

Mener l'offensive contre le mobbing

Face au flou existant, une motion demande une définition claire et légale du mobbing, afin de mieux le combattre

me mo La motion du conseiller national valaisan, Mathias Reynard, intitulée «Santé au travail: il est temps d'agir contre le mobbing», demande au Conseil fédéral de légiférer sur cette question. Un premier pas pour une véritable politique de prévention.

A lors que le mobbing gangrène le monde du travail et s'accroît, le mot reste absent de la législation suisse. Tout comme, par conséquent, une définition légale. C'est pour l'inscrire dans la loi, clarifier le comportement incriminé, et ainsi initier une réelle politique de prévention, en plus de faciliter la dénonciation des actes portant atteinte à la santé des travailleurs, que le conseiller national socialiste valaisan, Mathias Reynard, a déposé une motion intitulée «Santé au travail: il est temps d'agir contre le mobbing». Son objectif: demander au Conseil fédéral de légiférer sur cette question. «Ancrer la définition du mobbing dans la loi donnerait des clés pour concrétiser des mesures de prévention. C'est ce qui s'est passé dans plusieurs pays, notamment la France, la Belgique, la Suède ou le Canada. Cela permettrait aussi de dénoncer plus facilement le mobbing grâce à une plus grande sécurité juridique. Face aux souffrances silencieuses et



Mobbing, harcèlement sexuel, burn-out. Face aux souffrances silencieuses et pourtant grandissantes au travail, le conseiller national socialiste Mathias Reynard exige la mise en œuvre d'un plan d'action.

pourtant grandissantes au travail, un plan d'action s'impose», explique le conseiller national. Il en appelle à «mener l'offensive» face au mobbing, au harcèlement sexuel et au burn-out. Si cette offensive peut passer par le partenariat social et les conventions collectives de travail, Mathias Reynard insiste sur l'importance de l'engagement de la Confédération. «Face à l'ampleur du phénomène qui touche tous les corps de métier, il y a urgence. La sensibilisation et la formation au sein des entreprises devraient être obligatoires. Le facultatif ne marche que pour des entreprises déjà sensibilisées.» Car si les causes du mobbing sont par-

fois individuelles, elles sont le plus souvent liées au mode de management, à l'organisation du travail, et à un environnement de travail stressant. C'est ce que souligne notamment le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) dans sa brochure, «Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail», qui invite ainsi les entreprises à favoriser un bon climat de travail, le respect et la dignité. Notamment par la sensibilisation des travailleurs, la formation des cadres, l'émission de directives pour protéger l'intégrité personnelle de ses collaborateurs, la désignation d'une instance de conseil en cas de conflit. Encore faut-il que cette instance acquière la confiance des travailleurs de par ses qualités de neutralité et de respect.

temps. Les conséquences sont lourdes pour la victime – stress, état dépressif, troubles du sommeil, angoisses, découragement, irritabilité... – qui, si elle en parle, risque même d'être étiquetée comme personne à problèmes.

Ce qui accentue encore sa souffrance. Pour résoudre le problème, de nombreuses victimes choisissent encore de quitter leur poste. Faute de mieux...

Aline Andrey ■

Que dit la loi ?

En Suisse, aucun article ne mentionne le mobbing. Il existe toutefois des articles de loi sur l'obligation de la protection de la santé des travailleurs.

L'article 328 du Code des obligations, protection de la personnalité du travailleur:

- 1) L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour la santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.
- 2) Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

L'article 6 de la Loi sur le travail, alinéa 1:

Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

Informations et soutiens contre le mobbing et autres harcèlements

Centrale suisse contre le mobbing: www.mobbing-zentrale.ch
 Institut universitaire romand de santé au travail: www.i-s-t.ch
 Soutien contre le harcèlement sexuel: www.non-c-non.ch
 Centre d'étude des droits de la personnalité: www.cedp.ch
 Informations sur le «Mobbing et autres formes de harcèlement»: www.seco.admin.ch

communiqué

Les primes maladie dévorent les rentes: plus d'AVS!

