



Dénigrement, harcèlement, mobbing

Une étude sociale

Cassandra Crossings, entre avril et octobre 2025

Le thème de cette étude se focalisera sur les victimes de dénigrement, harcèlement ou mobbing.

Ce thème est un marronnier (sujet médiatique revenant sur le devant de la scène chaque fois que l'actualité est 1- trop calme / 2- obnubilée par un fait-divers en relation avec le sujet) du monde professionnel. Durant sa dernière floraison en Suisse, ce marronnier a vu de très nombreuses entreprises affirmer avec force qu'elles mettaient tout en œuvre pour prévenir l'occurrence de ces phénomènes.

En accord avec la littérature spécialisée, nous distinguons deux domaines bien distincts relevant de ce thème général :

- Le premier domaine est celui du harcèlement qui est décrit comme un phénomène symétrique impliquant deux personnes : l'agresseur et sa victime.
- Le deuxième domaine est celui du mobbing qui est décrit comme un phénomène de groupe asymétrique opposant une victime à de nombreux agresseurs.

De notre expérience, nous sommes passablement dubitatifs devant ce classement. En particulier, nous n'avons pas intégré le dénigrement dans cette liste car, de notre point de vue, le dénigrement est une activité, qui peut relever aussi bien du harcèlement que du mobbing. En revanche, le harcèlement ou le mobbing ne sont pas des activités mais des méthodes encadrant des activités, soit de manière symétrique, soit de manière asymétrique.

Constats sur le harcèlement

1. Les analyses usuelles de ces phénomènes montrent que victimes et agresseurs se connaissent et évoluent dans le même milieu. Ces analyses examinent cette situation à un niveau "explicite" et ne considèrent que les 2 personnes en présence pour affirmer que le harcèlement est une situation conflictuelle au niveau individuel, ce qui génère le constat de symétrie.
2. Il est risqué de se focaliser sur le seul binôme de ces deux personnes car il peut exister de nombreuses interactions entre les deux acteurs désignés de l'agression et le microcosme qui gravite autour d'eux. En particulier, l'agresseur peut se sentir "autorisé" à agir comme il le fait parce qu'il sait qu'aucune autre personne de l'entourage ne va protester.
3. Il est également possible que l'agresseur n'agisse que lorsqu'il est seul avec sa victime car il sait pertinemment que son geste lui serait reproché par tout témoin de son entourage. Ce dernier cas est d'autant plus critique qu'il laisse la victime incapable de bien se défendre puisqu'il n'y a aucun témoin.
4. Il est également possible que la victime n'ose ou ne veuille pas se défendre pour ne pas nuire au climat social du groupe de personnes concernées, ce qui valide aussi bien l'activité de l'agresseur que la passivité des témoins. D'un point de vue "implicite", le harcèlement entre individus est bien un phénomène de groupe, c'est-à-dire un phénomène asymétrique, ce qui agit négativement sur les possibilités pour la victime de résoudre efficacement ce problème.

Constats sur le mobbing

1. Le mobbing est un cas particulier du harcèlement en ce sens que les personnes en présence sont explicitement nombreuses.
2. Ces personnes se répartissent en 3 groupes :
 - a. Le premier groupe est celui des personnes actives. Ces personnes agissent d'une manière intentionnelle à l'encontre de la (des) victime(s). Du fait du caractère volontaire, intentionnel de leurs interventions, on peut définir ce groupe comme "n'ayant pas d'excuse". Ce sont "les acteurs."
 - b. Le deuxième groupe est celui des personnes réactives. Ces personnes ne prennent aucune part active au harcèlement mais en tant que spectatrices, leur participation est évidente et sert de soutien ou de motivation au comportement des personnes du groupe actif. On peut définir ce groupe comme "susceptible d'invoquer l'excuse de ne pas avoir pris une part active tout en ne pouvant prétendre avoir été dans l'ignorance de ce qu'il se passait". Ce sont "les rieurs."
 - c. Le troisième groupe est celui des personnes passives. Ces personnes sont conscientes de la situation mais, comme rien dans leur attitude n'indique la moindre participation active ou passive, elles peuvent prétendre "n'avoir rien vu" ou "n'y avoir vu aucun mal". Malgré cela, du fait de leur passivité, elles ont *nolens-volens* participé au maintien de la situation en accord avec le proverbe "Qui ne dit mot, consent".

