

Recueil de directives pratiques du BIT

**Protection
des données personnelles
des travailleurs**



44856

Bureau international du Travail Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 1997
Première édition 1997

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

BIT

Protection des données personnelles des travailleurs. Recueil de directives pratiques du BIT

Genève, Bureau international du Travail, 1997

/Recueil de directives pratiques/, /Texte/, /Vie privée/, /Confidentialité/, /Protection des données/, /Droits des travailleurs/. 04.02.2

ISBN 92-2-210329-7

Publié aussi en anglais: *Protection of workers' personal data.* An ILO code of practice (ISBN 92-2-110329-3), Genève, 1997, et en espagnol: *Protección de los datos personales de los trabajadores.* Repertorio de recomendaciones prácticas (ISBN 92-2-310329-0), Genève, 1997

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse.

Avant-propos

Les employeurs réunissent des données personnelles sur les candidats à un emploi et sur les travailleurs à diverses fins : se conformer à la législation ; faciliter la sélection pour l'embauche, la formation, l'avancement ; assurer la sécurité des personnes, le contrôle de la qualité, le service à la clientèle, la protection des biens de l'entreprise. Les nouvelles méthodes de collecte et de traitement des données présentent certains risques nouveaux pour les travailleurs. Différentes lois nationales et normes internationales assujettissent le traitement des données personnelles à des règles contraignantes mais il n'en demeure pas moins nécessaire d'élaborer des dispositions qui s'appliquent spécifiquement à l'utilisation des données personnelles des travailleurs.

Ce recueil de directives pratiques a pour objet de fournir des orientations pour la protection des données personnelles des travailleurs. Comme tous les autres recueils de directives pratiques du BIT, il n'a pas de valeur contraignante et se limite à formuler des recommandations. Il ne prétend nullement se substituer aux lois et réglementations nationales ni aux normes internationales du travail et autres normes acceptées mais peut servir pour l'élaboration de la législation, des réglementations, des conventions collectives, des règles de travail, des politiques et des mesures pratiques au niveau des entreprises.

Protection des données personnelles des travailleurs

Il a été adopté par la Réunion d'experts sur la protection de la vie privée des travailleurs qui s'est tenue à Genève du 1^{er} au 7 octobre 1996 conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du BIT à sa 264^e session (novembre 1995)¹. Ont participé à cette réunion vingt-quatre experts, à savoir huit experts désignés en consultation avec les gouvernements, huit experts désignés en consultation avec le groupe des employeurs et huit experts désignés en consultation avec le groupe des travailleurs du Conseil d'administration².

¹ Cette réunion a été saisie d'un projet de recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs. Son ordre du jour comportait aussi un point intitulé «Recommandations pour l'action future de l'OIT, y compris l'examen de la possibilité d'adopter des normes internationales du travail dans ce domaine». Le rapport de la réunion (document MEWP/1996/5) contient un compte rendu des débats, le texte du recueil de directives pratiques adopté par la réunion ainsi que les recommandations formulées par les experts en vue de l'action future de l'OIT.

² *Experts nommés après consultations avec les gouvernements :*

- M. A. Bhattacharya, directeur, ministère du Travail, New Delhi (Inde);
M. M. H. Cheadle, conseiller, ministère du Travail, Johannesburg (Afrique du Sud);
M^{me} S. J. De Vries, ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, La Haye (Pays-Bas);
M. G. Dutra Gimenez, directeur national de l'emploi, ministère du Travail, Montevideo (Uruguay);
M^{me} K. Leigh, conseillère principale, Division du droit civil, ministère de la Justice, Barton (Australie);
M^{me} A. Neill, conseillère principale/directrice, ministère de la Justice, Ottawa (Canada);
M. O. Vidnes, directeur général adjoint, ministère des Collectivités locales et du Travail, Oslo (Norvège);
M. H.-P. Viethen, directeur, ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, Bonn (Allemagne).

Experts nommés après consultations avec le groupe des employeurs :

- M. J. Fuller, conseiller principal pour les questions de travail, Illinois (Etats-Unis);

Ces experts ont recommandé que le recueil de directives pratiques soit largement diffusé. Ils ont aussi demandé que les observations préparées par le Bureau international du Travail soient publiées conjointement avec le recueil car elles contiennent des explications que les experts ont jugé utiles pour l'interprétation et l'application de ses dispositions et appellent l'attention sur les normes internationales du travail qui sont applicables dans le cas d'espèce. A sa 267^e session (novembre 1996), le Conseil d'administration a approuvé la diffusion du recueil et des observations, lesquelles ont été révisées à la lumière des débats de la réunion d'experts.

