

Le modèle québécois peut inspirer la Suisse



Philippe Zin et Corinne Gaudin
Formateurs

Les plaintes ne portent pas sur les mobbeurs mais sur les employeurs. Une manière forte de sensibiliser les entreprises au harcèlement et à la violence psychologiques.

En Suisse, les victimes de mobbing ont la possibilité de faire appel à la justice pour se défendre. Mais, malgré l'impression donnée récemment par le Tribunal de police du Val-de-Ruz, dans le canton de Neuchâtel, qui a pris en compte le terme dans un jugement (double acquittement), le vide juridique en la matière reste complet. Le mobbing n'a pas d'existence juridique propre. C'est donc l'interprétation du Code des obligations et du Code civil, avec la

jurisprudence, qui représentent les seules bases: violation de l'article 328 CO, licenciement abusif (art. 336 CO), résiliation immédiate (art. 337 CO). Comme le confirme l'avocate Gabriella Wennubst à la Chaux-de-Fonds, en dehors de ces moyens classiques qui amènent le mobbing au tribunal, «le vide paralyse l'action en justice».

En planifiant l'entrée en vigueur d'une loi contre le harcèlement moral en juin 2004, le Québec a ouvert une voie fort intéressante. Le dur climat

de cette province canadienne contribue-t-il à développer la solidarité et à sensibiliser aux problèmes de société? En tout état de cause, les citoyens ont exercé diverses pressions pour faire reconnaître le mobbing comme un problème réel et actuel. Finalement, la loi sur les normes du travail a été modifiée dans ce sens.

La loi québécoise définit le harcèlement, puis établit une obligation de prévenir le harcèlement psychologique au travail. Conséquence: lorsqu'une personne est mobbée au Québec, elle porte plainte non pas contre son harceleur, mais contre son employeur. Une enquête est ouverte. Si la plainte est acceptée, une procédure de médiation entre le plaignant et l'employeur est mise en place. L'employé est soutenu gratuitement par un avocat. Si la médiation échoue, la plainte est déférée au tribunal.

Avec cette loi, qui le met directement et automatiquement en cause, l'employeur est responsabilisé face au mobbing. Il a donc intérêt à tout mettre en œuvre pour qu'il ne se produise pas, et à ne pas fermer les yeux devant des situations de mobbing déclarées, ou même suppo-

sées. En plus des sanctions, la loi semble donc avoir été conçue comme un puissant instrument de prévention. Voilà qui devrait faire réfléchir.

La réflexion n'est d'ailleurs pas que morale et juridique. Elle est aussi économique. Des études menées dans de nombreux pays d'Europe, notamment celle conduite en octobre 2002 en Suisse par le Secrétariat d'Etat à l'économie, ont clairement montré que le mobbing avait un impact considérable sur la santé des victimes, qu'il occasionnait un important coût social et humain. Mais on sait que le mobbing génère également des surcoûts pour les entreprises. L'étude du SECO en conclut qu'il est dans l'intérêt de tous de faire cesser ces pratiques.

Selon cette même étude, qui s'est portée sur un échantillon de 3220 personnes exerçant une activité professionnelle en Suisse, 7,6% d'entre elles auraient été ou seraient victimes de mobbing au sens de la terminologie imposée par le psychologue Heinz Leymann. Ce précurseur a identifié et répertorié les agissements du mobbing. Ses travaux sont actuellement à la base de toutes les réflexions qui touchent la

Polémique programmée

Le modèle québécois n'est pas encore appliqué. On pressent déjà les difficultés d'interprétation de la loi, et les polémiques qu'elle va susciter. Sur le sens des notions de «conduite vexatoire», de «comportements, de paroles, d'actes et de gestes hostiles» notamment, dont la portée paraît très large. Cela dit, on peut fort bien imaginer une loi plus restrictive, mais avec une procédure impliquant quand même directement

les employeurs. A noter que le Canada et la Suisse sont des états fédéraux, mais que le Québec compte à lui seul sept millions d'habitants (comme la Suisse). Cependant, en termes de droit du travail, les provinces canadiennes bénéficient d'une plus grande autonomie que les cantons suisses. Cela explique qu'au Canada, seule la province du Québec se soit dotée d'une loi pour lutter contre le mobbing.



