

InterPride

ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES ORGANISATEURS DE
LA FIERTE

CONSEIL CONSULTATIF MONDIAL : RÈGLES ET RÈGLEMENTS

MISE À JOUR JANVIER 2024

TABLE DES MATIÈRES



TABLE DES MATIÈRES	2
BUT	4
BUT.....	5
SECTION 1	6
RÉGIONS	7
SECTION 2	8
REPRÉSENTANTS CONSULTATIFS MONDIAUX	9
SECTION 3	12
DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS	13
SECTION 4	14
CONFLITS D'INTÉRÊTS ET CONFIDENTIALITÉ	15

OBJECTIF



OBJECTIF

Définir les modalités de création, de fonctionnement et de dissolution des régions, ainsi que les modalités de sélection et de fonctionnement des représentants du Conseil consultatif mondial (CCM). L'objectif principal du Conseil est d'assurer une représentation égale dans l'engagement et les activités visant à promouvoir la fierté des lesbiennes, des gays, des bisexuels et des transsexuels au niveau international, d'accroître le travail en réseau et la communication entre les organisations de la fierté, et d'encourager les diverses communautés à organiser des événements de la fierté et à y participer, et d'agir comme source d'éducation.

SECTION 1



RÉGIONS

MISE EN PLACE DES RÉGIONS MONDIALES D'INTERPRIDE

1. Les Régions définies par les documents de référence de la présente Organisation restent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient modifiées par le CAG et approuvées par le conseil d'administration.
2. Les Régions de l'Organisation peuvent être modifiées ou remplacées par une résolution présentée et approuvée par les deux tiers (2/3) des représentants du CAG présents et votants à toute réunion du Conseil, ou selon la volonté des membres par le biais d'amendements au règlement de l'article V - Bureau, section 1 Composition ; de l'article VI - Régions ; et de l'article VII - Conseil consultatif mondial.
3. Les représentants du CAG sont enregistrés par écrit auprès du secrétaire et du comité de gouvernance de l'Organisation lors de leur élection ou de leur nomination.

ÉTABLISSEMENT D'UNE RÉGION INDIVIDUELLE

1. Les Régions de l'Organisation, par l'action d'au moins trois (3) de leurs organisations membres à part entière, définissent le mode de fonctionnement de la Région (modalités de réunion et de communication) et son organisation (répartition de la représentation locale). Les politiques et processus à cet effet sont enregistrés par le représentant du CAG auprès du Secrétaire de l'Organisation pour référence.
2. Le conseil d'administration établira de temps à autre des lignes directrices concernant les normes minimales auxquelles ces politiques et processus régionaux doivent se conformer. Aucune politique ne peut remplacer une autre politique d'InterPride.
3. Le conseil d'administration est habilité à nommer un représentant du CAG, parmi les membres d'une région ou une personne qualifiée, en cas de vacance d'un poste, avec l'approbation de l'ensemble du CAG. La personne nommée terminera le mandat de son prédécesseur, le cas échéant.

SECTION 2



CONSEIL CONSULTATIF MONDIAL REPRÉSENTANTS RÉGIONAUX

CONFIGURATION

1. Chaque région comptant au moins trois (3) organisations membres peut élire ou désigner deux (2) représentants parmi ces organisations membres.
2. Pas plus d'un (1) représentant du CAG ne peut provenir d'une même organisation membre ou d'une même ville.
3. Pour les régions comptant plus de 50 organisations membres, la région peut élire ou nommer un troisième représentant au Conseil.
4. Pour les régions comptant moins de trois organisations membres, le conseil d'administration d'InterPride peut choisir de nommer un représentant jusqu'à ce qu'elles puissent organiser leur propre élection.
5. Aucun représentant du GAC ne peut être également représentant de la plate-forme Pride ni membre du bureau d'InterPride.

TERME

1. Chaque représentant régional du CAG est élu pour un mandat de trois (3) ans.
2. Si les deux postes sont pourvus en même temps, l'un des représentants choisira d'exercer un premier mandat de deux (2) ans, de manière à ce que les mandats soient échelonnés.

