supprimer ou d'en modifier des éléments essentiels. **Identifier qui cherche à faire des compromis et qui est intéressé par la cooptation sera une activité permanente tout au long du processus de réforme.** Il n'est pas facile de constituer une coalition de partisans internes et externes du changement. L'équipe doit être authentique et capable de produire des résultats de manière efficace et sûre.

Compte tenu des défis auxquels les questions pro-LGBTQI+ sont confrontées, la réforme elle-même doit être captivante et innovante tout en restant pratique. Toutefois, la combinaison d'un agent de changement avisé et d'une réforme convaincante facilite la création d'une coalition de partisans dévoués pour aider la réforme à porter ses fruits.

## DÉTERMINER LE MEILLEUR MOMENT POUR METTRE EN ŒUVRE DES RÉFORMES PRO-LGBTQI+

Le choix du moment est un élément central de la réussite d'un changement significatif. Certains moments sont plus efficaces que d'autres pour attirer l'attention des alliés et des décideurs. Par exemple, une campagne électorale n'est pas le meilleur moment pour proposer un changement organisationnel interne majeur qui pourrait prendre des mois à se concrétiser. En revanche, c'est un bon moment pour proposer des réformes pro-LGBTQI+ liées aux élections, telles que l'augmentation des possibilités pour les membres LGBTQI+ de se présenter comme candidats et/ou de s'assurer qu'ils disposent de ressources de campagne égales ou supplémentaires.

Il est essentiel pour la stratégie d'un réformateur de comprendre à quel moment les responsables et les militants du parti sont les plus ouverts au changement, afin que les réformes pro-LGBTQI+ aient un impact maximal.

## COMMUNIQUER LES RÉFORMES PRO-LGBTQI+ AU PUBLIC

Si le parti a réussi à mettre en œuvre des réformes pro-LGBTQI+, il est essentiel de partager ce succès avec les membres du parti et les citoyens. La plupart des citoyens extérieurs au parti ne saisissent pas toujours l'importance ou le rôle des pratiques, des règlements ou des statuts internes du parti, et il se peut qu'il n'y ait pas d'exemples forts d'inclusion des LGBTQI+ dans la vie politique. Si la réforme du parti a entraîné des changements dans ses documents, il convient de communiquer clairement ces changements pour que le public les comprenne. Discutez des changements de comportement qui découleront de la réforme et présentez les différentes personnes qui peuvent communiquer efficacement sur le succès du parti.



Les membres du parti étant d'excellents défenseurs des changements positifs du parti, engagez-les de manière significative dans l'effort de communication du message du parti. Recherchez des alliés externes comme les OSC - en particulier celles qui se concentrent sur l'inclusion des LGBTQI+ et/ou l'inclusion d'autres communautés marginalisées - qui ont participé aux efforts de réforme ou qui seront intéressées par la démarche du parti visant à améliorer ses pratiques d'inclusion.

Lors de l'élaboration d'un plan de communication visant à faire connaître au public les réformes pro-LGBTQI+, tenez compte des éléments suivants:



Élaborer et diffuser des messages sur les réformes pro-LGBTQI+ et sur la manière dont elles profitent au pays et démontrent son engagement en faveur de la démocratie et des droits humains.



Développer et distribuer des points de discussion pro-LGBTQI+ et des messages courts que les sympathisants peuvent publier sur leurs plateformes de médias sociaux (avec des photos et des hashtags).



Rédiger un article d'opinion du chef de file à distribuer aux journalistes afin d'élargir la portée du parti au-delà de ses partisans et de ses membres.



Enregistrer une vidéo de la direction du parti discutant des réformes pro-LGBTQI+ qui peut être facilement comprise, diffusée et intégrée dans le matériel promotionnel du parti.



Organiser une table ronde avec les OSC et les médias concernés afin d'obtenir un retour d'information (et un soutien) sur les réformes.

N'oubliez pas que la communication sur les changements et les réformes au sein du parti ne concerne pas uniquement le parti, mais aussi les électeurs et la façon dont les réformes pro-LGBTQI+ profitent aux électeurs et renforcent la démocratie. Créez les messages et les stratégies de communication du parti pour démontrer comment les citoyens bénéficient d'une meilleure inclusion dans les partis politiques.

### Conseils pour la mise en œuvre de réformes pro-LGBTQI+

Développez une vision claire et un aperçu de la portée du changement. Que fera-t-il? Sur qui aura-t-il un impact? Comment cette réforme profitera-t-elle au parti?

