



EURO-MEDITERRANEAN HUMAN RIGHTS NETWORK
RÉSEAU EURO-MÉDITERRANÉEN DES DROITS DE L'HOMME
الشبكة الأوروبية - المتوسطية لحقوق الإنسان

LIGNES DIRECTRICES POUR LE FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE TRAVAIL (GT) DU REMDH

- A. Introduction**
- B. Nature et composition des Groupes de travail**
- C. Critères d'appartenance**
- D. Procédures et mécanismes de sélection**
- E. Fonctionnement interne des Groupes de travail**

A. Introduction

Les Groupes de travail (GT) ont été créés dans le cadre de la stratégie du REMDH, soucieux de traiter des questions spécifiques relevant des droits de l'Homme dans la région euro-méditerranéenne. Les GT définissent des politiques et des programmes spécifiques, conseillent le Comité exécutif, et contribuent à la réalisation efficace du mandat et du programme de travail du Réseau.

Les Groupes de travail contribuent à la vitalité du travail en réseau, incluant des échanges interactifs et de meilleures connaissances, ainsi que l'amélioration des compétences, tant de ses membres individuels que des organisations représentées en son sein et du GT tout entier.

Outre les travaux et activités qu'ils effectuent dans le cadre de leurs projets spécifiques, les GT sont conçus pour être des forums de dialogue et d'échange entre des organisations et des personnes originaires des différents pays du Nord et du Sud de la région euro-méditerranéenne, et appartenant à divers milieux culturels et professionnels.

Pour assurer l'efficacité et la transparence du mode opératoire des Groupes de travail du REMDH – et, en même temps, pour établir un certain nombre de points communs entre les différents GT – il est indispensable d'adopter des règles claires, de manière à déterminer le fonctionnement et la composition des GT.

B. Nature et composition des Groupes de travail

1. Les Groupes de travail du REMDH sont établis sur décision du comité exécutif.
2. Les GT sont établis dans un but spécifique, et peuvent être ad hoc ou permanents. ¹

1. En février 2009 2008, le Réseau comptait 6 Groupes de travail permanents (Liberté d'association ; Education aux droits de l'Homme; Justice ; Migrants, demandeurs d'asile et réfugiés ; Palestine, Israël et les Palestiniens ; Droits des femmes et genre) et aucun Groupe de travail ad hoc.

3. Chaque Groupe de travail se compose des éléments suivants :
 - Les membres du GT.
 - Un facilitateur élu par les membres du GT parmi eux-mêmes s'ils le souhaitent. En fonction des besoins et des spécificités de chaque GT, le GT peut décider de ne pas avoir de facilitateur.
 - Un référent politique, désigné par le comité exécutif parmi ses membres.
 - Un coordinateur, membre du Secrétariat.
4. Les membres des Groupes de travail peuvent être des membres, réguliers ou associés du REMDH. De plus, les GT peuvent inviter à leurs réunions, sur une base régulière ou à la demande, des personnes ressources (individus ou représentants d'une organisation).
5. A titre indicatif, le nombre de membres d'un même Groupe de travail ne doit pas, en principe, être inférieur à 10 ni supérieur à 15.
6. Une organisation membre du REMDH ne peut être représentée que par une seule personne au sein d'un même GT.
7. Aucune limite n'est formellement fixée quant au nombre de Groupes de travail auprès desquels une organisation peut déléguer l'un de ses représentants mais, au cours du processus de sélection, la priorité sera donnée aux organisations qui ne participent encore à aucun GT.
8. Une même personne ne peut être membre que d'un seul Groupe de travail.
9. Les membres des Groupes de travail sont nommés pour une période comprise entre deux assemblées générales. Les GT sont renouvelés à chaque assemblée générale après appel à participation auquel tous les membres du REMDH peuvent répondre.

C. Critères d'appartenance

La sélection des membres du Groupe de travail est faite sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs.