LIMITES DE DURÉE

Aucun représentant du CAG ne peut exercer plus de deux (2) mandats en tant que représentant du CAG.

ÉLECTIONS, DÉMISSION, RÉVOCACTION ET REMPLACEMENT DES REPRÉSENTANTS RÉGIONAUX

1. Une région élit, révoque ou remplace son représentant au CAG lors de toute réunion officielle des membres de la région.
2. Un représentant du CAG peut être révoqué lors de toute réunion dûment convoquée du Conseil consultatif mondial, par un vote des deux tiers (2/3) des membres présents et votants du Conseil.
3. Les motifs de renvoi comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants
 - a. Conflits d'intérêts ;
 - b. Comportement criminel ;
 - c. Absences répétées et non excusées aux réunions du Conseil régional et mondial ;
 - d. Violation de l'accord d'organisation, de la déclaration des valeurs, des règles permanentes ou du code d'éthique et de conduite d'InterPride ;
 - e. S'il s'avère qu'il agit de manière contraire à l'intérêt supérieur du GAC ou d'InterPride.
4. Le CAG conserve le droit de révoquer un représentant du CAG conformément aux documents directeurs de l'Organisation.
5. Le conseil d'administration conserve le droit de révoquer un représentant du CAG conformément aux documents directeurs de l'Organisation.
6. Un représentant du CAG peut démissionner de son poste en soumettant une lettre de démission à l'autre représentant de sa région, qui est ensuite communiquée au Conseil lors d'une réunion officielle, et est également envoyée à le secrétaire, les coprésidents et les présidents des organes de gouvernance de l'Organisation, pour la tenue des dossiers. Un poste est vacant si un représentant régional de la CAG :
 - a. N'est pas élu lors d'une réunion des membres de la région ;
 - b. Démissionne ;
 - c. est révoqué par les membres de sa région ;
 - d. est révoqué par le Conseil consultatif mondial (GAC Board) ;
 - e. Est supprimé par le conseil d'administration d'InterPride ;
 - f. a démissionné d'office en manquant plus de trois (3) réunions locales et officielles consécutives du GAC, en tant qu'absences non excusées.

REPRÉSENTANTS DU CONSEIL CONSULTATIF MONDIAL

REPRÉSENTANTS DU CONSEIL CONSULTATIF MONDIAL DANS LA CONFIGURATION DU CONSEIL

D'ADMINISTRATION D'INTERPRIDE

1. Le Conseil consultatif mondial votera pour confirmer trois membres du conseil d'administration du GAC. Les représentants qui siègent au conseil d'administration d'InterPride.
2. Les représentants du conseil d'administration du CAG seront élus par la majorité du CAG.
3. Les représentants peuvent siéger au conseil d'administration pour un maximum de deux (2) mandats consécutifs de trois (3) ans.
4. Le conseil d'administration du GAC s'efforcera de nommer un représentant de chaque hémisphère. L'accent devrait être mis sur la géographie, la diversité et l'élévation des personnes marginalisées.
5. Aucun représentant du conseil d'administration du GAC ne peut être représentant de la plate-forme Pride ni membre du bureau d'InterPride.

PROCESSUS ÉLECTORAL

1. Le conseil d'administration du Conseil consultatif mondial enverra un avis invitant les personnes intéressées à soumettre les critères suivants au conseil d'administration du Conseil consultatif mondial et aux présidents des organes de gouvernance :
 - a. Une biographie narrative de 300 mots maximum
 - b. Une lettre d'intention expliquant pourquoi ils souhaitent assumer ce rôle et ce qu'ils peuvent apporter.
 - c. Une lettre d'appui de leur organisation InterPride activement affiliée et membre à part entière en règle, signée par un autre dirigeant (s'il s'agit d'un dirigeant de l'organisation).
 - d. Trois (3) références avec les noms complets et les coordonnées des personnes à contacter
 - e. Un curriculum vitae (facultatif)
2. Le Conseil consultatif mondial et les présidents des organes de gouvernance vérifieront les qualifications des candidats.
3. Le conseil d'administration du Conseil consultatif mondial organisera une réunion électronique de questions-réponses, qui permettra aux membres du Conseil consultatif mondial de rencontrer les candidats.
4. Le conseil d'administration du Conseil consultatif mondial prendra des dispositions, avec l'aide de la gouvernance et/ou du personnel, pour envoyer un bulletin de vote électronique à tous les représentants du CAG.
5. La période de vote durera sept (7) jours, puis sera vérifiée par le conseil d'administration du GAC, la gouvernance et deux (2) membres du conseil d'administration d'InterPride, avant l'annonce des résultats.
6. Le candidat doit obtenir la majorité absolue des deux tiers (2/3) des voix pour être élu.



