

Fiche d'action ③

Choisir des représentants du secteur communautaire

Les représentants du secteur communautaire doivent être choisis par le secteur lui-même, de manière efficiente, équitable et transparente.

■ Étapes clés :

- ✓ 1. A travers un processus coordonné (p. ex., une réunion), le secteur communautaire développe et adopte un processus simple et pratique de sélection de ses représentants. [Voir l'encadré 14]

Encadré 14 : Principes de sélection des représentants du secteur communautaire

Le processus de sélection doit être :

- Indépendant d'autres secteurs et du conseil de coordination nationale auquel les représentants vont siéger.
- Axé sur le choix de représentants capables :
 - De réaliser le mandat des membres de l'instance de coordination
 - D'assumer les rôles et responsabilités et de satisfaire aux critères de sélection convenus par le secteur communautaire pour ses représentants
- Axé sur la recherche de diversité des représentants (p. ex., en appliquant un système de rotation).
- Équitable, démocratique et basé sur la recherche de consensus.
- Global, impliquant autant de groupes du secteur communautaire que possible.
- Sans risque (p. ex., les personnes vivant avec le VIH/SIDA doivent être capables de préserver leur confidentialité si tel est leur souhait).
- Transparent (les processus et résultats doivent être accessibles à tous).
- Approfondi (p. ex., inclure un plan en cas de vote ex aequo pour deux candidats).
- Sensible à la dynamique de pouvoir (p. ex., s'assurer que la plus grande ONG n'est pas automatiquement choisie juste parce qu'elle a le plus haut profil).
- Centré sur un modèle de représentation adapté à la culture et aux normes démocratiques du pays.
- Centré sur un modèle qui voit à ce que les représentants ne soient jamais laissés à eux-mêmes - ce qui implique la sélection de suppléants ou d'une équipe de représentants, plutôt que de simples individus. [Voir l'encadré 15]

Voici les caractéristiques des approches de sélection :

- Des représentants organisationnels plutôt qu'individuels. Cela veut dire que si le directeur d'un groupe choisi de PVVIH n'est pas en mesure d'assister à une réunion, il y sera remplacé par un autre membre du groupe.
- Un système de rotation. Il peut permettre de garantir la diversité des représentants au lieu de la participation permanente des mêmes personnes ou organisations. Par exemple, si le secteur communautaire est représenté par une ONG du nord du pays pendant deux années, il peut être représenté par une ONG du sud du pays pendant les deux années suivantes.
- Un suppléant pour chaque représentant. Si un représentant choisi n'est pas en mesure d'assister à une réunion, un suppléant nommé du secteur communautaire peut être envoyé à sa place. [Voir l'encadré 15]
- Une équipe d'appui pour les représentants. Si les représentants choisis ont besoin d'appui et de conseils additionnels, ils peuvent s'en remettre à un petit groupe de membres du secteur communautaire. Cette démarche peut aider à conserver la mémoire institutionnelle, étant donné que les représentants changent. [Voir l'encadré 16]

Encadré 15 : Les rôles du représentant suppléant

Le représentant suppléant doit :

- Être choisi à travers le même système démocratique et transparent que le représentant principal.
- Si cela est permis, être un observateur à toutes les réunions de l'instance nationale de coordination, ainsi qu'à toute consultation avec le secteur communautaire avant ou après les réunions.
- Travailler en équipe avec le représentant principal, pour s'assurer qu'il peut, au besoin, assumer les fonctions aussi rapidement et facilement que possible.
- Être tout aussi capable d'intervenir que le représentant principal (p. ex., en ce qui concerne l'aptitude à s'exprimer en public).
- Suivre les mêmes initiations et renforcements des capacités que le représentant principal.

Encadré 16 : Les rôles des équipes d'appui pour les représentants

Les équipes d'appui pour les représentants peuvent :

- Les soutenir entre les réunions du secteur communautaire plus large.
- Fournir de l'appui technique (conseils techniques, personnes utiles à contacter).
- Servir de mentors (soutien moral, atténuation du stress).
- Suivre leur performance (en faisant des feedbacks constructifs, en déterminant leurs besoins de formation).
- Entretenir la mémoire institutionnelle (transmettre l'information et l'appui aux nouveaux représentants).

- ✓ 2. Un chef d'équipe lance un appel à candidatures, lequel est communiqué aussi largement que possible à l'échelle du secteur communautaire, à travers des bulletins d'information et des sites Web si possible⁴. L'appel :
- Comprend la description de poste (définissant les rôles et responsabilités) ainsi que les critères et le processus de sélection (y compris comment les résultats seront annoncés) pour les représentants du secteur communautaire⁵.
 - Invite les personnes à proposer leur candidature ou, si cela convient, d'autres candidatures.
 - Demande aux candidats de prouver pourquoi leur candidature est pertinente. Pour cela, ils pourraient présenter :
 - a. Leur curriculum vitae (CV) ou un résumé succinct de leurs expériences, con naissances, compétences et attitudes pertinentes.
 - b. Des lettres de recommandation de personnes qui connaissent bien les candidats ainsi que leur travail.
- ✓ 3. Un animateur collecte les renseignements sur les candidats potentiels et les diffuse largement au sein du secteur communautaire. Il rappelle également comment et quand le processus de sélection aura lieu.
- ✓ 4. Un animateur coordonne le processus de sélection au sein du secteur communautaire, selon les principes de bonne pratique⁶.

