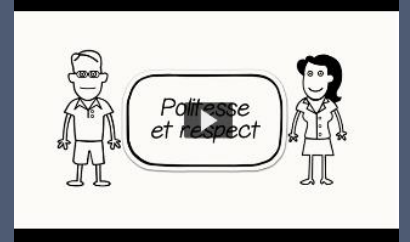


## Facteur psychosocial 4

# 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 ou 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/représentants \(W102\)](#);
  - ♦ [Compréhension des préjugés inconscients \(W005\)](#);
  - ♦ [Comblers les inégalités liées à la diversité \(W003\)](#);
  - ♦ [Fondements des valeurs et de l'éthique pour les employés \(C255\)](#);
  - ♦ [Fondements des valeurs et de l'éthique pour les gestionnaires \(C355\)](#); et
  - ♦ [Mesures d'adaptation en milieu de travail à l'intention des fonctionnaires fédéraux \(C345\)](#)
- ♦ [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 plaintes liées 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](#).