Implication des organisations membres dans les Groupes de travail

10. Les organisations potentiellement membres doivent être impliquées directement dans la thématique du Groupe de travail, même s'il est toujours possible de prévoir une place pour ceux qui voudraient améliorer leurs capacités dans ce domaine particulier. Dans tous les cas, il importe de manifester un intérêt approfondi pour le sujet traité par le GT.

Implication des représentants des organisations membres

11. Le représentant choisi par l'organisation membre pour participer en son nom au Groupe de travail doit avoir une connaissance effective, qu'elle soit pratique ou théorique, du sujet traité par ce GT en particulier. Il est également envisageable que ce représentant n'ait pas encore de compétences avérées dans ce domaine, mais qu'il soit chargé, au sein de l'organisation qu'il représente, de traiter des questions abordées par le GT, auquel cas son admission peut répondre au souci de lui apporter une formation complémentaire en la matière.
12. Bien qu'ils représentent leur organisation, les membres des Groupes de travail sont considérés comme étant membres du GT à titre individuel et doivent donc s'engager à participer activement aux discussions et au travail du GT. Ils doivent aussi s'engager à participer, dans toute la mesure du possible, à toutes les réunions du GT.
13. De plus, chaque membre d'un Groupe de travail doit s'engager, d'une part à informer son organisation sur le travail entrepris par le GT et, d'autre part, à informer régulièrement les autres membres de son GT sur les activités entreprises par son organisation et, plus généralement, sur la situation de son propre pays en ce qui concerne les points traités par le GT. Les membres d'un GT originaires d'un même pays doivent également renforcer autant que possible leur coopération en ce qui concerne la thématique du GT.

Equilibre géographique et représentation des différents pays

14. Etant donné la nature du REMDH, la composition des Groupes de travail doit viser à refléter l'équilibre géographique entre le Nord et le Sud, de même qu'entre le Mashrek et le Maghreb. Tous les efforts doivent être faits pour respecter cet équilibre.
15. En principe, un pays ne peut pas être représenté dans un Groupe de travail par plus de deux membres. De plus, des efforts doivent être faits pour qu'un maximum de pays soit représenté dans chaque GT.

Parité hommes-femmes

16. Tous les efforts doivent être faits pour assurer une participation égale des hommes et des femmes au sein des GT.

Implication des jeunes

17. Tous les efforts doivent être faits pour accroître la participation des jeunes aux Groupes de travail.

Langues de travail

18. Tous les membres des Groupes de travail doivent être capables de travailler au minimum dans l'une – ou, de préférence, dans deux - des langues de travail du REMDH, à savoir l'anglais, le français et l'arabe.

Adaptation des critères en fonction de chaque Groupe de travail

19. Les critères ci-dessus mentionnés sont considérés comme des critères minimum. Tout critère supplémentaire adopté pour un Groupe de travail devra être publié dans le cadre de l'appel à participation.

D. Procédures et mécanismes de sélection des membres des Groupes de travail

Sélection des membres des Groupes de travail par le biais d'un appel à candidatures

20. Les membres des Groupes de travail sont en principe sélectionnés suite à un appel à candidatures rédigé par le Secrétariat et diffusé auprès des membres du REMDH. Le Secrétariat s'assure, avant et après publication, qu'une publicité suffisante est faite à cet appel à candidatures.

21. Les appels à candidatures doivent contenir au minimum les informations suivantes :

- Document conceptuel et Lignes directrice pour le fonctionnement des Groupes de travail ;
- Description des objectifs et de la raison d'être de chacun des GT (avec, le cas échéant, le mandat ou Termes de Référence du GT) ;
- Description des projets et activités entrepris par le GT ;
- Critères de sélection (généraux et particuliers) ;
- Modalités et date limite de dépôt des candidatures.

22. Les appels à candidatures doivent avoir été approuvés par le comité exécutif avant publication.

23. Les organisations membres du REMDH qui souhaitent postuler pour un Groupe de travail doivent envoyer :

- Une lettre de motivation émanant de l'organisation, à partir d'un formulaire standard préparé par le Secrétariat ;
- Un CV détaillé de la personne choisie par l'organisation pour la représenter dans le GT, là encore en se servant d'un formulaire standard disponible auprès du Secrétariat ;
- Une déclaration écrite signée par le représentant choisi par l'Organisation.

