Mathias Reynard
Conseiller national
www.mathiasreynard.ch

Harcèlement (mobbing) sur le lieu de travail

Interpellation – 15 juin 2017

Texte

Je prie le Conseil fédéral de répondre aux questions suivantes :

1. Quelle est la part de salarié-e-s touché-e-s par du mobbing ou d'autres formes de harcèlement au travail ?
2. Si le Conseil fédéral ne possède pas de chiffres précis et établis sur une longue durée, est-il prêt à mettre en place une telle étude ?
3. Le Conseil fédéral estime-t-il pertinent de définir le mobbing dans la loi ?
4. Quelles mesures le Conseil fédéral compte-t-il mettre en place pour combattre efficacement cette problématique ?

Développement

Le mobbing est une forme d'atteinte à l'intégrité de la personne, qui se caractérise par des agissements tracassiers, une communication hostile ou encore un refus de communiquer. Ces agissements hostiles sont répétés et mettent la personne attaquée dans une position d'infériorité. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), qui a notamment publié une brochure de prévention sur le sujet, rappelle les cinq formes sous lesquelles peuvent se manifester des actes de mobbing : atteintes à la possibilité de communiquer, atteintes aux relations sociales, atteintes à la réputation, atteintes à la qualité de vie et à la situation professionnelle et encore atteintes à la santé. Rappelons au passage que la Loi sur le travail exige que l'employeur prenne "toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs" (art. 6, al. 1).

Dans l'Enquête suisse sur la santé 2015, 6.8% des personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes d'un acte de mobbing au cours des douze derniers mois. Ce chiffre était de 4.4% en 2002. Une tendance inquiétante semble donc se dessiner.