

# CULTURE D'ÉQUIPE à la TROCL



  
trocl

Table régionale des  
organismes communautaires  
autonomes de Lanaudière

  
ACA  
ACTION  
COMMUNAUTAIRE  
AUTONOME

# Table des matières

Explication de la Culture d'équipe.....	3
Objectifs de la Culture d'équipe.....	3
Application de la Culture d'équipe de la TROCL.....	3
Valeurs de la Culture d'équipe.....	3
Relations humaines.....	4
Vie associative et démocratique : l'équipe au cœur de la vie collective.....	5
Besoins des employés.....	6
Culture axée sur la formation en continu et les moments d'apprentissages.....	8
Prise de décision collective dans l'équipe.....	9
Vie d'équipe.....	9
Conciliation emploi-vie personnelle et la santé des membres de l'équipe.....	10
Moments informels et de célébration de l'équipe.....	11
Moments de recul, de ressourcement et de lac-à-l'épaule d'équipe.....	12
Mécanisme d'évaluation de la Culture d'équipe.....	12
Documents et les politiques de la TROCL touchant les employé.es.....	12



La Culture d'équipe a été rédigée par Hugo Valiquette et Jérémy Parent.  
Maya Fernet, Jérémy Parent et Hugo Valiquette ont participé au développement de la Culture d'équipe.  
La première version de la Culture d'équipe a été déposée et bonifiée par les membres du conseil d'administration lors du Lac-à-l'épaule des 6 et 7 décembre 2023.  
La Culture d'équipe a été adoptée par le conseil d'administration, le 8 février 2024.

## Explication de la Culture d'équipe de la TROCL



La Culture d'équipe est un outil inspirant qui a pour but de créer les fondations sur lesquels, l'équipe et le conseil d'administration, œuvre collectivement à la réalisation de la mission et de la vision de la TROCL. Les chapitres sont les piliers qui déterminent les éléments importants à appliquer pour créer une culture vivante et évolutive. Elle porte la vision progressiste et avant-gardiste que la TROCL incarne en cohérence avec les valeurs, les pratiques et les approches de l'action communautaire autonome, tout en inspirant le mouvement d'ACA lanauchois.

### Objectifs de la Culture d'équipe

- Expliquer le cadre d'emploi de la TROCL
- Établir une vision commune et partagée de la Culture d'équipe
- Encourager la participation active de l'équipe dans les processus collectifs
- Mettre au cœur la créativité et l'innovation dans la vie d'équipe
- Offrir un cadre d'emploi motivant, stimulant, avant-gardiste et progressiste
- Vivre la culture d'équipe au sein de la TROCL
- Identifier et actualiser une réponse positive aux besoins de l'équipe en termes d'emploi

### Application de la Culture d'équipe de la TROCL

Cette Culture d'équipe évoluera et sera appelée à être améliorée et bonifiée en fonction de son application, des besoins émergents, du contexte de la TROCL, des visions pluriannuelles et de l'actualisation de sa mission. Son adoption aura pour effet de viser la mise à jour des différentes politiques existantes, notamment celles en lien avec les conditions d'emploi afin qu'elles répondent à la Culture d'équipe.

### Valeurs de la Culture d'équipe

Une culture d'équipe demande d'avoir des bases solides qui la sous-tendent. Ces bases sont en fait les valeurs que doivent comprendre et partager l'équipe et le conseil d'administration pour bien vivre la culture d'équipe au quotidien. Ces valeurs doivent permettre de créer un état d'esprit et de retrouver un équilibre de cohésion quand des situations plus difficiles peuvent survenir. Elles sont l'ancrage de l'équipe et font partie intégrante de la culture.

