REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'économie, de l'emploi et de l'énergie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

Rôle de l'OCIRT en matière de protection de la santé au travail

Vos conditions de travail sont difficiles en raison de surcharge chronique, de stress, de conflits, de demandes contradictoires ou excessives, de problèmes plus généraux d'organisation du travail ?

Vous pensez être victime de harcèlement psychologique (mobbing) ou sexuel ?

- Que pouvez-vous attendre de l'OCIRT ?
- Les rôles que l'inspection du travail ne peut pas tenir

L'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) a pour mission de conseiller, informer, sensibiliser et contrôler les entreprises dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Il veille notamment à la bonne application de la Loi sur le travail (LTr) et de son ordonnance 3 (OLT3), qui définissent les responsabilités de l'employeur en matière de protection de la santé physique et psychique des employés.

L'objectif de ce document est de vous expliquer en quoi consiste notre rôle dans le traitement des demandes adressées à notre office par des employés estimant que leur situation de travail a des incidences négatives sur leur santé physique et psychique.

Les limites de notre intervention sont aussi clairement indiquées.

Les scénarios les plus courants de « problèmes psychosociaux »

Les personnes qui prennent contact avec l'OCIRT utilisent le plus souvent des termes comme harcèlement ou mobbing pour expliquer le problème auquel elles sont confrontées.

Même si certaines situations qui nous sont décrites ne relèvent pas strictement du harcèlement, elles sont cependant toutes comme point commun une souffrance ressentie.

En voici quelques exemples très schématiques :

- un conflit de travail « ordinaire », lié à un désaccord avec un collègue ou supérieur (s'étendant parfois à une équipe, voire à toute l'entreprise), qui dégénère peu à peu et semble sans issue ;
- une sensation de flou et d'impuissance par rapport à un cahier des charges inexistant ou imprécis et à une surcharge de travail chronique ;
- le sentiment d'être victime de harcèlement psychologique (mobbing) de la part d'une ou plusieurs personnes qui cherchent à vous nuire ;
- l'impression de se trouver dans un contexte de travail encourageant, voire légitimant le recours à des pratiques dégradantes, à la violence psychologique ou à des abus de pouvoir (l'entreprise exerçant dans ce cas une véritable « emprise » sur l'ensemble des employés).
- de grandes difficultés à réaliser son travail face à des directives ne tenant pas compte de la réalité du quotidien et/ou mettant à mal l'autonomie nécessaire au bon déroulement des tâches.
- un sentiment de perte de sens et/ou l'impression de ne plus pouvoir offrir une prestation de qualité dans un contexte de non-reconnaissance de travail fourni et de dégradation des conditions de travail.

Les causes premières

L'expérience montre que les phénomènes regroupés sous la dénomination « problèmes psychosociaux » sont rarement le résultat de « simples » conflits interpersonnels. Ils trouvent au contraire leur origine profonde dans des dysfonctionnements au niveau des conditions générales de travail, de l'organisation et de la communication dans l'entreprise.

Le rôle de l'employeur

L'employeur est tenu d'organiser le travail de sorte que l'intégrité physique et psychique des employés soit garantie. Il doit aussi veiller à préserver une ambiance de travail saine, fondée sur le respect mutuel.

A titre préventif, il est tenu de sensibiliser, informer et former son personnel, plus particulièrement les cadres, à la prise en compte des problèmes psychosociaux. Il doit exprimer clairement ce qui est toléré et ce qui ne l'est pas dans l'entreprise, et prévoir un dispositif global de prévention des risques psychosociaux.

Avant de nous contacter, essayez de vous renseigner sur les mesures de prévention éventuellement déjà en place dans votre entreprise.

Traitement du dossier par l'OCIRT

Prendre contact avec l'OCIRT ne signifie pas obligatoirement se « plaindre ». En effet, dans tous les cas, un inspecteur ou une inspectrice du travail discutera avec vous de votre situation et vous expliquera en quoi pourrait consister notre intervention. Nous sommes soumis au secret de fonction et traiterons votre dossier avec la plus grande confidentialité.