Constats globaux

1. Tant le harcèlement que le mobbing sont de puissants actes sociaux et les études sociologiques publiées jusqu'ici démontrent bien l'importance de l'impact social et économique de ces actes.
2. Le harcèlement est un mobbing qui cache son nom. Il n'y a pas lieu de traiter différemment ces 2 phénomènes.
3. En revanche, comme les modes opératoires peuvent varier, il convient de développer des outils spécifiques capables de protéger les victimes dans tous les cas de figure.

Analyse

1. Il existe deux manières d'aborder l'examen de ces actes. Soit l'analyse est rétrograde, soit elle est prograde.

a. Rétrograde

vs

prograde

L'analyse rétrograde est effectuée en se focalisant sur les événements passés. Son postulat est que la compréhension des actions passées et leur explicitation en préviendra l'occurrence future.

Le défaut majeur de cette analyse est de perdre un temps conséquent à devoir analyser de nombreux événements sans pouvoir a priori en déterminer la pertinence pour être en mesure de prendre en compte une diversité suffisante de situations conflictuelles.

Malgré le temps investi, cette abondance de biens se révèle plus nuisible qu'utile car elle peut amener à une dilution de l'efficacité de la solution en chassant trop de lièvres en même temps.

De plus, cette partie de l'analyse rétrograde ne constitue que la moitié du chemin à parcourir : après avoir collecté et analysé toute cette matière passée, il est encore nécessaire d'en tirer des schémas comportementaux et de déterminer lesquels doivent être encouragés en vue de résoudre la crise et lesquels doivent être combattus pour prévenir la récurrence.

L'analyse prograde doit, avant toute autre chose, commencer par se fixer un but à atteindre. Comme cette analyse fait l'impasse sur l'examen du passé, elle est contrainte à intégrer comme prérequis la définition de la situation à atteindre comme but de réalisation finale.

Ce but est un élément critique de cette analyse prograde car il va aussi bien servir de ligne rouge qui guidera tous les efforts que comme garde-fou qui définira à quel moment l'intervention doit cesser son action selon le principe "Jusqu'où ne pas aller trop loin."

Cette analyse prend donc appui sur la situation existante et cherche à repérer, parmi les constituants de la situation présente, ceux qui sont une entrave pour rejoindre le but fixé.

Une fois ces éléments déplaisants identifiés, l'analyse définit une stratégie pour annihiler l'influence de ces éléments et détermine quels autres éléments doivent être mis en œuvre pour atteindre le but et consolider l'environnement pour qu'une fois le but atteint, la situation se stabilise à cet endroit.

Lorsque nous comparons ces analyses, l'analyse rétrograde fait preuve d'une vaste perte de temps lors de l'examen du passé. Non seulement, l'apport de cette analyse n'est pas déterminant lorsqu'il s'agit de définir la stratégie future mais il est même probable que l'analyse du passé se concentre sur un ou plusieurs événements certes notables mais peu susceptibles de se reproduire, ce qui en ôte toute pertinence. Il existe également un risque de relativisme lors du choix des événements à prendre en compte : il est possible que des événements symptomatiques mais discrets soient ignorés alors qu'ils détiennent d'importantes clés de compréhension. La prévention de ce risque peut passer par une sélection plus vaste d'événements mais il est à craindre que cette multiplication des pains amène l'équipe à relativiser la portée des actes et à minimiser les attitudes des divers protagonistes, peu importe que ceux-ci soient dans le camp agresseur ou agressé.

En revanche, dans le cadre de l'analyse prograde, le succès fait clairement partie de l'analyse puisque le succès se trouve être le but assigné en tant que condition finale de l'intervention. Le succès fait donc intrinsèquement partie du travail. Même un faible nombre d'événements peut servir de base à une stratégie efficace puisque le mode opératoire à préférer est celui qui se focalise sur le but à atteindre et les moyens d'y parvenir. Le cas échéant, l'analyse des plaintes permet de définir quelle solution suffira à satisfaire les victimes.

C'est pourquoi nous nous servons de l'analyse prograde pour développer nos solutions.

2. Haute ou basse intensité.

Les stratégies d'attaque des phénomènes de harcèlement peuvent être définies comme étant de "haute" ou de "basse" intensité.

