

Victime de mobbing?

Les clés de l'avocate

«Mobbing et harcèlement, les clés du décryptage»: c'est le titre du dernier ouvrage de la Chaux-de-Fonnière Gabriella Wennubst. Son but: définir clairement le fléau, pour guider victimes, employeurs, médecins et juges.

PAR VINCENT.COSTET@ARCINFO.CH

→ Avocate chaux-de-fonnière, Gabriella Wennubst est une experte des questions de harcèlement psychologique. Formatrice, conférencière, elle est auteure d'expertises sur le sujet et intervient en entreprise pour y renforcer les dispositifs de protection de la personnalité. Son dernier ouvrage, intitulé «Mobbing et harcèlements, les clés du décryptage», se veut un outil pour que tous, victimes, employeurs, médecins et juges, sachent enfin ce qu'est le mobbing et comment en atténuer les effets, voire comment le combattre. Cette praticienne souvent sollicitée par le Service cantonal d'aide aux victimes a assez d'expérience pour savoir qu'elle s'attaque là à un phénomène encore largement enfoui, dont elle pressent les enjeux économiques et sociaux.

SON OUVRAGE Gabriella Wennubst, «Mobbing et harcèlements, les clés du décryptage. Un manuel pour tous», une publication du Centre d'étude des droits de la personnalité, 2018.

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYÉ?

Le collaborateur qui se sent mobbé a intérêt à ne pas rester sans rien faire en attendant de perdre son emploi ou de devenir fou...

Souvent sollicitée par le Service cantonal d'aide aux victimes, Gabriella Wennubst commence par «poser un diagnostic» avec ses clients. Y a-t-il mobbing ou pas? Le cas échéant, la conseillère peut commencer par livrer des outils qui servent à atténuer les impacts des agressions sur la vie (professionnelle) de l'employé concerné.

Plus la victime comprend l'interaction entre elle et son «bourreau», plus elle pourra influencer pour la modifier. La cible de mobbing doit pouvoir extérioriser sa douleur, en faisant appel à un psy, par exemple. Et en vue de sa «défense», il est conseillé de monter un dossier, avec une chronologie, des preuves, une attestation médicale, etc.

QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR?

Gabriella Wennubst commence par rappeler une évidence qu'on a tendance à oublier avec l'effacement progressif des frontières entre vie professionnelle et privée: le lien entre employé et employeur est de nature contractuelle.

Dans ce cadre-là, «la communication est primordiale, les directives doivent être claires et la même information doit être transmise à tous les employés.»

En cas de suspicion de mobbing, «il appartient à l'employeur d'établir les faits en raison de ses obligations légales de protection et de respect des droits de la personnalité de ses employés.»

La spécialiste estime que «culturellement, l'employeur est souvent en retard, il devrait ouvrir beaucoup plus le dialogue, car chacun d'entre nous a une vision subjective, une construction du monde à soi et des attentes qui lui sont propres».

LE MOBBIING, C'EST QUOI?

Pour l'auteure, le terme de mobbing ne doit surtout pas tout englober, il ne qualifie qu'une des formes de harcèlement psychologique, catégorie générale qui recèle différentes formes, comme celle du souffre-douleur, par exemple.

«Par mobbing, on entend une répétition d'actes hostiles par un ou des auteurs tendant à isoler, marginaliser, éloigner ou exclure la victime d'un cercle de relations, voire à la neutraliser.»

Le mobbeur déplace la responsabilité d'une situation problématique sur une victime désignée coupable, «sans aucun sens critique» et par une «communication perversité». Le mobbeur, consciemment ou non, par peur ou intérêt, considère sa cible comme une menace ou un obstacle. En l'agressant, il lui fait adopter une attitude défensive qui tend à l'exclure. Un contre-exemple, pour entrevoir les limites de la notion: évincé du Conseil fédéral, Christoph Blocher avait crié au mobbing, alors qu'il était victime d'un «complot».

LE MOBBIING, C'EST SEULEMENT AU TRAVAIL?

Borner le mobbing au monde du travail, comme le fait le Tribunal fédéral dans sa définition, est une erreur, selon Gabriella Wennubst. Mais c'est un terrain sur lequel ce fléau est «particulièrement destructeur, les marchés du travail étant toujours plus tendus et exigeants».

L'avocate militerait donc «pour la création d'un centre de consultation où tant employés qu'employeurs pourraient se faire entendre. En cas de mobbing, je pense que la procédure judiciaire n'est pas la panacée. Je suis plus favorable à une médiation de type pénal, où employeur, victime et harceleur décident ensemble d'une sanction, voire d'une réparation.»

A noter que les plaintes pour mobbing sont d'autant plus rares en période de crise économique, où «chacun semble s'accrocher à son boulot. C'est quand l'économie va mieux qu'on se dit qu'on n'a pas à supporter certaines choses...»



Gabriella Wennubst s'attaque au mobbing, un phénomène largement enfoui. ARCHIVES RICHARD LEUENBERGER

ET SI VOUS ÉTIEZ UN MOBBEUR QUI S'IGNORE?

Pour Gabriella Wennubst, «tout individu peut devenir, au gré des événements de la vie, une menace ou un obstacle pour un tiers». A l'inverse, «nous sommes tous potentiellement mobbeur, puisque la peur qui motive le mobbing en tant que 'coping-stratégie' (stratégie d'ajustement face à une situation anxiogène) peut être inconsciente».

Comment éviter de devenir agresseur à son insu? «En adoptant le plus possible une communication éthique», répond l'experte. Un exemple: «les rumeurs sont un poison. Quand j'entends qu'un tel a couché avec un tel, je demande à celui qui parle s'il a vu ce qu'il rapporte.»

En Suisse comme ailleurs, les condamnations pour mobbing sont rares. Pour Gabriella Wennubst, le phénomène est largement souterrain. Elle avance deux pistes de réflexion: «D'une part, les employeurs sont la puissance économique de ce pays, dont le travailleur en est la force vive, et, d'autre part, on touche à des dimensions encore obscures de la construction sociale.»

QUELQUES CONSEILS

Vous pensez être victime de mobbing? Voici les conseils de Gabriella Wennubst:

- **Posséder une assurance protection juridique** qui couvre les litiges de travail.
- **Elaborer un dossier** avec une chronologie des événements, conserver tous les moyens de preuve (courriers, courriels, post-it, billets, PV de séances, résumés de conversations téléphoniques dûment datées, se rappeler de potentiels témoins, etc.).
- **Tenir un carnet de bord** purement factuel (réserver les états d'âme à son médecin, son psy, son cercle familial).
- **Garder son calme** et ne jamais réagir avec agressivité et de manière intempestive.
- **Consulter le Savl**, le Service cantonal d'aide aux victimes.