

LETTRE RECOMMANDEE

Monsieur Pierre-Yves Maillard
Président de l'Union syndicale suisse
Monbijoustrasse 61
3007 BERN

c/o Chef du Département de la santé et de
l'action sociale
Avenue des Casernes 2
1014 Lausanne

Nyon, le 15 janvier 2019

Objet: Abus et violence au travail

Cher Monsieur,

Toutes nos félicitations pour votre nomination au poste de Président de l'Union syndicale suisse. Cela suscite l'espoir de voir enfin l'amélioration des conditions de travail, de la protection des employés et de leur santé.

La question des salaires, de l'égalité entre femmes et hommes, de la flexibilité, sont des enjeux majeurs mais l'objet de cette lettre concerne plus particulièrement la violence au travail. Violence qui s'étend du simple conflit au burnout jusqu'à la persécution au travail. Extrémités souvent atteintes du fait d'une gestion pitoyable par des ressources humaines incompetentes, pour ne pas dire complices, et dans tous les cas de figure aux ordres de l'employeur.

Par exemple, le refus de certains employeurs d'élaborer un simple cahier des charges pour leurs employés permet une exploitation et une surcharge excessive de travail, cause de leur burnout, sans mentionner les risques d'incidents que cela peut engendrer (voir la lettre à M.Schneider ci-jointe).

Une étude des Universités de Zurich et de Berne pour la période 2014-2016 indique que 25% des employés en Suisse sont stressés. Stress dont le coût pour la société s'élève à près de 5.8 milliards CHF par an (<https://promotionsante.ch/>). Un autre rapport nous apprend qu'entre 2015 et 2017, le pourcentage d'employés souffrant de stress et de burnout est passé de 38% à 48%. <https://lenews.ch/2017/11/24/stress-rises-among-swiss-workers>.

Mais, le problème le plus préoccupant concerne le harcèlement et le mobbing au travail. Ces méthodes violentes de maltraitance utilisées pour évincer des employés ont des conséquences dramatiques, destructrices. Elles pulvérisent leur personnalité et anéantissent leur capacité à travailler. Le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO qualifie d'ailleurs le mobbing de psycho-terreur et estime qu'en moyenne environ 7% des employés sont concernés, un chiffre en augmentation. Les effets sont si dévastateurs

que certains se donnent la mort. Heinz Leymann, psychosociologue, avait estimé que jusqu'à 20% des suicides en Suède étaient liés au mobbing.

En Suisse, contrairement aux autres pays occidentaux, ce type d'abus n'est pas clairement couvert par le code pénal et les ambiguïtés du code civil permettent à l'employeur d'échapper à toute sanction. Dans la pratique, cette impunité se traduit par la non reconnaissance des droits des employés. Les défaillances d'un système judiciaire acquis aux employeurs et faisant traîner les procédures aggravent la situation.

Par exemple, dans un cas, après huit années de procès et malgré la confirmation par des témoins et les expertises médicales prouvant le mobbing et les atteintes à la santé de la victime, le tribunal a finalement décidé de refuser de rendre un verdict. Il a déclaré la plainte de la victime *non-recevable*, à ce jour sans justifier sa décision. La victime subissait des représailles pour avoir rapporté en interne des dysfonctionnements dans la gestion de la sécurité sanitaire des aliments et pour avoir agi en faveur des consommateurs.

Un autre cas, actuellement en appel illustre les manquements législatifs et un jugement inique. La victime a rapporté au tribunal avoir été harcelée et gravement maltraitée puis abusivement licenciée, de nombreux témoignages corroborant ses dires. Le tribunal a reconnu la maltraitance, les graves humiliations, l'isolement, la profonde souffrance et une atteinte à sa santé tout en rejetant la demande de reconnaissance du harcèlement moral et le droit à la réparation au prétexte que ladite maltraitance n'aurait pas duré 6 mois – dans les faits cinq mois et trois semaines. Autrement dit, cette victime n'a pas souffert assez longtemps. Et bien que cible principale de l'agresseur - ce que tous les témoins ont confirmé - la victime a été déboutée au motif, entre autres, que le mobbeur s'en serait pris à d'autres personnes externes.