M^{me} A. Knowles, directrice exécutive adjointe, Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande, Wellington (Nouvelle-Zélande);

M^{me} A. Mackie, Buckinghamshire (Royaume-Uni);

M. G. Muir, directeur, relations professionnelles, c/o Chambre de commerce et d'industrie, Melbourne (Australie);

M. S. K. Nanda, secrétaire général, Fédération des employeurs de l'Inde, Bombay (Inde);

M. J. M. Szambelanczyk, Confédération des employeurs polonais, Poznan (Pologne);

M. A. Van Niekerk, conseiller, Business South Africa, c/o Anglo American Corporation of South Africa Ltd., Johannesburg (Afrique du Sud);

M. H. K. Werner, avocat, Confédération danoise des employeurs, Copenhague (Danemark).

Experts nommés après consultations avec le groupe des travailleurs :

M. H. Bouchet (titulaire), secrétaire général, Confédération Force Ouvrière, Paris (France);

M^{me} V. Lopez Rivoire (suppléante), Confédération Force Ouvrière, Paris (France);

M^{me} L. Cronin, Organisation des infirmières de Nouvelle-Zélande, Wellington (Nouvelle-Zélande);

M. R. Delarue, Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, Bruxelles (Belgique);

M. T. Fredén, ombudsman, département des salaires et des conditions de travail, Confédération suédoise des syndicats (LO), Stockholm (Suède);

Protection des données personnelles des travailleurs

M. E. R. Hoogers, représentant syndical national, Syndicat des postiers du Canada, Ottawa (Canada);

M^{me} B. Kailou, SYNATREN-USTN, Niamey (Niger);

M. M. Tshehla, coordinateur recherches participatives, Congrès des syndicats sud-africains (COSATU), Johannesburg (Afrique du Sud);

M. J. H. Valero Rodriguez, Centrale unitaire des travailleurs de Colombie, Bogota (Colombie);

Observateurs:

Commission de l'Union européenne pour la protection des données.

Commission européenne.

Confédération générale des syndicats.

Confédération internationale des syndicats libres.

Confédération mondiale du travail.

Fédération syndicale mondiale.

Organisation arabe du travail.

Organisation de l'unité syndicale africaine.

Organisation internationale des employeurs.

Organisation mondiale de la santé.

Représentants du BIT:

M^{me} F. J. Dy, chef, Service des conditions de travail et des activités de bien-être;

M^{me} M. Jankanish, Service des conditions de travail et des activités de bien-être;

M. S. Simitis, consultant.

Table des matières

Avant-propos	V
Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs	1
1. Préambule	1
2. Objectifs	1
3. Définitions	2
4. Champ d'application	2
5. Principes généraux	3
6. Collecte des données personnelles	5
7. Sécurité des données personnelles	8
8. Stockage des données personnelles	8
9. Utilisation des données personnelles	9
10. Communication des données personnelles	10
11. Droits individuels	12
12. Droits collectifs	14
13. Agences d'emploi	15
Observations relatives au recueil de directives pratiques	16

Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs

1. Préambule

Les employeurs collectent des données personnelles sur les candidats à un emploi et sur les travailleurs à des fins diverses : être en conformité avec la législation ; faciliter la sélection à l'embauche, la formation et la promotion ; assurer la sécurité des personnes, le contrôle de la qualité, le service à la clientèle et la protection des biens de l'entreprise. Différentes lois nationales et normes internationales assujettissent le traitement des données personnelles à des règles contraignantes. L'emploi de techniques telles que la recherche documentaire informatisée, l'automatisation des systèmes d'information sur le personnel, la surveillance électronique, le dépistage génétique et les contrôles antidrogue rend nécessaire d'élaborer des dispositions sur la protection des données personnelles qui s'appliquent en particulier à l'utilisation des données personnelles des travailleurs, afin de préserver leur dignité, de protéger leur vie privée et de garantir leur droit fondamental de décider qui peut utiliser quelles données, à quelles fins et dans quelles conditions.

2. Objectifs

Le présent recueil de directives pratiques vise à fournir des orientations sur la protection des données personnelles des

Protection des données personnelles des travailleurs

travailleurs. Il n'a pas de valeur contraignante. Il ne prétend remplacer ni les lois et règles nationales, normes internationales du travail ni toute autre norme acceptée. Il peut être utilisé lors de l'élaboration de législations et réglementations, de conventions collectives, de règles de travail, de politiques et de mesures pratiques.

3. Définitions

Dans le présent recueil :

3.1. L'expression *données personnelles* s'applique à toute information relative à un travailleur identifié ou identifiable.

3.2. Le terme *traitement* comprend toute opération relative aux données personnelles, et notamment à leur collecte, leur stockage, leur combinaison, leur communication, ou tout autre usage qui pourrait en être fait.