Les valeurs se traduisent ainsi :

#### **OUVERTURE**

*L'ouverture est ici définie par l'accueil des personnes dans leur globalité et par le respect des différents rythmes, des besoins et du partage des différentes visions qui sont présentes au sein de l'équipe.*

*L'ouverture se caractérise également par la volonté collective de faire évoluer les pratiques, les approches et les réalités dans lesquelles la TROCL œuvre.*

#### **SOLIDARITÉ**

*La solidarité se traduit par une volonté collective de réaliser la mission et la vision de la TROCL. Elle se vit dans la collaboration, l'entraide et dans un climat positif et constructif.*

#### **TRANSPARENCE**

*La transparence est ici synonyme d'authenticité. Il s'agit de nommer les choses de manière claire, respectueuse et vraie.*

#### **ÉQUITÉ – ÉGALITÉ – DIVERSITÉ**

*Le groupement de ses trois valeurs se traduit par l'importance d'un traitement juste pour chacune permettant de cocréer et de développer selon leur force. Chaque membre de l'équipe est reconnu et a un accès égal aux conditions d'emplois.*

#### **PLAISIR**

*Le plaisir rime ici avec le fait d'être heureux d'œuvrer au quotidien à la TROCL et de conserver un climat de plaisir même dans les périodes plus intenses.*



La culture d'équipe de la TROCL est bâtie dans un esprit progressiste. Elle s'inscrit dans une volonté d'application de facteurs ESG, étant les préoccupations environnementales, sociales et de gouvernance. Elle se veut avant-gardiste et inspirante pour le mouvement d'action communautaire autonome.

**Les facteurs ESG et l'ACA :**  
**une vision progressiste, ce qui veut dire à l'avant-garde et inspirante**

Environnement

Quels sont les facteurs que la TROCL prend en considération pour déterminer l'impact de ses actions sur le climat, la biodiversité et la planète.

Social

Quels sont les facteurs que la TROCL prend en considération pour créer un environnement d'emploi qui soit inclusif et permettant à toutes et à tous de prospérer

Gouvernance

Quels sont les facteurs que la TROCL prend en considération pour permettre des prises de décisions démocratiques, pour assurer une circulation équitable de l'information, pour des relations saines avec les partenaires et pour assurer une éthique dans l'ensemble de ses processus.

## Relations humaines

La culture d'équipe vise à mettre de l'avant l'état d'esprit et sa vision comme une fondation importante dans un contexte d'emplois et de transformation sociale. Elle a pour but d'y intégrer les valeurs de la TROCL et ceux du mouvement d'ACA.

Les relations entre les personnes sont donc une partie essentielle de cette culture et par le fait même, la base des communautés qui créent le mouvement d'ACA !

Voici la vision des relations humaines souhaitée au sein de la TROCL :

La TROCL souhaite avoir de bon fondements pour permettre des relations harmonieuses au sein de son équipe. Ces fondements sont la communication claire et ouverte, où les canaux utilisés sont accessibles et les informations partagées de manière transparente. Aussi, l'écoute active favorise une communication efficace, créant un environnement où chaque voix est entendue et respectée.

Afin d'avoir des relations positives et durables, l'égalité des chances, la résolution constructive des conflits et la confiance sont mises de l'avant pour permettre d'être inclusif, respectueux et fiable envers l'équipe. L'ouverture au changement et l'adaptabilité permettent d'évoluer avec le temps, nécessitant parfois de la patience et des efforts pour permettre de mieux s'ajuster aux diverses situations et enjeux.

Le plaisir est mis de l'avant pour faire partie de l'état d'esprit qui contribue à un environnement constructif et à un climat agréable. L'authenticité dans les interactions renforce la confiance mutuelle, un élément crucial pour établir des liens solides au sein de l'équipe. Il est important aussi que les employé.es prennent le temps de se connaître mutuellement, afin de comprennent les forces et les difficultés de chacun et de faire briller la diversité des compétences et des perspectives au sein de l'équipe.

Ce chapitre sur les relations humaines permet aussi de favoriser la collaboration entre les membres de l'équipe dans la vision de prises de décisions collectives expliquée au chapitre 8 pour soutenir un vie associative et démocratique forte.