Ce n'est qu'avec votre accord formel que nous rendrons acte de votre souhait d'intervention et entrerons en contact avec votre entreprise, si nous le jugeons nécessaire.

Lorsque nous intervenons auprès d'un employeur, nous lui demandons de mettre sur pied des mesures de prévention à visée collective permettant d'éviter qu'une situation de travail dégradée similaire ne survienne à l'avenir.

Selon la gravité de la situation, nous pouvons exiger que certaines mesures soient prises rapidement.

Si les problèmes ou certains actes constatés sont particulièrement graves, des poursuites pénales peuvent être envisagées.

La préoccupation principale de l'OCIRT reste cependant la prévention et le conseil.

Les rôles que l'inspection du travail ne peut pas tenir

- Juge d'instruction

L'inspection du travail ne va pas concentrer son intervention sur la recherche d'une « victime » et d'un-e « coupable ». Dans le cas général, nous pouvons par exemple renoncer à établir la preuve de l'existence ou de l'absence de « mobbing ». En d'autres termes, l'objectif premier de l'OCIRT est de déterminer si une entreprise a pris les dispositions nécessaires pour prévenir au maximum l'apparition des problèmes psychosociaux et les résoudre quand malgré tout ils surviennent.

Dans les cas avérés et graves, notamment lorsque l'employeur refuse de prendre les mesures demandées, l'OCIRT peut néanmoins saisir la justice.

- Avocat

Nos investigations sont menées sans a priori ; il s'agit ne de préparer la défense des employés, ni celle des employeurs.

- Psychologue

Nous recevons très volontiers les personnes qui nous contactent et prenons le temps d'étudier leur situation et de comprendre leur demande. Cependant, de la même manière que nous pouvons définir le processus d'un accident du travail, mais laissons aux médecins le soin de guérir les blessures, nous n'allons en aucun cas nous substituer aux professionnels qui pourraient vous aider si l'atteinte que vous avez subie nécessite un suivi médical.

- Médiateur

L'un de nos objectifs est de rendre les employeurs attentifs à leurs obligations t de les conseiller sur les moyens d'éviter les atteintes à la santé. Systématiquement nous encourageons les employeurs et les employés à régler par eux-mêmes le différend qui les oppose et à trouver une solution concertée. Si les deux parties sont d'accord de dialoguer, elles peuvent faire appel aux services d'un médiateur ; mais en aucun cas l'inspection du travail ne jouera ce rôle.

- Syndicaliste

Nous ne représentons pas les travailleurs. Bien que nous soyons touchés par les récits qui nous sont confiés, nous ne pouvons nous impliquer au-delà de ce que prévoit notre rôle.

Le rôle des autorités civiles et pénales

Vous avez également la possibilité de vous adresser au Tribunal des Prud'hommes, le plus souvent compétent pour vos éventuelles prétentions liées à une résiliation des rapports de travail, pour une action en dommages et intérêts ou pour réparation du tort moral.

Vous avez enfin la possibilité de déposer plainte directement auprès du Procureur général, habilité à prononcer des sanctions pour violation des prescriptions sur la santé ou d'autres dispositions pénales pertinentes. Cette démarche est particulièrement conseillée pur les comportements isolés ne relevant pas directement du champ d'intervention de l'inspection du travail, tels que les injures, la calomnie, la diffamation, les voies de fait, etc…

Nous attirons votre attention sur le fait que les délais de prescription peuvent être courts.

Par ailleurs, si une action en justice est intentée contre votre employeur (p.ex. devant les Prud'hommes ou sur le plan pénal), l'OCIRT peut être amené à fournir certaines des informations recueillies dans le cadre de ses interventions.

Comment être informé des suites de notre intervention

Si vous êtes toujours employé de l'entreprise, vous pourrez être informé sur les démarches en cours. A noter que l'employeur a l'obligation de tenir son personnel au courant des exigences de l'inspection du travail et des conclusions de l'enquête.