Lorsque nous parlons de "basse intensité", resp. "de haute intensité", nous faisons référence à l'énergie investie par les participants.

Lorsque seules interviennent les deux personnes directement concernées, seules leurs énergies sont en jeu et la somme de ces deux énergies est faible.

Lorsqu'un comité met le doigt dans la situation, le niveau d'énergie augmente proportionnellement au nombre de personnes impliquées, d'où notre expression "haute intensité."

C'est pourquoi nous sommes particulièrement partisans des interventions de basse intensité.

Nous désignons par "**haute intensité**" la stratégie qui implique des personnes extérieures au binôme agresseur/se – agressé(e). La présence de ces éléments extérieurs implique un investissement "énergétique" important sous forme de verbalisation et de compréhension des actes commis.

Cette verbalisation à destination des intervenants externes impose l'analyse rétrograde dont nous avons démontré qu'elle est inutilement gaspilleuse de temps. Mais cette caractéristique est impossible à éviter puisque la(les) personne(s) de soutien ne voudra(ont) pas s'engager à intervenir dans cette situation sans un minimum de connaissance des faits.

La présence de ces éléments externes est essentiellement perturbatrice parce que décidée unilatéralement. Il est certes impossible d'agir autrement avec ce genre d'intervention mais il n'en demeure pas moins que cette présence est plus susceptible de jeter de l'huile sur le feu que de ramener la paix.

Une intervention de "**basse intensité**" se limite aux seules personnes directement concernées :

- La victime qui va initialiser l'échange.
- L'agresseur qui sera sommé de fournir des réponses aux questions et commentaires de la victime.

Aussi longtemps que les 2 protagonistes l'acceptent, aucune autre personne ne viendra mettre son grain de sel dans leurs discussions/explications. À ce titre, ce type d'intervention est le meilleur qui soit pour résoudre des problèmes tels que les malentendus ou les incompréhensions culturelles.

Il est également à noter que les questions de harcèlement et de discrimination sont souvent basées sur des considérations très subjectives particulièrement propices aux erreurs d'interprétation.

- Qu'est-ce qu'un regard inquisiteur ?
- À partir de quel point un jeu de mots devient-il perturbant ?
- Un frôlement est-il nécessairement ambigu ?
- Quelle est la formule mathématique, géométrique du calcul de la décence d'un décolleté ?
- La proximité collégiale est-elle un facteur aggravant ?

Toutes ces questions peuvent être résolues en mode de basse intensité directement par les concerné(e)s pour autant qu'existe une méthode accompagnatrice neutre et respectant la sphère privée de chaque personne impliquée.

Une telle méthode non seulement préservera la sphère intime de chacun, en particulier lorsqu'il s'agit d'une situation d'incompréhension mutuelle, mais elle va également renforcer la confiance de la victime qui sera en position d'initier l'échange et de le mener à une conclusion bénéfique pour chacun.

De plus, si l'échange devait mal se conclure, les éléments recueillis pourraient servir de preuve dans le cas d'une escalade selon la stratégie de haute intensité.

La basse intensité peut se baser sur une analyse rétrograde mais donne des résultats plus efficaces et plus rapides lorsque l'approche prograde est immédiatement mise en œuvre puisque le leitmotiv de la méthode prograde est *"peu importe ce qu'il s'est passé, on veut simplement que cela ne se reproduise plus"*, ce qui est déjà une définition suffisante du but à atteindre et qui est également ce que les victimes appellent de leurs vœux.

De plus, l'intervention prograde est directement accessible aux personnes sans formation spécialisée, c'est-à-dire les victimes et agresseurs eux-mêmes puisqu'il leur suffit de se mettre d'accord sur ce qui ne doit plus se reproduire.

Une intervention trop paternaliste ?

Il ressort des reportages des entreprises ayant choisi de médiatiser leur action qu'elles privilégient systématiquement l'appel à des professionnels spécialistes du harcèlement.

Ce type d'intervention peut sembler justifié car il est le seul qui permet à l'entreprise d'avoir une vision claire de l'action de ces spécialistes et, par conséquent, de l'importance des phénomènes de harcèlement dans l'entreprise.