Des directives éthiques claires sont mises en place en complément de l'application de cette culture par le biais du Guide des employé.es qui comporte les politiques et règlements à respecter.



## Vie associative et vie démocratique : l'équipe au cœur de la vie collective

Dans un contexte de vie associative et démocratique d'un regroupement comme la TROCL, l'équipe a une responsabilité partagée de la réalisation du plan d'action annuel, de l'avancement de la vision et du respect de la mission. Cela se vit en collaboration avec le conseil d'administration et en cohérence avec les décisions prises par les membres lors des assemblées générales.

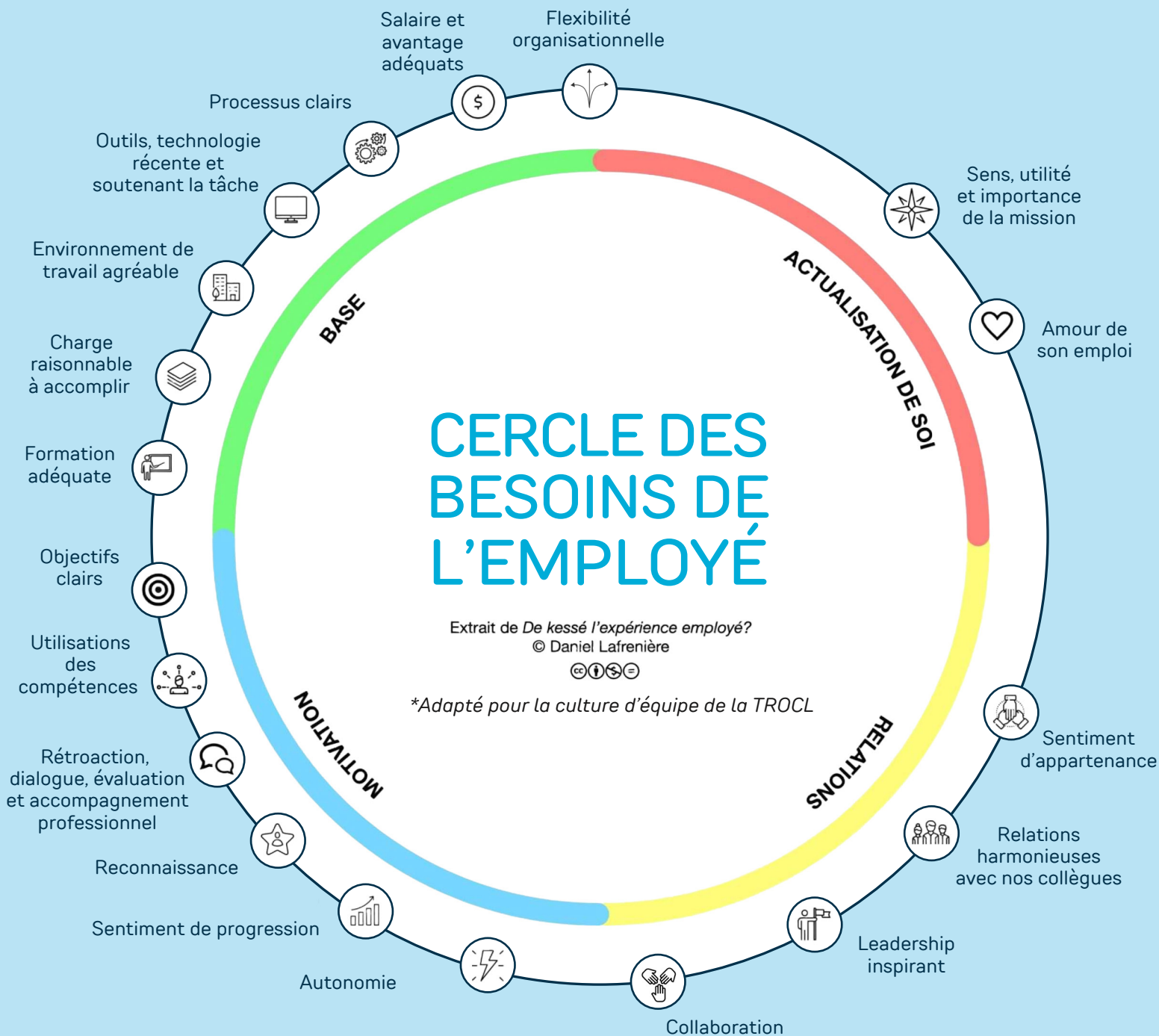
L'équipe réalise ses différents mandats en participant aux réflexions et en alimentant les membres pour mener aux décisions prises par le conseil d'administration et en les mettant en oeuvre. L'équipe suscite et soutient la participation des membres de la TROCL par différentes méthodes: processus de réflexions collectives, consultations, comités et espaces démocratiques.