Les victimes du mobbing peuvent se défendre. Mais le vide juridique en Suisse rend la tâche hasardeuse. Malgré l'impression donnée récemment par un jugement exemplaire.

question. Or, là encore, les solutions qu'il préconise renvoient en général au management. Notamment au soutien que celui-ci peut apporter à la victime.

Heinz Leymann souligne bien entendu l'importance de l'éthique dans l'entreprise. Selon lui, plus le temps passe, plus la victime se dirige vers un syndrome

d'anxiété généralisé. Rappelons que le mobbing est un processus qui s'étend dans le temps sur des périodes variables. Il peut conduire à la destruction de la personnalité, à la perte de l'emploi, à l'assurance invalidité. Dans les cas extrêmes, à l'internement psychiatrique et au suicide.

Les victimes peuvent se défendre, mais le vide juridique en Suisse rend la tâche ardue et hasardeuse. Même en cas de succès de la procédure, le préjudice moral n'est pratiquement jamais réparé. Les victimes, ayant la plupart du temps perdu toute confiance en elles, ont rarement l'énergie nécessaire pour se lancer dans de telles démarches. D'ailleurs, la méconnaissance des processus du mobbing contribue largement à ce que la victime, ne réalisant pas ce qui est en train de se jouer, se retrouve complètement déstabilisée au lieu de réagir pour se défendre.

Les représentations fréquemment erronées dont le mobbing peut faire l'objet contribuent à culpabiliser les victimes et poussent les gens – les employeurs compris – à ne pas se sentir concernés. Ne pense-t-on pas le plus souvent que ce sont les caractéristiques de la personnalité du mobbqué qui sont à l'origine de la situation problématique? Pourtant, de récentes recherches tendent à démontrer que, comme pour le harcèlement sexuel et le viol, il s'agit d'a priori en général sans fondement. Tout employé est donc un mobbqué potentiel. La prise de conscience ne s'impose pas seulement dans le public, mais en premier lieu chez les employeurs.

Actuellement, en Suisse, les seules mesures préventives se limitent à de l'information passive diffusée notamment par le biais d'Internet, à des modules

de sensibilisation proposés par des cabinets de consultants, ou à des actions menées au sein des grandes entreprises via des règlements internes. Ces derniers n'ont malheureusement pas de cadre légal. Et on pourra toujours les soupçonner de servir d'alibi aux employeurs qui peuvent ainsi se donner bonne conscience et prétendre qu'ils conduisent une politique d'entreprise à caractère humaniste (ce qui compromet malheureusement la crédibilité de la démarche).

En d'autres termes, les interventions en Suisse arrivent le plus souvent trop tard, quand la situation s'est déjà détériorée et que les victimes sont déjà très affaiblies. Il n'y a pas de réelle prévention. Alors que divers types de sensibilisation ou de formation dans les entreprises pourraient jouer un rôle prépondérant. C'est ce renversement de tendance que le modèle québécois veut opérer à grande échelle.

À l'heure où des entreprises traversent des difficultés économiques importantes, qu'elles sont en recherche incessante d'amélioration des performances, à l'heure où les domaines de la santé et du social font l'objet de restrictions budgétaires, les conditions de travail se détériorent. Ces circonstances favorisent l'émergence de nouvelles situations de mobbing. Il semble donc urgent d'agir, de trouver des solutions, d'investir sérieusement le champ de la prévention. ■

Photos: IFA/T/tpj et DR



CONTRÔLE D'ACCÈS TEMPS DE PRÉSENCE ET D'ABSENCE TEMPS DE PRODUCTION

Les saisir, les calculer!

Avec les terminaux KABA BENZING et le logiciel *Time As*.
Facilité, fiabilité et sécurité.

Consultez-nous!

P. Niklas + Fils SA

Boveresses 56, 1000 Lausanne 21
Tél. 021 654 21 21 – Fax 021 654 21 20
www.niklas.ch – e-mail: niklas@niklas.ch