Ce type d'intervention offre également l'avantage d'être "médiatisable" et de permettre, de ce fait, à l'entreprise de se présenter sous un jour avantageux en affirmant "avoir pris conscience de l'importance du phénomène, de se soucier du bien-être de ses employé(e)s et de répondre efficacement aux menaces contre ce bien-être" et donner ainsi l'impression d'un employeur positivement actif et "woke."

"L'enfer est pavé de bonnes intentions" nous apprend le proverbe et cette situation ne fait pas exception.

L'entreprise croit proposer un environnement sain en ayant coché «toutes les bonnes cases» et c'est précisément là que l'entreprise se tire une balle dans le pied...

De nombreuses personnes, pour des raisons aussi diverses que le caractère propre, l'éducation ou les usages sociaux, éprouvent de très grandes réticences à aborder frontalement la personne avec laquelle elles sont prises dans une situation conflictuelle.

Pour de telles personnes, confier à un comité, même formé de professionnels à priori bienveillants, des événements aussi personnels et perturbants qu'un épisode de harcèlement est une perspective qui peut se révéler si pénible qu'elles préféreront, soit se taire et subir, soit changer d'emploi.

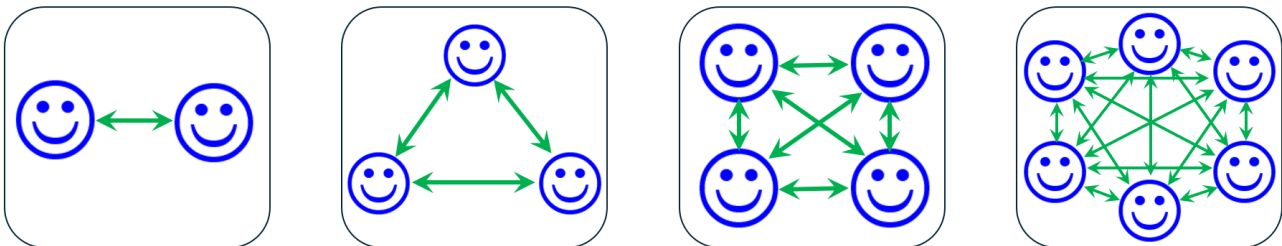
En conséquence, il y a un seuil minimal en-dessous duquel les services sociaux n'interviennent pas, ne sont pas en position d'intervenir car personne ne sollicite leur intervention.

Quel que soit le cas de figure, l'entreprise ne peut plus bénéficier de performances idéales.

Il ne s'agit souvent pas de mauvaise volonté ni de peur du qu'en-dira-t-on mais plutôt d'une gestion de l'énergie. Pour la personne concernée, le niveau d'énergie augmente proportionnellement au nombre de personnes impliquées, d'où l'expression "haute intensité " utilisée ci-dessus pour décrire les deux types d'intervention.

Lorsqu'on considère le nombre de relations entre les personnes impliquées, le nombre de ces relations augmente de manière quasi exponentielle :

- Entre 2 personnes, il existe une (1) relation.
- Entre 3 personnes, il existe 3 relations.
- Entre 4 personnes, il existe 6 relations.
- Entre 6 personnes, il existe 15 relations.
- Pour les personnes peu à l'aide dans le réseautage social, cet accroissement de la complexité des relations devient rapidement ingérable et c'est à destination de telles personnes que nous avons développé un concept d'application informatique.



Pour de telles personnes qui choisissent de souffrir en silence d'une situation conflictuelle plutôt qu'avoir à affronter la complexité de toutes ces relations sociales, une solution informatique, qui permet de gérer soi-même en face-à-face virtuel les aléas de la crise, est de loin préférable.

Proposition

Nous promovons le développement d'une application informatique également parce qu'une telle solution évite les problèmes de seuil. En effet, les personnes soumises à un harcèlement ne vont jamais dénoncer le préjudice dès la première entorse mais vont attendre que le désagrément atteigne un certain seuil.

Plus la procédure à suivre est lourde, implique de nombreuses personnes ou impose le recours à un ou plusieurs intervenants externes et plus ce seuil d'entrée dans la procédure sera élevé.

Les avantages d'une procédure informatisée sont qu'elle ne confronte que la victime et son agresseur, formant de ce fait un système "à bas seuil" qui va permettre à un plus grand nombre de victimes d'agir contre le harcèlement.