Pour une vie associative et démocratique soutenue et engageante, il est donc nécessaire de rechercher un équilibre entre la participation et l'engagement des membres de la TROCL, un espace démocratique ouvert favorisant une prise de décision collective par le conseil d'administration et une équipe dont les besoins comme employé.es sont reconnus et répondus. En visant cet équilibre et en étant engagé, la TROCL aspire à répondre favorablement à la *Culture et aux pratiques de l'ACA à la TROCL* (cf. Vision 23-28) et à la *Culture d'équipe*.

Les organismes communautaires autonomes membres de la TROCL ont un objectif commun, celui d'améliorer la qualité de vie des Lanaudoises et des Lanaudois.



# Besoins des employé.es



Dans le cadre de la gestion des emplois, on reconnaît 4 types de besoins qui, lorsqu'ils sont répondus, offrent un cadre d'emploi qui a pour bénéfice de soutenir le bien-être, l'engagement, la création de liens significatifs et la durabilité de la relation des employé.es envers la TROCL.

## Les besoins de base

En termes de besoins de base, la TROCL s'engage à améliorer et offrir des salaires et des avantages qui permettent à ses employé.es d'accéder à un salaire décent et comparable au marché de l'emploi pour des mandats et des responsabilités comparables. Elle offre un environnement agréable répondant aux besoins exprimés par l'équipe pour la collaboration, la cocréation et les partages inhérents aux différents mandats à accomplir. La charge des mandats de chaque employé est réaliste en fonction des heures qui leur sont rémunérées. On leur présente des processus clairs, une flexibilité organisationnelle pour s'adapter aux réalités vécues par les organismes communautaires autonomes et les nombreux défis qu'ils rencontrent. Des outils et une technologie adéquate sont offerts à l'équipe pour soutenir la réalisation des mandats. Finalement, des opportunités de formations sont offertes aux membres de l'équipe afin de pouvoir développer leurs aptitudes et leurs expertises.

## La motivation

Bien que la motivation soit parfois intrinsèque et parfois extrinsèque et que la TROCL à elle seule ne peut pas être l'unique source de motivation des employé.es, une attention est portée afin que l'équipe soit soutenue et encouragée. Tout d'abord, pour stimuler la motivation, des objectifs clairs sont adoptés dans les différents plans d'action pour soutenir leurs réalisations. La TROCL reconnaît la pluralité des compétences de ses employé.es et les invite à y recourir, si cela est souhaité par l'employé.e, en complément à ses fonctions au sein de l'équipe. Il s'agit d'un facteur-clé de la réussite collective au sein de la TROCL. Une autonomie d'action est reconnue dans l'accomplissement des différents mandats. Une rétroaction fréquente, un dialogue franc et courtois est vécu entre les membres de l'équipe ainsi qu'avec le conseil d'administration. La TROCL accompagne professionnellement les membres de son équipe, par des processus clairement établis et connus de ses membres d'équipe. Une évaluation annuelle est tenue, en concordance avec la politique d'évaluation de la TROCL afin d'offrir des moments d'échanges entre les employé.es et son employeur. Finalement, des moments et des actions de reconnaissances sont planifiées au courant de l'année entre les membres de l'équipe et avec le conseil d'administration.