Les victimes de violences au travail sont nombreuses et ces cas ne sont que deux exemples parmi tant d'autres. En fait, souvent, les victimes ne peuvent ni porter plainte, ni révéler publiquement leur expérience sous peine de ne plus jamais pouvoir retrouver un emploi.

Alors, va-t-on persévérer dans ces dénis de justice ? Cela, dans la totale indifférence des syndicats, des organisations humanitaires, des députés et des autorités. Les fautifs ne sont même pas sanctionnés ou inquiétés d'une quelconque façon. Parfois, même l'inspection du travail, à qui les victimes s'adressent, ne joue pas son rôle de protection des victimes. Les enquêtes sont parfois faussées ou même frauduleuses.

Le laxisme dans la protection des employés ainsi que le déni évident et systématique de justice reviennent, en quelque sorte, à accepter que dans la réalité les employés n'aient aucun droit. Combiné aux manquements législatifs, cela conduit à des conditions de travail permettant la maltraitance des employés et leur meurtre social. Telle est la violence terrible et choquante à laquelle sont confrontées les victimes en Suisse !

Inutile de préciser que le stress causé par le burnout ou par le mobbing est un facteur majeur de maladies chroniques. En plus des souffrances des victimes et de leur famille, tout particulièrement des enfants, de telles situations causent également d'énormes dépenses pour les assurances sociales et les assurances maladie.

La réputation de la Suisse est en jeu. Comment la Suisse pourrait-elle être performante et attractive à l'international sur le marché de l'emploi si la protection des employés est si défaillante?

Pour vous permettre de mieux cerner la question nous joignons un exemplaire du manuel de Me Wennubst spécialiste reconnue, « *Mobbing et Harcèlement : les clés du décryptage* » publié par le Centre d'étude des droits de la personnalité La Chaux-de-Fonds 2018.

Nul doute que votre parcours, vos engagements, votre attention aux injustices vous permettent de comprendre les situations injustes et insupportables vécues par les victimes confrontées à la violence institutionnelle et à une justice inique.

Pouvons-nous espérer que, sous votre présidence, des mesures efficaces soient prises pour remédier à cette situation et que la prévention de la violence au travail soit renforcée ? Nous souhaiterions vous rencontrer afin de vous faire part de nos expériences et débattre des mesures de prévention.

Dans l'attente de votre réponse, et vous présentant nos vœux pour une bonne année 2019, veuillez croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération.

Serèn Guttman
Route de la Résidence, 37
1752 Villars-sur-Glâne

Yasmine Motarjemi
Rue de la Porcelaine, 10
1260 Nyon

Laure Schönenberger
Sur le Moulin, 58
1732 Arconciel

Co-signataires:

Nadine Bennaceur - Route de Cottens 14 , 1117 Grancy

Susan Britton Chemin des Chenaillettes 6, 1248 Hermance

Michèle Herzog, Rue St-Georges 10, 1091 Grandvaux

Caroline Hunt-Matthes, Le Cheval de Bois, 95 Route de Pitegny , Mourex, Grilly,, France F01220

Barbara Martens, Im Theodorshof 9, 4310 Rheinfelden

Lara Terzoli, c/o Yasmine Motarjemi, Rue de la Porcelaine 10, 1260 Nyon

CC:

M. Alain Berset, Conseiller fédéral, Chef du Département fédéral de l'intérieur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Secrétariat général SG-DFI, Inselgasse 1, CH-3003 Berne

Mme Michelle Bachelet, Haute Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme, Bureau du Haut Commissariat aux Droits de l'Homme. Palais des Nations, CH. 1211 Genève, 10

M. Guy Ryder, Organisation internationale du Travail, Route des Morillon, 4 CH-1211 Genève 22

M. Paul Rechsteiner, Président de L'Union syndicale suisse, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Me Gabriella Wennubst, Avenue Léopold-Robert 90, 2300 La Chaux-de-Fonds

Annexes:

Copie des lettres aux députés "Violence au travail I" et "Violence au travail II"

Copie de la lettre à M. Carlo Sommaruga

Copie de la lettre à M. Schneider

Manuel de Me Gabriella Wennubst. *Mobbing et Harcèlement: les clés de décryptage*, publié par le Centre d'étude des droits de la personnalité, 2018