Cela va naturellement favoriser en premier lieu les victimes elles-mêmes qui oseront agir même pour des événements anodins, par exemple dans le cas d'une incompréhension culturelle, en sachant que, bien que la situation ne relève pas d'un harcèlement, elle génère chez la victime suffisamment de frustration pour que celle-ci entreprenne de confronter le responsable en mettant les choses au point de manière fiable, archivable et discrète.

Pour de telles personnes, l'amorce de la discussion par le biais d'une application informatique présente l'avantage de pouvoir rédiger au calme leur entrée en matière et la forme écrite permet de remettre l'ouvrage sur le métier aussi longtemps que la personne n'a pas envoyé le message, soit que la forme ne lui plaise pas, soit qu'elle n'ose pas encore le faire.

Une application permet à de telles personnes de mieux maîtriser les circonstances de la prise de contact (choix des mots, temps de réflexion, etc.) et d'éviter d'être déstabilisées par l'attitude de leur interlocuteur, en particulier lorsque cette personne est du genre "pushy" (rentre-dedans).

Une telle application informatique n'est pas forcément destinée à permettre un traitement de bout en bout du conflit mais plutôt à servir de "pied dans la porte", pour entamer un dialogue dans des conditions qui préservent la peur de l'escalade ou le besoin de calme et de réflexion de toutes les personnes peu à l'aise dans les contacts sociaux qui sont souvent aussi les premières à subir un harcèlement du fait de leur mauvaise maîtrise des usages sociaux.

Les entreprises vont également y trouver leur compte car elles auront ainsi offert la possibilité aux employés concernés de "s'expliquer entre quatre yeux [et deux claviers]", sans impliquer d'autres personnes.

Mise en oeuvre

Les analyses de ces phénomènes montrent que victimes et agresseurs se connaissent et évoluent dans le même milieu, ce qui implique que la situation ne saurait être résumée au seul binôme de ces deux personnes. Cependant, il est crucial de se focaliser sur ces personnes car si la solution choisie permet de résoudre la crise, les implications envers les autres personnes du microcosme disparaîtront d'elles-mêmes.

Comme expliqué ci-dessus, le seul point à prendre en compte est le désir d'explication et de confrontation de la victime. Peu importe que le comportement soit réellement constitutif d'une infraction au sens légal, le point crucial est le constat que la victime souffre à la suite d'une ou de plusieurs confrontations avec une autre personne. Ce fait à lui seul justifie une intervention et le choix de la basse intensité est basé sur le fait que celle-ci permet une mise au point discrète qui ne requiert aucune intervention externe tout en conservant les preuves pour éventuel usage ultérieur.

La mise en œuvre de cette stratégie de basse intensité ne requiert que l'usage d'une application informatique. Cette application doit permettre la création d'un dossier pour chaque cas que la victime désire traiter – a priori, nous considérons que le cas est initié par la personne en position de victime, quel que soit sa situation personnelle ou son implication objective – et l'utilisateur (masculin générique valant pour tout individu impliqué) doit pouvoir intégrer autant de personnes que nécessaire dans ce dossier.

Le masque de saisie présente 3 champs :

Description objective	Ressenti à partager	Ressenti à préserver
Ce champ va recevoir la description factuelle de l'événement.	L'utilisateur va décrire dans ce champ le ressenti qu'il a éprouvé à la suite de l'interaction avec l'autre protagoniste et qu'il désire partager avec ce dernier.	L'utilisateur va décrire dans ce champ toutes les informations qu'il considère comme utile de s'en rappeler, y compris les plus intimes. Ce champ est un pense-bête où l'utilisateur saisit tout ce qu'il considère comme important pour expliquer son comportement et sa réaction face à l'atteinte objective subie mais que l'utilisateur, pour des raisons qui lui sont propres, ne souhaite pas partager avec qui que ce soit.

Aucune annexe telle que vidéo ou photo ne peut être attachée au dossier.

Si l'utilisateur désire conserver de tels documents, les offres cloud sont suffisantes.

L'autre protagoniste a également accès à des champs similaires.

La confrontation des deux points de vue apparait comme suit :

Protagoniste A			Protagoniste B		
À préserver	À partager	Description	Description	À partager	À préserver
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.	Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.
Seulement visible A	Visible aussi bien par A que par B				Seulement visible B

Chaque protagoniste ne verra, et ne laissera voir que les zones colorées.