Constituez une équipe d'alliés. Contactez les parties prenantes et les sympathisants susceptibles d'être affectés par la réforme - en particulier ceux qui représentent les personnes LGBTQI+ et d'autres communautés historiquement sous-représentées.

Dressez une liste exhaustive des tâches nécessaires pour mener à bien la réforme. Soyez précis! Chaque tâche doit être assortie d'un objectif et d'un calendrier de réalisation. Attribuez les tâches à des personnes spécifiques. Soyez réaliste quant à la quantité de travail qu'une personne peut accomplir. Plusieurs personnes peuvent contribuer à un même travail, mais une personne doit être responsable du suivi des progrès et de l'achèvement de la réforme.

Identifiez les actions qui nécessitent de l'argent. Identifiez les sources de revenus pour les tâches qui nécessitent de l'argent et élaborer des plans d'urgence si les ressources ne sont pas disponibles.

Prenez le temps de faire les recherches nécessaires sur les domaines de réforme afin que le parti soit équipé pour mettre en œuvre une réforme pro-LGBTQI+.

Étudiez et connaissez les règles de fond en comble, qu'il s'agisse du règlement intérieur du parti, des statuts ou de la constitution. Parfois, c'est en connaissant les règles mieux que quiconque que l'on obtient le plus grand avantage.

Identifier les lignes rouges - les frontières et les limites à ne pas franchir - et déterminer comment gérer une approche à leur égard.

Identifier les incitations qui motivent la direction du parti et les commissions nécessaires au changement. Évaluer les moyens de tirer parti de ces incitations.

Recherchez les processus formels et informels utilisés par le parti pour adopter et modifier les statuts et règlements au service de réformes pro-LGBTQI+. Déterminez les possibilités d'influencer le(s) processus décisionnel(s) et les principales parties prenantes.

Articulez les risques pour le plan et développez des stratégies d'atténuation si les initiatives de réforme pro-LGBTQI+ s'enlisent.

Développez des points de discussion sur le problème que la réforme résoudra, sur les raisons pour lesquelles la solution sera efficace et sur la manière dont elle pourra être mise en œuvre avec succès. Expliquez comment le changement aura un impact positif sur le parti et améliorera l'inclusion des personnes LGBTQI+. Préparez des exemples de la manière dont des initiatives similaires ont aidé d'autres partis.



**FICHES DE TRAVAIL  
POUR SOUTENIR  
LES RÉFORMES  
PRO-LGBTQI+**

## FICHE 1: DÉFINIR L'OBJECTIF DE RÉFORME PRO-LGBTQI+ DU PARTI

La plupart des plans répondent à trois questions fondamentales:

- Où voulons-nous aller?
- Comment allons-nous y parvenir?
- Quand arriverons-nous?

**Fixer des objectifs de réforme pro-LGBTQI+:**

La première tâche de la planification de la réforme consiste à formuler les objectifs qui contribueront au changement du parti. Bien que les objectifs puissent être les principaux résultats généraux que le parti cherche à atteindre, ils doivent également être S.M.A.R.T.: Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Pertinents (Relevants) et Temporels.

**L'objectif de réforme pro-LGBTQI+ du parti:**

## FIGE 2: IDENTIFIER LES ALLIÉS PRO-LGBTQI+ DE LA RÉFORME

Avant de commencer à construire une base de soutien, il est important de répondre aux questions suivantes: Qui s'investit dans le maintien du statu quo et qui en bénéficie?