SECTION 3



FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

- A. Outre les fonctions et responsabilités qui peuvent leur être confiées par leur région, les représentants du CAG ont les fonctions et responsabilités suivantes :
1. Faire progresser en priorité la mission et les objectifs d'InterPride ;
 2. Sensibiliser les organisations de la Fierté dans leur région et représenter le point de vue de ces organisations auprès du conseil d'administration d'InterPride ;
 3. Diffuser des informations au conseil d'administration et aux organisations membres de la région ;
 4. Maintenir de bonnes relations avec les membres actuels ;
 5. Rechercher et recruter de nouvelles organisations membres ;
 6. Déterminer le calendrier des réunions annuelles et les publier sur le calendrier InterPride ;
 7. Organiser des réunions ouvertes et transparentes pour toutes les parties intéressées ;
 8. Veillez à utiliser leur groupe de courrier électronique régional InterPride pour **toutes les** communications officielles destinées à leur région.
 9. Peut mettre en place Slack, WhatsApp, Facebook et d'autres outils de communication, à utiliser **avec le point 8** ci-dessus ;
 10. Assister le trésorier dans la collecte des cotisations des organisations membres de leur région ;
 11. Fournir au secrétaire les coordonnées et autres informations sur toutes les organisations de la Fierté au sein de leur région afin qu'elles soient enregistrées dans la base de données des membres ;
 12. Assister ou participer d'une autre manière aux réunions du conseil d'administration ;
 13. Envoyer des excuses si la participation n'est pas possible. L'incapacité d'assister à deux réunions consécutives à plus de 50 % du temps peut être considérée comme un motif de révocation ;
 14. Approuver les limites régionales ;
 15. Recueillir des informations, rédiger des rapports et présenter des recommandations au conseil d'administration ;
 16. Recommander aux coprésidents chargés de la gouvernance et au conseil d'administration du GAC des candidats pour les postes vacants au sein du conseil d'administration d'InterPride ;
 17. Participer activement à au moins un (1) comité de l'Organisation ;
 18. Modifier les règles et règlements du Conseil pour qu'ils soient approuvés par une majorité (50 % +1) du quorum (50 % + 1 des représentants élus) lors de toute réunion dûment convoquée du Conseil, en attendant l'examen par la gouvernance pour s'assurer qu'il n'y a pas de conflit avec les politiques, et l'approbation par le conseil d'administration d'InterPride ; et
 19. exercer d'autres fonctions et responsabilités, le cas échéant, Le conseil d'administration d'InterPride, le comité de gouvernance, les statuts et tout autre document de référence de l'organisation peuvent attribuer des tâches à l'organisation.
 20. Assurer la liaison avec le vice-président chargé de la sensibilisation au niveau mondial qui leur a été attribué.
- B. Les représentants du conseil d'administration du Conseil consultatif mondial joueront le rôle de chefs de file du Conseil consultatif mondial.
1. Ils organiseront des réunions de contrôle mensuelles entre eux, en veillant à inviter les coprésidents d'InterPride, les présidents de la gouvernance et les vice-présidents chargés de la sensibilisation mondiale ;
 2. Ils organiseront, au minimum, des réunions générales bimestrielles du Conseil, qui seront ouvertes au public.
 3. Ils suivront en grande partie les lignes directrices ci-dessus, dans la mesure où elles s'appliquent à leur rôle.