3.3. Le terme *surveillance* comprend, de manière non exhaustive, l'emploi d'appareils comme les ordinateurs, les caméras, les magnétoscopes, les différents appareils enregistreurs, les téléphones et autres équipements de communication, les différentes méthodes permettant d'identifier et de localiser les individus ou toute autre méthode de surveillance.

3.4. Le terme *travailleur* inclut les personnes qui sont ou ne sont plus employées ou qui cherchent un emploi.

4. Champ d'application

4.1. Le présent recueil s'applique :

a) au secteur public et au secteur privé ;

- b) au traitement manuel ou automatique des données personnelles de tous les travailleurs.

5. Principes généraux

5.1. Les données personnelles devraient être traitées de manière licite et loyale et uniquement pour des raisons directement liées à l'emploi du travailleur.

5.2. En principe, les données personnelles ne devraient être utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été collectées à l'origine.

5.3. Si des données personnelles sont traitées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées, l'employeur devrait s'assurer que cela ne se fait pas d'une manière incompatible avec l'objectif premier de leur traitement et prendre toutes mesures nécessaires pour éviter les erreurs d'interprétation qui pourraient résulter de leur utilisation dans un autre contexte.

5.4. Les données personnelles collectées en relation avec la mise en œuvre de mesures techniques ou d'organisation visant à garantir la sécurité et le bon fonctionnement des systèmes d'information automatisés ne devraient pas servir à contrôler le comportement des travailleurs.

5.5. Les décisions relatives à un travailleur ne devraient pas se fonder exclusivement sur le traitement automatique des données personnelles le concernant.

5.6. Les données personnelles collectées par voie de surveillance électronique ne devraient pas être l'élément exclusif de l'évaluation des résultats du travailleur.

Protection des données personnelles des travailleurs

5.7. Les employeurs devraient procéder à une évaluation régulière de leurs méthodes de traitement des données afin:

- a) de réduire au maximum les types et la quantité des données personnelles collectées;
- b) d'améliorer la protection de la vie privée des travailleurs.

5.8. Les travailleurs et leurs représentants devraient être tenus informés de tous mécanismes de collecte des données, des règles qui régissent ces mécanismes et de leurs droits.

5.9. Les personnes qui procèdent au traitement des données personnelles devraient être régulièrement formées pour s'assurer qu'elles comprennent les mécanismes de collecte des données et le rôle qui leur est dévolu dans l'application des principes énoncés dans le présent recueil.

5.10. Le traitement des données personnelles ne devrait pas entraîner une discrimination illégale dans l'emploi ou la profession.

5.11. Les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient coopérer à la protection des données personnelles et à l'élaboration des mesures relatives à la protection de la vie privée des travailleurs en conformité avec les principes du présent recueil.

5.12. Toutes personnes telles que les employeurs, les représentants des travailleurs, les salariés d'une agence d'emploi ou les travailleurs ayant accès aux données personnelles des travailleurs devraient être tenues à une obligation de confidentialité, conformément à l'exercice de leurs fonctions et aux principes du présent recueil.

5.13. Les travailleurs ne peuvent pas renoncer à leurs droits relatifs à la protection de leur vie privée.

6. Collecte des données personnelles

6.1. En principe, toutes les données personnelles devraient être obtenues du travailleur lui-même.

6.2. S'il s'avère nécessaire de se procurer des données personnelles auprès de tiers, le travailleur devrait en être informé à l'avance et donner son consentement explicite. L'employeur devrait indiquer la finalité du traitement des données, les sources et moyens auxquels l'employeur entend recourir, la nature des données à collecter, ainsi que les conséquences éventuelles qu'aurait un refus de consentement.

6.3. S'il est demandé à un travailleur de signer une déclaration autorisant l'employeur ou toute autre personne, physique ou morale, à collecter ou à transmettre des informations le concernant, cette déclaration devrait être rédigée en langage clair et comporter les mentions suivantes: identité des personnes, institutions ou organisations destinataires; nature des données personnelles à divulguer; motifs de leur collecte; période pendant laquelle la déclaration sera utilisée.

6.4. Quand un employeur a obtenu l'accord du travailleur pour la collecte de données personnelles, il devrait s'assurer que toutes les personnes, physiques ou morales, auxquelles il a demandé d'effectuer cette collecte ou de mener une enquête comprennent toujours clairement le but de la demande et que ces personnes ne font pas de déclarations fausses ou trompeuses.

Protection des données personnelles des travailleurs

6.5. (1) L'employeur ne devrait pas collecter de données personnelles concernant :

- a) la vie sexuelle des travailleurs ;
- b) les opinions politiques, religieuses ou autres des travailleurs ;
- c) les condamnations pénales des travailleurs.

