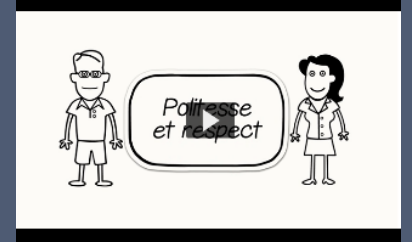


Facteur psychosocial 4

POLITESSE ET RESPECT

La **politesse et le respect** se manifestent en milieu de travail lorsque les employés sont respectueux et courtois dans leurs interactions les uns avec les autres, ainsi qu'avec les clients et le public. À la base, la politesse et le respect consistent à manifester de l'estime, de l'intérêt et de la considération pour les autres, et à reconnaître leur dignité.



Politesse et respect : par où commencer?

Agissez!



Adoptez et promouvez un langage inclusif et non discriminatoire en tout temps, et préservez la confidentialité des renseignements personnels des employés dans toutes les communications.



Proposez à vos employés une formation sur les milieux de travail respectueux, la diversité, l'inclusion et les préjugés inconscients, et **encouragez-les à s'y inscrire** (voir les cours de l'École de la fonction publique du Canada énumérés ci-dessous).



Communiquez les lignes directrices du [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) ou du code de votre organisation, qui décrivent en détail les attentes et les conséquences en cas de comportement inapproprié, en prévoyant une discussion à ce sujet lors de votre prochaine réunion du personnel.



Discutez régulièrement du respect en milieu de travail et assurez-vous que les politiques sont clairement affichées, accessibles et distribuées à votre personnel (p. ex. sur l'intranet, sur les babillards, et affiché autour de votre bureau).



Traiter immédiatement les comportements irrespectueux, les conflits, l'intimidation, le harcèlement et la violence afin de maintenir un environnement de travail positif. Veiller à ce que des mesures soient prises au moment opportun et à ce qu'un suivi soit assuré avec toutes les parties concernées.

Ressources supplémentaires

- ♦ Cours de l'École de la fonction publique du Canada
 - ♦ [Prévention du harcèlement et de la violence pour les gestionnaires et les comités de santé et de sécurité \(WMT102\)](#);
 - ♦ [Compréhension des préjugés inconscients \(INC105\)](#);
 - ♦ [Fondements des valeurs et de l'éthique pour les employés \(FON301\)](#);
 - ♦ [Fondements des valeurs et de l'éthique pour les gestionnaires \(FON302\)](#);
 - ♦ [Courtoisie et respect au travail : Quoi faire et ne pas faire en télétravail](#)
- ♦ [Ateliers dans le cadre du Programme d'apprentissage mixte](#) (disponible seulement pour l'administration publique centrale)
- ♦ [Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) ou la politique de votre organisation
- ♦ Le conseiller en médiation de votre [organisation](#) ou les services du [Système de gestion informelle des conflits \(SGIC\)](#)
- ♦ Votre conseiller en valeurs et éthique, votre bureau de l'ombudsman, ou votre conseiller en santé et sécurité au travail (pour la prévention et les avis d'incidents lié au harcèlement et à la violence en milieu de travail)
- ♦ [Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale](#)
- ♦ [Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail – Fiche d'information S'attaquer aux conflits](#)
- ♦ [Politesse et respect – Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale](#) : guide de l'animateur, diaporama, document à l'intention des participants

Pour évaluer chaque facteur psychosocial, vous pouvez utiliser la [feuille de travail de l'examen organisationnel](#) et l'[outil d'enquête](#) fournis par Protégeons la santé mentale au travail.

Élaboré en collaboration avec le [Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail](#).