SECTION 4



CONFLITS D'INTÉRÊTS ET CONFIDENTIALITÉ

DÉFINITION DU CONFLIT D'INTÉRÊTS

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts d'un membre ou d'un représentant du GAC risquent d'aller à l'encontre des intérêts de l'Organisation ou de ses membres régionaux. Le conflit du membre peut être personnel ou professionnel.

1. Il y a conflit d'intérêts lorsqu'il existe un risque de divergence d'intérêts.
2. Un conflit d'intérêts existe quelle que soit l'issue d'une situation. Le processus de prise de décision étant important, un conflit peut exister même si la société en bénéficie.
3. Il y a conflit d'intérêts lorsque des situations créent un désavantage ou un favoritisme pour une région, en partie ou en totalité.

DIVULGATION ET CONFLIT D'INTÉRÊTS

Les membres du CAG doivent divulguer au conseil d'administration les activités ou comportements qui pourraient être perçus comme des conflits d'intérêts potentiels. Il s'agit notamment de

1. Utiliser le poste occupé au sein de l'organisation ou les connaissances confidentielles acquises en tant que membre du conseil d'administration, président de comité, membre de comité, membre du GAC ou bénévole pour en tirer un avantage personnel ou professionnel. L'intérêt de l'Organisation sera la priorité dans le cadre du rôle de l'Organisation.
2. Ce qui prouve qu'ils ne l'étaient pas :
 - a. Participer, directement ou indirectement, à un arrangement, un accord, un investissement ou une autre activité avec un vendeur, un fournisseur ou une autre partie faisant des affaires avec la société, qui a eu ou pourrait avoir pour conséquence dans leur intérêt personnel, ou ;
 - b. Bénéficiaire, directement ou indirectement, d'un salaire, d'un prêt ou d'un cadeau de quelque nature que ce soit, d'un service gratuit, d'une remise ou d'autres frais de la part ou pour le compte d'une personne ou d'une organisation engagée dans une transaction avec la société.
3. Après divulgation d'un conflit d'intérêts potentiel, un représentant régional du GAC ou un représentant du conseil d'administration ne peut pas :
 - a. Faire des motions ou des recommandations qui perpétueraient un conflit d'intérêts.
 - b. Participer à un vote qui créerait un conflit d'intérêts.
 - c. Participer à des discussions susceptibles de faire basculer le vote.
4. Un conflit d'intérêts non divulgué ou traité de manière inappropriée peut constituer un motif de sanction pouvant aller jusqu'à la révocation, c o n f o r m é m e n t a u x politiques énoncées dans les documents régissant l'Organisation.

CONFIDENTIALITÉ

Un représentant régional du GAC ou un membre du conseil d'administration doit respecter les règles de confidentialité établies par l'Organisation et celles du bon sens, telles que, mais sans s'y limiter :

- a. Questions de personnel,
- b. Questions organisationnelles,
- c. Créatifs ou autres intellectuels, et
- d. Autres informations personnelles

Ils ne partageront aucune information confidentielle avec des personnes extérieures à l'Organisation, ni avec d'autres membres du conseil d'administration, des membres du CAG, des présidents de comités ou des membres de comités auxquels ces informations ne sont pas destinées. La divulgation d'informations confidentielles est passible de mesures disciplinaires.

Ils ne divulgueront pas, par quelque moyen ou méthode que ce soit, les noms des contributeurs financiers, sauf si le conseil d'administration l'autorise ou si l'information est déjà publique. Ils doivent faire preuve de discernement lorsqu'ils discutent de l'Organisation et de ses activités.

Étant donné que les informations sont créées pour l'Organisation, elles lui sont précieuses ; à ce titre, partager ces informations avec l'extérieur serait répréhensible et pourrait causer un préjudice à l'Organisation, ce qui entraînerait un licenciement.

Pendant et après leur période d'engagement au sein de l'Organisation, toutes les informations doivent rester confidentielles.

À l'issue de la période d'intervention, toutes les informations confidentielles physiques ou numériques et tous les biens doivent être restitués à l'Organisation. Tout matériel électronique doit être détruit ou renvoyé selon les instructions données.