**L'objectif de réforme pro-LGBTQI+ de notre parti est:**

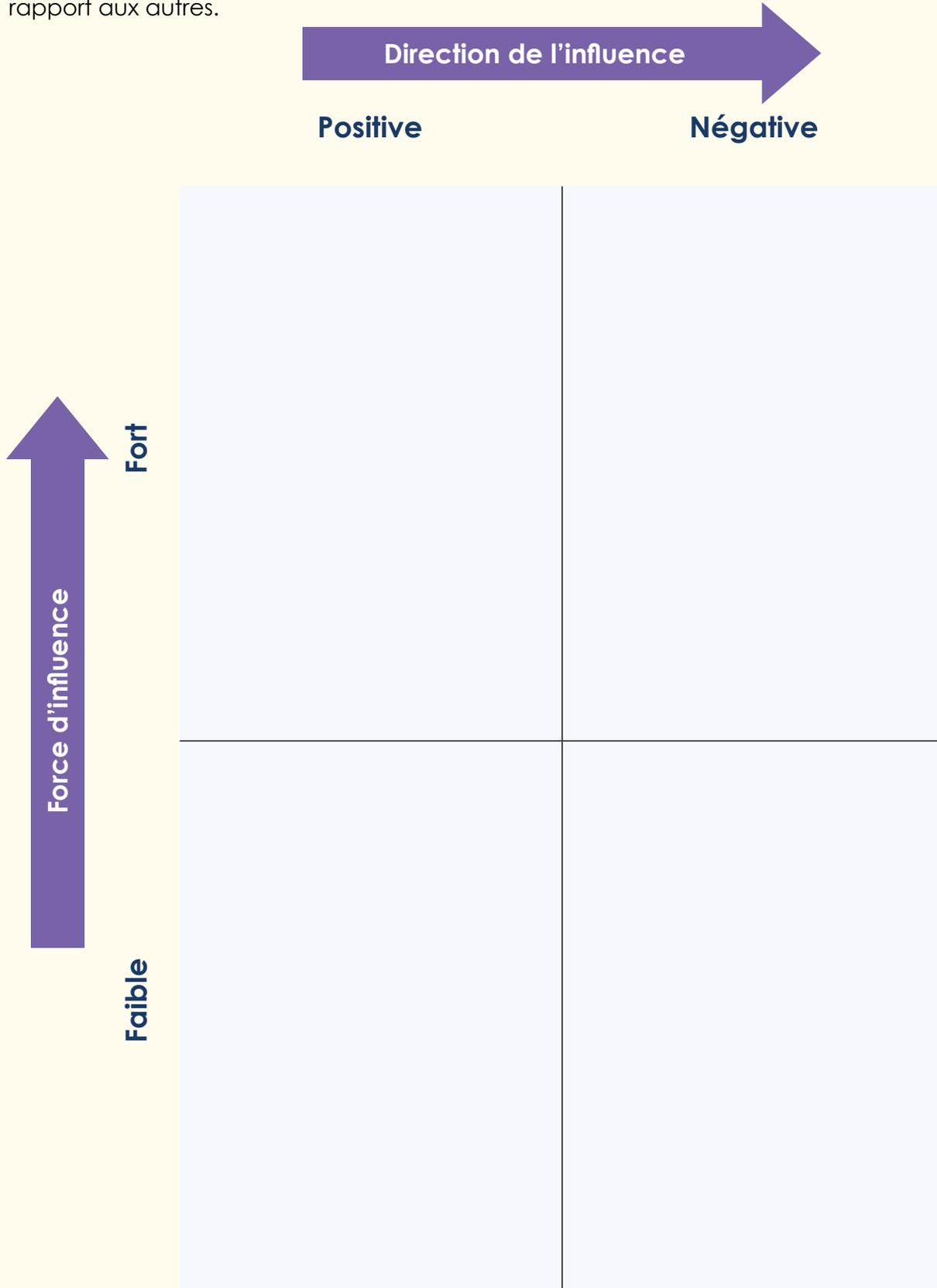
Examinez les questions suivantes et répondez-y.

**Qui devons-nous influencer?**

<b>Parties prenantes</b>				
<b>Partisans</b>				
<b>Opposants</b>				

## FIGE 3: CARTOGRAPHIE DU POUVOIR POUR UNE RÉFORME PRO-LGBTQI+

Certaines personnes soutiendront la réforme, d'autres s'y opposeront. Certaines personnes ou groupes de personnes seront directement affectés, d'autres non. Certains individus sont influents, d'autres non. Prenez le temps d'identifier les parties prenantes, les partisans et les opposants afin de comprendre comment ils se situent par rapport à la réforme et les uns par rapport aux autres.



## FICHE 4: PLAN DE MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME PRO-LGBTQI+

La réforme d'un parti et la mise en œuvre du changement commencent par de petites étapes. Cela commence également par une vision de ce que le parti veut changer, par la décomposition de cette vision en éléments gérables et par l'élaboration d'un plan pour mettre en œuvre ce changement.

Nom du parti:							
Objectif de réforme pro-LGBTQI+:							
Alliés pour l'inclusion:							
Activité	Budget	Personne responsable	Indicateur de progrès	Chronologie	Fréquence de l'évaluation	État d'avancement de la réforme	Cette activité présente-t-elle des risques et que peut-on faire pour les atténuer?



[ndi.org](http://ndi.org)  
[victoryinstitute.org](http://victoryinstitute.org)