

InterPride

ASSOCIATION
INTERNATIONALE
DES ORGANISATEURS DE LA
FIERTÉ

CODE D'ÉTHIQUE ET CONDUITE

NOVEMBRE 2023

OBJECTIF

InterPride cherche à maintenir un environnement professionnel et éthique. Il est impératif que les membres du Conseil consultatif mondial (CCM), les membres, les individus, le personnel, les sous-traitants, les consultants et les dirigeants se comportent de manière professionnelle, s'efforcent d'éviter les conflits d'intérêts et les avantages personnels, protègent notre réputation et notre intégrité et gèrent l'organisation et leurs fonctions de manière ouverte et transparente, en faisant preuve de responsabilité et d'intégrité. En adhérant à un code d'éthique et de conduite, les CAG, les membres, les individus, le personnel et les dirigeants fondent toute leur conduite sur les valeurs fondamentales (déclaration de valeurs) et les principes de l'énoncé de mission d'InterPride.

Le code d'éthique et de conduite comprend, sans s'y limiter, la mission de l'organisation, son système de gouvernance, le respect des lois et des règlements, la gestion responsable des fonds et des dons, la divulgation ouverte des informations, l'examen régulier de l'efficacité des programmes et l'intégrité des méthodes de fonctionnement et de collecte de fonds.

SECTION 1 - CODE D'ÉTHIQUE ET ATTENTES EN MATIÈRE DE CONDUITE

Nous tenons bon :

- Respect des communautés avec lesquelles nous travaillons et que nous servons.
- Intégrité dans nos actions.
- La responsabilité de nos décisions et de leurs conséquences.

Nous nous engageons à :

- Agir avec honnêteté, sincérité et intégrité dans toutes nos transactions et nos rapports.
- Éviter les conflits d'intérêts
- Traiter de manière appropriée les conflits d'intérêts réels ou apparents
- Traiter équitablement nos boursiers de la solidarité et des bourses d'études
- Traiter chaque individu avec dignité et respect
- Traiter les membres du conseil d'administration et le personnel avec équité et bonne foi, et leur offrir des conditions qui préservent leurs droits et leur bien-être.
- Agir de manière responsable à l'égard des communautés dans lesquelles nous travaillons et au profit des communautés que nous servons
- être responsables, transparents et redevables de toutes nos actions ; et
- Améliorer la responsabilité, la transparence, la conduite éthique et l'efficacité.

SECTION 2 - CODE D'ÉTHIQUE ET LIGNES DE CONDUITE

- A. ACTIONS** - Les CAG, les membres, les individus, le personnel et les dirigeants sont censés agir de manière à refléter une image positive de l'Organisation, à s'acquitter des tâches qui leur incombent en vertu du règlement intérieur et des autres politiques et procédures qui peuvent être adoptées, de temps à autre, par les membres, le conseil d'administration ou les dirigeants, et à œuvrer en faveur de la mission, de la vision et des objectifs de l'Organisation.
- B. INTENTIONS** - Aucun CAG, membre, individu, membre du personnel ou dirigeant ne doit sciemment ou délibérément violer les statuts, le règlement intérieur et les autres politiques et procédures qui peuvent être adoptées, de temps à autre, par les membres, le conseil d'administration ou les dirigeants.
- C. CONFLITS D'INTÉRÊTS** - Tout CAG, membre, dirigeant, individu et personnel/entrepreneur/consultant qui se trouve en situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts, en ce qui concerne toute question soumise au conseil d'administration ou aux dirigeants, doit immédiatement et pleinement divulguer la nature du conflit d'intérêts ou de l'apparence de conflit d'intérêts à l'organe approprié et se récuser de toute tentative d'influencer le résultat et/ou le vote sur une telle question. Cette disposition s'applique également à tous les candidats aux postes du CAG et du Bureau.

- D. INFLUENCE** - Aucun GAC, membre, dirigeant, individu, personnel, sous-traitant ou consultant ne doit utiliser son appartenance, sa position, son titre ou son association avec l'Organisation pour obtenir des privilèges spéciaux ou des exemptions pour lui-même personnellement auprès de tierces parties ou d'autres organisations.
- E. COMPENSATION** - Aucun membre, dirigeant, individu ou membre du personnel, contractant ou consultant du GAC ne doit recevoir ou accepter de recevoir, directement ou indirectement, une compensation, un cadeau, une récompense ou une gratification d'une valeur supérieure à cinquante (50) USD, quelle qu'en soit la source, pour une question liée ou en rapport avec ses fonctions. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas suivants :
1. les remboursements ou autres sommes d'argent de l'Organisation liés à l'exercice des fonctions d'un CAG ou d'un dirigeant, tels que définis par le règlement intérieur et les autres politiques et procédures qui peuvent être adoptées, de temps à autre, par les membres, le conseil d'administration ou les dirigeants ; et
 2. En ce qui concerne les éléments fournis à tous les participants à une conférence ou à un autre événement lié à l'exercice des fonctions d'un CAG ou d'un membre du bureau, tel que défini par le règlement intérieur et d'autres politiques et procédures qui peuvent être adoptées, de temps à autre, par les membres, le conseil d'administration ou les membres du bureau.
- F. ENGAGEMENT** - Aucun GAC, membre, dirigeant, individu, personnel, sous-traitant ou consultant ne peut, directement ou indirectement, promettre ou accepter d'engager des dépenses pour un autre membre, un délégué, un boursier ou un fournisseur au nom de l'Organisation.
- G. ATTENTES** - Les CAG, les membres, les dirigeants, les particuliers et le personnel/les entrepreneurs/les consultants sont tenus de respecter la politique d'égalité des chances et de respect de l'Organisation (article 03.03 du règlement intérieur, section 1) dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités. En outre, ils sont tenus de traiter tous les représentants des membres, leurs collègues des CAG, les membres, les dirigeants, les particuliers et le personnel/les entrepreneurs/les consultants, ainsi que le grand public, de manière respectueuse à tout moment, et de s'efforcer de favoriser un environnement ouvert et accueillant lors des réunions, des événements et des autres fonctions de l'Organisation.

SECTION 3 - INFRACTIONS

Les violations présumées et vérifiables de la présente politique sont traitées dans le cadre du processus de résolution de l'Organisation décrit dans le présent document.

RÈGLEMENTS

ACCORD DU CONSEIL

D'ADMINISTRATION

MANUEL DU CONSEIL

D'ADMINISTRATION

RÈGLES ET RÈGLEMENTS DU GAC

POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONFLITS

D'INTÉRÊTS

GUIDE DU REPRÉSENTANT RÉGIONAL

RÈGLES DE PROCÉDURE DE ROBERT - AIDE-

MÉMOIRE DÉCLARATIONS DE VALEUR

RÈGLES PERMANENTES