Par exemple, le processus :

- Se déroule à une date et dans un lieu convenables, pour maximiser l'inclusion et la transparence. (Par exemple, au cours de la réunion annuelle d'un réseau d'ONG, lorsque la plupart des groupes du secteur communautaire sont présents.)
 - Est mené de façon équitable. (Il peut être approprié d'attribuer une voix à chaque organisation, plutôt qu'à chaque personne, ou alors de faire faire la sélection par un panel de leaders respectés du secteur communautaire.)
 - Est mené de façon respectueuse, éthique et confidentielle. (Les votes sont mis dans une boîte puis dépouillés par une personne indépendante.)
 - Offre divers moyens de participer. (Choix entre assister à une réunion ou voter par courrier postal ou électronique.)
- ✓ 5. Un animateur annonce les résultats du processus de sélection immédiatement, et les communique publiquement au secteur communautaire et à d'autres intervenants⁷.
- ✓ 6. Les autres intervenants, y compris le gouvernement, reconnaissent et accueillent les représentants choisis par le secteur communautaire⁸.

⁴ Voir la fiche d'action ⑨

⁵ Voir la fiche d'action ②

⁶ Voir la fiche d'action ①

⁷ Voir la fiche d'action ⑧

⁸ Voir la fiche d'action ⑩

Étude de cas : Choix des représentants régionaux des personnes vivant avec le VIH/SIDA, en Ukraine

Au départ, seul un siège était à pourvoir pour le secteur communautaire au sein du mécanisme national de coordination (MNC) du Fonds global en Ukraine. Cependant, à la suite d'une campagne menée par les personnes vivant avec le VIH/SIDA, le nombre de sièges a été porté à trois (une ONG et deux PVVIH). Ces trois représentants étaient tous des activistes qui avaient travaillé dans des organisations de personnes vivant avec le VIH/SIDA pendant plus de trois ans. Ils offraient des connaissances et de l'expérience relatives à l'intensification de l'accès au traitement, aux soins et au soutien. Ils possédaient également des compétences en matière de développement de propositions, de gestion de projets et de suivi-évaluation. Ils vivaient et travaillaient tous dans la capitale, Kiev.

Lorsque le MNC a adopté un processus de rotation annuelle de ses membres, il est apparu nécessaire de réélire l'un des représentants des personnes vivant avec le VIH/SIDA. Selon les critères de sélection, cette nouvelle recrue devait être un activiste, posséder au moins deux années d'expérience du travail dans une organisation de personnes vivant avec le VIH/SIDA, comprendre les besoins des personnes vivant avec le VIH/SIDA et être capable de plaider en leur faveur au MNC.

Une réunion générale du Réseau ukrainien des personnes vivant avec le VIH/SIDA, financée par l'USAID, a attiré la participation de 200 personnes vivant avec le VIH/SIDA venues de différentes régions du pays. Tous les membres du secteur communautaire ont été invités à proposer un candidat. Le processus de sélection s'est déroulé par vote majoritaire. Les membres pouvaient voter en personne ou par courrier (quelque 100 lettres ont été reçues d'ONG qui n'étaient pas en mesure d'assister à la réunion). A l'issue du vote, le représentant du bureau régional du Réseau à Odessa a été élu, permettant ainsi aux personnes vivant avec le VIH/SIDA en dehors de la capitale de mieux faire entendre leur voix au MNC.

Le Réseau possède à présent un groupe de leaders qui travaillent de façon interchangeable, ce qui leur permet de s'appuyer mutuellement et de maintenir la contribution de l'organisation. Il a également réalisé un projet de formation pour préparer la prochaine génération de leaders partout en Ukraine. Ce projet, financé par la Coalition européenne pour les personnes séropositives (European Coalition of Positive People), a mis l'accent sur le renforcement des capacités de potentiels leaders dans des domaines tels que la gestion et le plaidoyer.

(Source : adapté de *Challenging, Changing and Mobilising: A Guide to PLHIV Involvement in Country Coordinating Mechanisms*, Réseau mondial des personnes vivant avec le VIH/SIDA et Projet POLICY, 2005, et d'une présentation faite au cours de l'Atelier régional sur le rôle des personnes vivant avec le VIH/SIDA et des communautés affectées, en lien avec le concept des Trois Principes directeurs - Moldavie, février 2006.)