24. La lettre de motivation mentionnée ci-dessus doit inclure au minimum les informations suivantes :

- L'explication détaillée des raisons pour lesquelles l'organisation souhaite participer au GT ;
- La contribution que l'organisation estime pouvoir fournir au travail du GT ;
- Les bénéfices qu'elle espère tirer de sa participation au GT par rapport à ses activités sur le plan national et, le cas échéant, à ses capacités de travail en réseau au plan régional ;
- La description des principaux projets et activités, liés à la thématique du GT, que l'organisation a déjà entrepris ou qu'elle projette d'entreprendre ;

25. Le CV de la personne proposée pour représenter l'organisation doit contenir, au minimum, les informations suivantes :

- Age, sexe et coordonnées personnelles ;
- Langues de travail (anglais et/ou français et/ou arabe) ;
- Formation, diplômes et expérience professionnelle ;
- Réalisations/expériences personnelles dans la thématique couverte par le GT ;
- Fonction actuellement occupée par cette personne au sein de son organisation ;
- Description des responsabilités assumées par cette personne dans son organisation en ce qui concerne la thématique du GT.

26. De plus, le représentant choisi par l'organisation membre est tenu de signer une lettre dans laquelle il/elle s'engage :

- à faire régulièrement un rapport à son organisation sur les activités et les réalisations de son GT ;
- à fournir au GT des informations sur les activités et les réalisations de son organisation, et sur la situation dans son pays en ce qui concerne le domaine d'activité du GT.

27. Un comité de sélection, composé des coordinateurs des Groupes de travail, du directeur des programmes, du président et du vice-président du REMDH, examine les candidatures en fonction des critères de sélection retenus. La liste des membres sélectionnés est transmise au comité exécutif pour décision. Les décisions sont communiquées aux candidats dans les meilleurs délais. Les contestations touchant les décisions prises par le comité de sélection sont transmises au président du REMDH qui prend la décision finale.

Sélection des membres entre les appels à candidatures

28. La sélection des membres entre deux appels à candidatures, par suite d'un décès, d'une démission ou d'une demande de substitution, est assurée en interne par le coordinateur et le référent politique du Groupe de travail. Dans tous les cas, les candidats devront soumettre un CV et une déclaration d'engagement comme précisé ci-avant.

29. De la même façon, le Groupe de travail peut aussi décider qu'il existe de bonnes raisons d'inclure un membre supplémentaire, même si cette personne en particulier n'a pas présenté (ou n'a pas pu présenter) sa candidature au moment de l'Appel.

Parmi ces raisons, on peut citer le besoin de représenter tel ou tel pays ou la valeur ajoutée que ce nouveau membre pourrait apporter au travail du GT. La décision d'inclure un nouveau membre entre deux appels à candidatures est prise en interne par le GT, sous réserve que les documents requis par l'article 23 soient soumis en bonne et due forme et présentés à l'ensemble des membres du GT.

E. Fonctionnement interne des Groupes de travail

Documents de référence

30. Les Lignes directrices s'appliquent à tous les Groupes de travail et doivent être communiquées à tous les membres des GT au moment de leur sélection.

31. Chaque Groupe de travail est tenu de rédiger un document interne, appelé « Mandat » ou « Termes de Référence » (TdR), décrivant son mandat et les principaux objectifs de ses activités. Si ce document existe déjà, il doit être mis à jour, le cas échéant, après renouvellement du GT. S'il n'existe pas encore, il doit être rédigé, discuté et approuvé par les membres du GT. Une fois obtenu cet accord interne, le document est soumis au comité exécutif du REMDH pour approbation. Tout amendement ultérieur apporté à ce document fait l'objet d'une procédure identique.