## Les relations

La TROCL trouve important que des relations harmonieuses soient au rendez-vous dans l'équipe. Le conseil d'administration en est un allié, en encourageant et en soutenant une vie d'équipe forte, des relations transparentes entre les membres de l'équipe et en évitant toute situation qui pourraient les opposer. Les rencontres d'équipe, les moments de développement, les célébrations, les espaces d'échanges et de créations de liens sont une partie importante du développement d'une culture d'équipe forte. Cela soutient un sentiment d'appartenance envers l'équipe et la TROCL et permet des collaborations fructueuses. Finalement, une attention est portée afin que des leaderships inspirants se vivent dans les différents aspects de la vie d'équipe, de la vie associative et de la vie démocratique. La TROCL encourage le développement du leadership des membres de l'équipe, respectant leurs intérêts et aspirations. Aussi, on encourage fortement le développement de la conscience émotionnelle et une saine gestion des émotions au sein de l'équipe. Cela est accueilli par les collègues.

## L'actualisation de soi

Il est convenu que les employé.es aspire à donner et à ressentir un sens à leur engagement au sein de la TROCL. Ils et elles sont invités à en discuter et à nommer leur vécu à cet effet. Ils et elles se sentent utiles et sont encouragées à être en cohérence entre leurs valeurs personnelles et celles de la TROCL. Aimer son emploi est une caractéristique importante de l'expérience vécue à la TROCL et une priorité y est accordée, entre autres, par l'actualisation de la Culture d'équipe.

# Une culture axée sur la formation en continu et les moments d'apprentissage

La formation continue est une pratique essentielle visant à maintenir, actualiser et développer les connaissances et compétences des employé.es au fil des évolutions technologiques, des changements dans l'environnement professionnel, des orientations gouvernementales et celles adoptées dans le mouvement d'action communautaire autonomes ou par les actualisations de mandats et de vision, conformément aux réalités vécues par les membres. La formation continue revêt donc une importance cruciale pour plusieurs raisons :

## Adaptation aux changements

Dans un monde en constante évolution, les technologies, les méthodes, les processus collectifs, les programmes liés à l'ACA et les politiques sociales évoluent rapidement. La formation continue permet aux employé.es de s'adapter à ces changements, renforçant leur capacité personnelle et collective de répondre aux nouvelles réalités.

## Innovation

La formation continue encourage l'innovation en permettant aux membres de l'équipe d'explorer de nouvelles idées, de mettre en œuvre des méthodes différentes et de contribuer au développement de la TROCL.

## Motivation et engagement

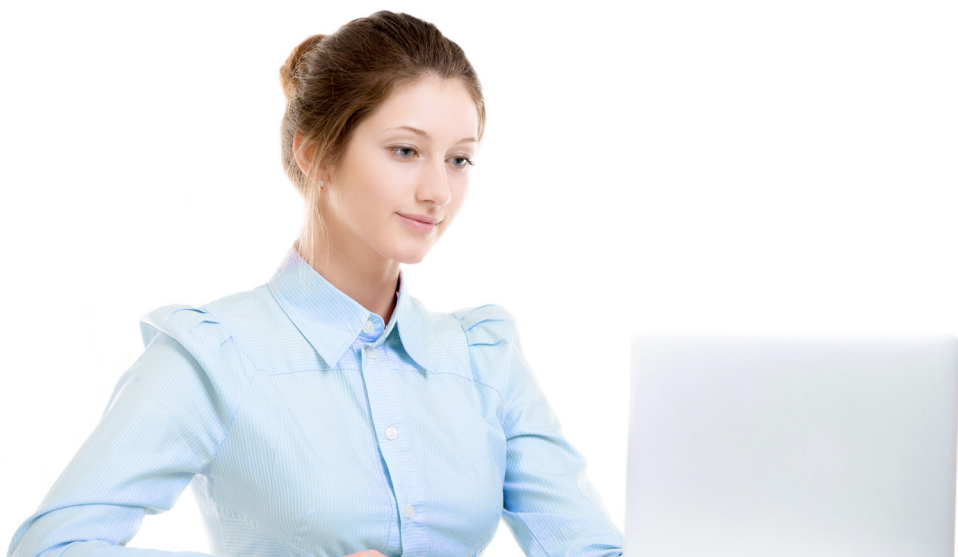
L'investissement que fait la TROCL dans le développement professionnel de son équipe est valorisante pour les membres de l'équipe et renforce la motivation, l'engagement et la satisfaction envers l'emploi.