Chaque protagoniste ne pourra plus modifier sa saisie une fois qu'elle aura été vue par l'autre. Ce verrouillage sera affiché, par exemple, selon le modèle des coches de lecture dans Whatsapp.

Le champ du "Ressenti à préserver" pourra être modifié à l'envi étant donné qu'il s'agit d'un pense-bête privé mais les corrections successives seront versionnées.

Les échanges ne pourront avoir lieu que sous forme de texte, aucun message verbal ne sera possible pour forcer chacun à réfléchir à ce qu'il va présenter. Le cas échéant, la barrière de la langue pourra être franchie à l'aide d'outils de traduction automatique tel que Deepl mais aucune solution de traduction ne sera intégrée à l'application pour prévenir les risques de rupture de confidentialité.

Déroulement théorique d'une confrontation

Le déroulement d'une confrontation – confrontation doit être compris ici dans son sens étymologique premier de "faire front, se retrouver face à face" – dans un cas de harcèlement prend la forme suivante :

- La victime ouvre un dossier dans l'application, remplit les champs nécessaires et envoie une "invitation de lecture" à l'autre protagoniste.
- L'autre protagoniste est contraint à ouvrir le dossier. Il s'agit d'une contrainte purement psychologique : s'il n'ouvre pas le dossier, il en ignorera le contenu et s'il décide de ne pas l'ouvrir parce qu'il sait qui l'a envoyé et qu'il sait pertinemment de quoi ce dossier traite, cela constituera un aveu de culpabilité aux yeux de l'éventuel arbitre de la situation.
- Ensuite, soit les deux protagonistes parviennent à trouver un terrain d'entente et tout se conclut pour le mieux dans une discrétion très helvétique (il est important de penser à "préserver la face"), soit un des deux protagonistes n'est pas satisfait de la conclusion et décide d'escalader vers un arbitre externe. Tout ce qui aura été saisi dans le dossier pourra être mis à disposition de l'arbitre en fonction des décisions de chaque protagoniste

Cet échange entre collègues montre les possibilités de résolution de conflit qu'on peut attendre d'une application de basse intensité.

Si, par la suite, la victime constate que la situation ne s'améliore pas, resp. si le présumé agresseur se rend compte que ses tentatives d'apaisement ne rencontrent qu'une opposition butée, chacun a la possibilité de transmettre le cas à un ombudsman pour un arbitrage, ou à toute autre personne de confiance ou service spécialisé dans le traitement de tels conflits.

Naturellement, chaque intervenant ne montrera des échanges passés que les messages publics ou privés qu'il désirera montrer de manière à laisser à chaque intervenant la totale maîtrise de ses informations.

Dans le cas de figure ci-dessus, nous avons analysé une situation de type 1:1 limitée à la présence des seules victime et agresseur et faisant abstraction de toute autre personne éventuellement impliquée.

Nous avons naturellement également analysé les situations de type 1:n impliquant de nombreuses personnes face à une victime. Nous avons également développé l'interface correspondante.

Mais, afin de garder à ce document une longueur raisonnable, nous avons laissé ces autres cas de figure de côté et nous les présenterons, le cas échéant, lorsque le développement d'une telle application sera positivement engagé.

De notre point de vue, ce type d'intervention est le meilleur pour résoudre les cas d'incompréhension culturelle – ces cas ne se produisent pas uniquement entre indigènes et migrants venant de loin mais peuvent aussi se produire au sein d'une même région, p.e. entre un Ormonan et un Gruyérien ou entre Payerne et Morat – ou pour les personnes qui ont conscience que le problème vient de leur propre interprétation de la situation, qui ont un réel désir de ne pas laisser pourrir cette graine de conflit mais qui ne veulent pas [encore] faire de vagues et préfèrent empoigner le problème eux-mêmes avant de rameuter la cavalerie...

Dans le cas de la Suisse, une telle application devrait certainement être d'un très grand intérêt pour les entreprises et administrations telles que l'armée ou les hautes écoles étant donné que les médias ont souvent rapporté les difficultés rencontrées par des employés, des conscrits ou des étudiants incapables de défendre leurs droits à cause de la relation hiérarchique qui en paralyse beaucoup et de l'absence de structures adaptées.

À bon entendeur...

