



Représentation et inclusion dans les Comités de l'UER : orientations destinées aux Membres

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) font partie des grandes priorités des Membres de l'UER et s'inscrivent au cœur des valeurs fondamentales des médias de service public. Ce sont aussi des composantes essentielles de la créativité et de l'innovation, qui contribuent à l'édification d'un meilleur cadre de travail et à l'élaboration de contenus susceptibles de trouver un écho auprès de tous les publics.

Il n'est pas seulement juste d'œuvrer pour la diversité et l'inclusion, dans le droit fil de la Convention européenne des droits de l'homme et de la Déclaration universelle des droits de l'homme : de nombreuses recherches montrent de surcroît que les organisations dont les équipes possèdent des compétences reflétant un large éventail de points de vue et d'opinions réussissent mieux. Elles sont aussi plus créatives et plus innovantes, et n'ont pas leurs pareils pour résoudre les difficultés auxquelles elles sont confrontées.

La communauté de l'UER a elle-même à cœur de conjuguer diversité, compétences et expérience, tout particulièrement pour les Comités sectoriels de l'Union, au sein desquels les Membres sont invités tous les deux ans à élire leurs représentant.e.s. Les personnes qui siègent aux Comités de l'UER sont chargées de fournir des orientations stratégiques en lien avec un certain nombre de secteurs et d'activités.

Comités de l'UER :

- Comité Academy
- Comité numérique
- Comité des Ressources humaines
- Comité de la Radiodiffusion internationale
- Comité des Affaires juridiques et publiques
- Comité News
- Comité Radio
- Comité Sport
- Comité technique
- Comité Télévision

De plus amples informations sur chacun de ces Comités sont disponibles [ici](#).

L'initiative que l'UER a décidé de lancer en matière de DEI couvre les dimensions suivantes :

- Égalité des genres
- Personnes issues de groupes raciaux ou ethniques sous-représentés
- Personnes présentant un ou plusieurs handicaps, qu'ils soient apparents ou non, et personnes neurodivergentes
- Personnes représentant plusieurs tranches d'âge
- Personnes s'identifiant comme LGBTQI+

De plus amples informations sur l'initiative DEI de l'UER sont disponibles [ici](#).

Élections aux Comités de l'UER : orientations destinées aux Membres

Assurer une représentation optimale dans chaque Comité de l'UER demeure de toute évidence une gageure, en raison notamment du nombre de sièges à pourvoir. Les éléments répertoriés ci-dessous visent à fournir des orientations concernant les élections, avec comme objectif d'encourager la constitution de Comités qui considérés dans leur ensemble, possèdent toute la palette des compétences requises et sont à l'image du personnel des Membres, ainsi que des publics auxquels ceux-ci s'adressent.

L'excellence avant tout - L'objectif, pour les Comités de l'UER, doit être de réunir des personnes qui représentent le plus grand nombre possible de Membres et qui sont dotées des compétences, des aptitudes et de l'expérience leur permettant d'apporter une contribution utile aux travaux de leur Comité.

Toutes les opinions sont intéressantes - Pour s'assurer qu'une pluralité de points de vue et d'idées pourra se faire entendre au niveau de la prise de décisions, les Comités de l'UER doivent garder constamment à l'esprit les enjeux de représentation et d'inclusion.

Se familiariser avec la diversité - Les président.e.s des Comités de l'UER sont encouragé.e.s à plaider en faveur de la diversité et de l'inclusion en intégrant ces enjeux aux activités menées par leurs Comités respectifs.

Une participation active, gage de diversité et d'inclusion - Les président.e.s des Comités de l'UER sont encouragé.e.s à soutenir et à guider les nouveaux membres de leurs Comités respectifs, afin de s'assurer de la participation active de ces nouveaux membres.

Un accès équitable à l'information - Lorsqu'ils étudient la possibilité de faire élire un candidat ou une candidate à un Comité, les Membres sont invités à garder à l'esprit l'importance de présenter des personnes issues de catégories sous-représentées. Ce faisant, ils doivent veiller à garantir :

- L'égalité en matière d'accès : les informations pertinentes doivent être mises à la disposition de toutes les personnes qui, chez les Membres, répondent aux critères de candidature ;
- L'égalité des chances : des solutions équitables doivent être mises en œuvre pour encourager les candidatures en provenance d'un éventail diversifié de personnes, possédant les compétences et l'expérience requises.

Un vivier élargi de candidat.e.s potentiel.le.s - Les Comités doivent faire leur possible, tout au long de leur mandat de deux ans, pour étudier les solutions pouvant permettre aux groupes sous-représentés de faire entendre leur voix et pour susciter l'intérêt de personnes susceptibles de se présenter à de futures élections.

Le soutien de l'UER

Dans le cadre du soutien qu'elle apporte à ses Membres pendant le processus électoral, l'UER met en œuvre les mesures suivantes :

- Uniformisation de la démarche suivie concernant les élections aux Comités de l'UER, afin de supprimer toute divergence risquant de poser problème en matière de représentation et d'inclusion ;
- Application d'un délai de 14 semaines entre l'appel à candidatures et l'élection d'un Comité ;
- Constitution d'un groupe consultatif ad hoc pour chaque élection à un Comité, ce groupe étant chargé de signaler aux Membres, le cas échéant, le manque de diversité ou de représentativité clair dans la liste de candidat.e.s à une élection.

Ce groupe consultatif réunira les personnes suivantes :

- Président.e du Comité
- Directeur, directrice ou manager responsable des élections au Comité de son secteur
- Directeur.rice des Relations avec les Membres et de la Communication de l'UER
- Responsable DEI de l'UER

La diversité, un atout pour les Comités de l'UER

La diversité est une réalité dans tous les aspects de notre travail - Une thématique peut toujours être envisagée de différentes manières, aussi une pluralité d'opinions est-elle nécessaire pour en cerner tous les tenants et aboutissants.

Les points de vue moins répandus comptent eux aussi - L'opinion de chacun des membres d'un Comité de l'UER doit pouvoir se faire entendre. Les points de vue moins répandus qui peuvent s'exprimer sont autant d'occasions d'étudier une thématique sous un

angle nouveau. Bien souvent, ces points de vue sont en effet à même d'ouvrir de nouveaux horizons, permettant ce faisant à chaque Comité d'élaborer des solutions plus ciblées et plus créatives.