Responsabilités des acteurs des Groupes de travail

Bien que la répartition exacte des responsabilités puisse varier en fonction des spécificités de chaque Groupe de travail, le rôle et les responsabilités des divers acteurs du GT sont les suivants :

32. Les membres du Groupe de travail :

- Prennent une part active aux discussions, actions et projets entrepris par le GT ;
- Assistent à toutes les réunions et à tous les événements organisés par le GT ;
- Fournissent à leur GT des informations régulières sur la situation dans leur pays en ce qui concerne la thématique du GT ainsi que sur les activités et politiques de leur organisation dans ce domaine ;
- Font régulièrement auprès de leur propre organisation le compte rendu des activités du GT et des résultats obtenus ;
- Jouent au sein de leur propre organisation le rôle de référents en ce qui concerne la thématique du GT ;
- Communiquent régulièrement avec le coordinateur du GT et les autres membres du GT ;
- Encouragent la communication et la coordination avec les membres du GT originaires du même pays.
- Contribuent à l'élaboration de l'ordre du jour et à la modération des réunions.

33. Le facilitateur du Groupe de travail :

- Est choisi(e) parmi les membres du GT et élu(e) par eux s'ils le souhaitent ;

- En étroite coopération avec le coordinateur et le référent politique du GT, identifie les besoins et les suggestions des membres et fait en sorte de les inscrire au programme du GT ;
- Contribue à élaborer l'ordre du jour des réunions du GT ;
- Participe à l'animation des réunions du GT ;
- Encourage la communication entre les membres entre deux réunions.

34. Le référent politique du Groupe de travail :

- Veille à ce que les décisions du comité exécutif soient communiquées au GT, et inversement ;
- Assiste aux réunions du GT ;
- Apporte un éclairage politique sur le domaine d'activité du GT ;
- Veille à ce que l'action du GT s'inscrive dans les limites de son mandat et reste dans la ligne de la stratégie du REMDH, de ses valeurs et de ses objectifs.

35. Le coordinateur du Groupe de travail :

- Organise les réunions et contribue à la réalisation du programme du GT ;
- Joue le rôle de personne ressource pour le GT en fournissant des données analytiques et stratégiques ;
- Participe aux efforts de collecte de fonds destinés à financer les activités spécifiques du GT ;
- Veille à maintenir les contacts avec les organisations membres et des échanges réguliers avec les membres du GT ;
- Assure les contacts et liaisons avec les partenaires extérieurs ;
- Assure une communication fluide entre les différents GT.

36. Les conflits entre les différents acteurs du Groupes de travail doivent de préférence être réglés par le biais de la discussion et de la négociation. Si aucun accord ne peut être trouvé au sein du GT, le litige est porté devant un comité composé du président, du vice-président et du directeur exécutif du REMDH. Toutes les parties concernées devront avoir la possibilité d'exprimer leur point de vue, après quoi le comité rendra sa décision.

Mécanismes de suivi

37. Une fois par an, les membres du Groupe de travail évaluent les résultats obtenus et le processus suivi. À cette occasion, le coordinateur, le référent politique et éventuellement le facilitateur, conjointement, discutent également du niveau d'implication des membres dans le travail du GT. Cette évaluation se fonde sur une série d'indicateurs conçus spécialement pour chaque GT, mais qui pourront inclure des éléments tels que la présence aux réunions, le nombre des initiatives, l'étendue et la régularité des informations fournies par les membres, le niveau d'interaction avec les autres participants.

38. En se fondant sur les résultats de cette évaluation, le référent politique, le facilitateur du GT et/ou le directeur des programmes s'entretiennent avec les

membres dans le but d'accroître et consolider leur engagement au sein du Groupe de travail et d'identifier les obstacles qui les empêchent éventuellement de s'investir davantage.

39. La décision du comité exécutif de geler ou d'annuler l'appartenance d'une organisation au Réseau s'applique *de facto* à tous ses représentants au sein des GT.

40. Les décisions prises par le comité mentionné à l'article 36 peuvent inclure le gel ou l'annulation de l'appartenance d'une organisation et/ou de son représentant à tel ou tel Groupe de travail.