## Diversification des compétences

La formation continue offre l'opportunité d'acquérir des compétences diversifiées, ce qui rend les employé.es plus polyvalents et adaptables face aux différentes situations vécues au sein de la TROCL.

La formation continue et les moments d'apprentissage sont donc des pratiques encouragées et valorisées par la TROCL qui en reconnaît l'impact positif sur l'adaptation, la créativité, la motivation des employés, le renforcement et la diversification des compétences. Il s'agit d'un investissement tant pour les employé.es que pour la TROCL, contribuant à la pérennité d'emploi dans un environnement professionnel dynamique.

La TROCL adopte un budget lié aux formations en continu et aux moments d'apprentissage qui est mis à la disposition de l'équipe. Les employé.es sont invités à partager à l'équipe, au conseil d'administration et aux membres, les apprentissages effectués afin d'enrichir les processus collectifs.





# Prise de décision collective dans l'équipe de la TROCL

La prise de décision au sein de l'équipe de la TROCL s'affirme par une vision horizontale de celle-ci. L'engagement des employé.es, leur expertise, leur compétences et leurs connaissances permettent des prises de décisions qui seront davantage porteuses grâce à leur collectivisation en équipe. Les différentes rencontres, les espaces collectifs et les moments de développement offrent des temps de discussions et de prises en considération des différents points de vue visant à des décisions consensuelles.

Cette pratique est importante afin de développer des liens d'engagement de l'équipe envers l'ensemble de ce que réalise la TROCL. Elle a pour résultat de collectiviser les expertises, les mandats réalisés et permet aux membres de l'équipe d'avoir une vision plus complète de l'ensemble de la vie associative et démocratique du regroupement. Cela renforce les connaissances, le partage des différents dossiers et permet plus de réciprocité entre les employé.es.

Cela se vit par :

## Un leadership inspirant et partagé

**au sein de l'équipe :** ce leadership soutient la prise de parole, la prise en considération des points de vue, invite à échanger et soutenir des processus qui permettent les décisions consensuelles. Ce leadership est partagé au sein de l'équipe et est encouragé par chaque membre, reconnaissant l'apport de toutes et de tous dans les discussions.



**Autonomie et responsabilité :** chaque employé.e prend des responsabilités et exerce une grande autonomie dans l'accomplissement de ses mandats et de ses tâches afin de créer un environnement propice à la collaboration dans la prise de décision collective.

## Vie d'équipe

Par la nature des mandats et le contexte des emplois propre à sa réalité de regroupement régional, la TROCL a adopté un mode hybride, avec des moments de télétravail et des moments collectifs en personne.

### Les moments de développement collectif

Parce qu'il est prioritaire que l'équipe collabore, développe des liens et cocrée pour réaliser les actions de la TROCL, une journée par semaine est réservée pour vivre des processus d'équipe. Cette journée est choisie par l'équipe. Le détail de ces journées est bâti en fonction du plan d'action et selon les besoins exprimés par les membres de l'équipe.

### Les rencontres d'équipe

Afin de faire des suivis réguliers, pour collectiviser les différents mandats et les réalisations des employé.es ainsi que pour développer une compréhension commune, une rencontre d'équipe hebdomadaire a lieu. L'équipe peut choisir de la tenir en personne ou en virtuel, selon le contexte et pour accommoder ses membres.