Après le rejet de Prévoyance vieillesse 2020 (PV 2020), les délégués de l'Union syndicale suisse (USS) – réunis en assemblée le 3 novembre dernier à Berne – ont analysé les défis à venir et adopté des revendications. Le rejet de PV 2020 laisse beaucoup de problèmes non résolus: l'AVS est sous-financée, les rentes du 2^e pilier d'une grande partie de la population ne cessent de baisser, les femmes restent désavantagées dans le 2^e pilier, les salariés âgés n'ont pas la garantie de toucher une rente du 2^e pilier s'ils perdent leur emploi et le pouvoir d'achat des retraités diminue toujours plus à cause de la hausse continue des primes des caisses maladie.

Pour ces raisons, les délégués de l'USS ont formulé les revendications suivantes: Les rentes AVS doivent être augmentées afin qu'elles puissent suivre le rythme des hausses des primes maladie et des dépenses de santé. L'AVS a besoin de moyens supplémentaires, avant tout sous la forme d'une hausse des cotisations salariales. Cette assurance doit enfin profiter dans sa totalité de son pour-cent de TVA. Pour l'assemblée, les banques et les assureurs ne doivent par ailleurs plus réaliser de bénéfices aux dépens des assurés avec le 2^e pilier. L'USS va lancer une campagne à ce sujet.

Les participants ont aussi estimé que la protection contre le licenciement devait être améliorée pour les travailleurs âgés comptabilisant de nombreuses années dans leur entreprise. En cas de perte de leur emploi à 58 ans et plus, ces derniers doivent pouvoir rester dans leur dernière caisse de pension. Pour les délégués, il faut en outre plus de solutions de branche concernant la retraite anticipée. Et maintenir l'âge de la retraite des femmes à 64 ans.

Pression en faveur de l'égalité. Les représentants de l'USS ont également décidé d'accroître la pression, dans le cadre de la révision en cours de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes, pour des mesures efficaces aptes à éliminer l'inégalité salariale. Le mépris manifesté pour l'article constitutionnel sur l'égalité est un scandale qui dure depuis plus de 20 ans. Il faut d'urgence y mettre fin. Des contrôles par les autorités, des sanctions et une participation plus grande des syndicats sont nécessaires. En adoptant à l'unanimité une résolution, les délégués ont fait savoir que l'USS combattra de toutes ses forces l'initiative «No Billag». Cette dernière supprimera en effet le service public dans les médias, ce qui sera dommageable à la démocratie et la cohésion nationale.

L'assemblée s'est en outre prononcée contre les projets de libéralisation du trafic grandes lignes et, dans une autre résolution, a exigé des autorités marocaines qu'elles libèrent sans délai les syndicalistes et les prisonniers politiques incarcérés dans la région du Rif, et qu'elles entrent en matière sur leurs revendications sociales et économiques.

USS / L'ES ■

En un clin d'œil Au nom du respect des droits syndicaux



«Soyez unis: respectez les droits syndicaux de vos travailleurs!» En marge du congrès mondial de l'Internationale des services publics (ISP) organisé du 30 octobre au 3 novembre dernier à Genève, une vaste manifestation s'est déroulée place des Nations en faveur des droits des salariés. Des centaines de dirigeants des principaux syndicats mondiaux provenant de 133 pays se sont joints au personnel des Nations unies pour protester contre l'absence de droits syndicaux au sein de l'organisation. Cette dernière, berceau pourtant des droits humains, est en effet montrée du doigt pour son refus de la négociation collective. Sa politique d'emploi est aussi critiquée avec plus de 40% de collaborateurs aux contrats précaires, avec des durées limitées, ou relevant de stages non rémunérés, en augmentation de 10% ces quatre dernières années. Les manifestants ont appelé les Nations unies à mettre un terme à ces dérives et à traiter les travailleurs de façon juste et équitable en adoptant de toute urgence de meilleures pratiques.

L'ES/photos Neil Labrador