## Le télétravail

La TROCL reconnaît les avantages du télétravail en termes de conciliation emploi-vie personnelle. Elle offre des possibilités aux membres de l'équipe pour réaliser différentes tâches et mandats, soutien l'accès à un espace adéquat à la maison dans les conditions d'emplois et propose aux membres de mettre des frontières entre le monde numérique et la vie personnelle, tel que spécifié au point 10 de la Culture d'équipe. Elle propose aux employé.es des outils technologiques qui permettent une vie d'équipe et la réalisation des mandats. Elle défraie également des coûts liés à l'utilisation de la connexion Internet et du cellulaire personnel afin de permettre le télétravail pour les employé.es.

## La téléprésence

Afin d'éviter le sentiment d'isolement que peut procurer le télétravail, la TROCL encourage l'équipe à mettre en place des moments de télé-présence qui permettent aux membres d'être en contact même dans les moments de télétravail. Elle propose des plateformes ou des outils qui facilitent la création d'habitudes pour créer un vécu d'équipe fort.

# Conciliation emploi-vie personnelle et la santé des membres de l'équipe

## Flexibilité d'horaire

La TROCL permet aux employé.es de choisir des horaires flexibles et variables afin d'offrir une autonomie dans la gestion du temps en cohérence avec les différentes réalisations collectives et d'équipe. La TROCL encourage l'engagement des employé.es dans la planification proactive des périodes occupées pour minimiser les impacts sur la vie personnelle, par exemple, en ajustant les échéances ou en fournissant des ressources supplémentaires pendant ces périodes.

## La gestion des frontières numériques et personnelles

La TROCL délimite et définit les heures normales liées aux emplois de son équipe et rend l'information disponible auprès des membres, en particulier dans la *Politique de réponses aux membres* afin de créer une frontière entre la vie personnelle et professionnelle. Elle encourage son équipe à ne pas consulter ses courriels, les messages provenant des plateformes technologiques en dehors des heures normales et pendant les journées de congé. L'objectif est de faire une coupure entre les préoccupations professionnelles et les réalités personnelles. Il s'agit d'une préoccupation importante en termes de gestion des ressources humaines à la TROCL compte tenu des réalités vécues au sein du regroupement.

## Congés

En plus des congés fériés et des vacances, la TROCL offre des congés aux employé.es pour prendre soin de leur santé, pour leurs différentes responsabilités familiales et pour les impératifs liés à la vie personnelle.

## Bien-être et santé

Dans ses conditions d'emplois, la TROCL met à la disposition un fonds santé et un programme de soutien à la santé afin de renforcer l'importance qu'elle accorde au bien-être et à la santé de son équipe. Ensemble, l'équipe peut déterminer des moyens pour le bien-être dans le cadre de leurs emplois, en respect des intérêts et besoins des employé.es.

# Moments informels et de célébration de l'équipe

## Les moments informels

La TROCL reconnaît que dans l'accomplissement de sa mission, l'équipe vit des moments informels numériques et en personne, ponctuant le quotidien permettant de développer des liens plus forts entre les membres de l'équipe, ce qui fortifie la cohésion et la mobilisation, qui à son tour, nourrit la réalisation de ses mandats.

Ces discussions diversifient, renforcent et soutiennent un état d'esprit de collégialité permettant de donner un sens positif, renforce l'appartenance, donne l'envie de participer ce qui résulte par un engagement soutenu de chaque membre de l'équipe. Cela stimule l'idéation, la créativité et le développement de la TROCL.

Le conseil d'administration encourage l'équipe à vivre ces moments et à en planifier tout au long de l'année, par exemple des repas d'équipe, des moments festifs et des activités renforçant les liens entre les membres de l'équipe.

## Les célébrations

### Noël

Pour souligner les fêtes de Noël et du nouvel an, la TROCL octroie annuellement un montant afin que chaque membre de l'équipe reçoive un ou des cadeaux à son choix. C'est une façon de reconnaître l'équipe et de la remercier pour les accomplissements. Un budget est également octroyé pour permettre des festivités, autour de repas et d'activités renforçant la cohésion de l'équipe.

### Anniversaire

La TROCL offre une journée fériée déplaçable aux membres de l'équipe lors de la journée de leur anniversaire. Les membres de l'équipe sont invités à célébrer ensemble ces moments.

### Années d'engagement

La TROCL reconnaît les années d'engagement aux 5 ans en octroyant un présent et en adressant une communication publique aux membres de la TROCL afin de reconnaître cet engagement. Le cumul des fonctions occupées est considéré dans les années d'engagement au sein de la TROCL.

Lors d'un départ volontaire ou pour la retraite, un présent est remis, en fonction des années d'engagement. De plus, la TROCL assurera le rayonnement public des personnes ayant œuvré au sein de l'équipe, par une section du site Web ou toute forme publique le permettant. Finalement, une célébration aux couleurs de la personne sera organisée pour souligner son départ.

### Les réussites et succès

Dans la Culture d'équipe, une attention est portée à ce que les succès de l'équipe soit célébrée, par exemple, avec des moments suivant les grandes activités annuelles, avec des formes de reconnaissances variées et qui stimulent et encouragent l'équipe. Aussi, il peut être opportun de vivre certains de ces moments de façon large, avec des membres et le conseil d'administration.



# Moments de recul, de ressourcement et de lac-à-l'épaule d'équipe

Œuvrer à réaliser la mission et la vision de la TROCL demande une capacité d'analyse, de vulgarisation, de synthèse, de réflexions collectives, de création de processus, de gestion de situations qui peuvent s'avérer complexes compte tenu des enjeux et du contexte de besoins grandissants des communautés. La vie associative et démocratique d'un regroupement comme la TROCL fait appel à de la créativité, de l'innovation, à de l'inspiration, à des partages d'idées et à des processus qui permettent un renforcement d'équipe. Afin de permettre et de bonifier la réalisation des actions et des activités, il est important que l'équipe se donne des temps de ressourcement, d'échange et de partage afin de s'approprier le contexte, l'état des situations et de pouvoir collectiviser les enjeux, d'imaginer les solutions à proposer et de réfléchir les processus collectifs.

Aussi, l'équipe se fixe des moments pour prendre du recul et pour se ressourcer. Il peut s'agir de moments individuels, en équipe, cela peut être des rencontres inspirantes ou des lieux de diffusion d'informations qui peuvent alimenter et répondre aux réalités du moment. Pendant les rencontres d'équipe, les besoins sont partagés et une planification est réalisée pour les prendre en considération.

De plus, annuellement, l'équipe se réserve un moment de lac à l'épaule, en cohérence avec les capacités financières de la TROCL afin de vivre un moment de ressourcement collectif. Lors de ce moment, un temps de rétroaction entre les membres de l'équipe a lieu afin d'échanger sur les forces et les points à améliorer afin de renforcer le sentiment d'équipe. *Par exemple, des séances de médiation, des activités sportives ou des initiatives visant à diminuer le stress et à maintenir un équilibre pour une saine santé mentale peuvent être organisées.* L'équipe peut ensuite partager ce qui est vécu lors des rencontres du conseil d'administration ou auprès des membres. Il est important de faire rayonner ces moments qui sont une partie intégrante d'une vie d'équipe dynamique, ressourçante, stimulante et respectueuse du rythme de chaque membre.

## Mécanisme de mise à jour de la Culture d'équipe

À tous les 3 ans, inclure dans les processus démocratique, une évaluation de la Culture et sa mise à jour.

## Documents et politiques touchant les employé.es

- Guide de l'employé.e
- Politique de conditions d'emplois
- Politique salariale
- Politique d'évaluation
- Politique du Fonds santé des employé.es
- Politique sur le harcèlement psychologique
- Politique de confidentialité relative aux renseignements personnels
- Politique de réponses aux membres
- Politique sur les communications constructives et la tolérance zéro pour les propos irrespectueux