(2) L'employeur peut, dans des circonstances exceptionnelles, collecter des données personnelles relatives aux points mentionnés au (1) ci-dessus, à condition que ces données soient directement liées à une décision en matière d'emploi, et ce conformément à la législation nationale.

6.6. Les employeurs ne devraient pas collecter de données personnelles concernant l'appartenance ou l'activité syndicale d'un travailleur, sauf si la loi ou une convention collective leur en fait obligation ou les y autorise.

6.7. Des données médicales personnelles ne devraient être collectées que d'une manière conforme à la législation nationale, à la confidentialité médicale et aux principes généraux de santé et de sécurité au travail, et seulement dans la mesure nécessaire pour :

- a) déterminer si le travailleur est apte à un certain poste ;
- b) satisfaire aux exigences de santé et de sécurité au travail ;
- c) déterminer les droits aux prestations sociales et accorder ces dernières.

6.8. Les réponses inexactes ou incomplètes aux questions non conformes aux principes énoncés aux points 5.1, 5.10, 6.5, 6.6 et 6.7 du présent recueil ne devraient ni être sanctionnées par le licenciement ni entraîner de mesures disciplinaires.

6.9. On ne devrait pas traiter les données personnelles allant au-delà de la demande ou ne la concernant pas que le travailleur a fournies parce qu'il n'a pas compris cette demande.

6.10. Il ne devrait pas être fait usage de détecteurs de mensonges, d'appareils ou de tests à visées similaires.

6.11. Les tests de personnalité et tests analogues devraient être conformes aux dispositions du présent recueil, à condition que le travailleur puisse s'y opposer.

6.12. Le dépistage génétique devrait être proscrit ou être limité aux cas expressément autorisés par la législation nationale.

6.13. Il ne devrait être procédé au dépistage des drogues que conformément à la législation et à la pratique nationales ou aux normes internationales. Parmi les exemples de directives de l'OIT figurent le recueil de directives pratiques sur la *Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail* et «Les principes directeurs relatifs à la détection de l'alcool et des drogues sur le lieu de travail»¹.

6.14. (1) Dans le cas où les travailleurs font l'objet d'une surveillance, ils devraient être informés à l'avance des raisons de cette surveillance, des périodes concernées, des méthodes et techniques utilisées, ainsi que des données collectées.

¹ *Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail*, recueil de directives pratiques du BIT (Genève, 1996); «Guiding principles on drug and alcohol testing in the workplace», *Drug and alcohol testing in the workplace*, document adopté par la Réunion d'experts tripartite interrégionale sur le dépistage de la toxicomanie et de l'alcoolisme sur le lieu de travail, 10-14 mai 1993, Oslo (Hønefoss), Norvège.

Protection des données personnelles des travailleurs

L'employeur doit réduire à un minimum l'ingérence dans la vie privée des travailleurs.

(2) Toute surveillance secrète ne saurait être autorisée que :

- a) si elle est conforme à la législation nationale ; ou
- b) s'il existe des soupçons raisonnablement justifiés d'activités criminelles ou d'autres infractions graves.

(3) Toute surveillance permanente ne saurait être autorisée que pour des raisons de santé et de sécurité ou en vue de protéger les biens de l'entreprise.

7. Sécurité des données personnelles

7.1. Les employeurs devraient s'assurer que les données personnelles sont protégées par des garanties de sécurité adaptées autant que possible aux circonstances en vue d'éviter leur perte et la possibilité d'y accéder, de les utiliser, de les modifier ou de les divulguer sans autorisation.

8. Stockage des données personnelles

8.1. Le stockage des données personnelles devrait être limité à celles qui sont rassemblées conformément aux principes de la collecte énoncés dans le présent recueil.

8.2. Les données personnelles assujetties au secret médical ne devraient être stockées que par des membres du personnel tenus au secret médical et être conservées dans des fichiers distincts de toutes les autres données personnelles.

8.3. Les employeurs devraient fournir des informations générales, révisées régulièrement, indiquant les catégories de données personnelles qu'ils possèdent sur les travailleurs et le traitement de ces données.

8.4. Les employeurs devraient vérifier périodiquement que les données personnelles stockées sont exactes, à jour et complètes.

8.5. Les données personnelles ne devraient être stockées que pendant la durée justifiée par le but précis de leur collecte, sauf :

- a) si un travailleur souhaite figurer sur la liste des candidats potentiels à un emploi pour une période déterminée ;
- b) s'il est exigé par la législation nationale de conserver les données personnelles ; ou
- c) si les données personnelles sont exigées par un employeur ou un travailleur pour servir de preuve en cas de poursuite judiciaire sur une question concernant une relation d'emploi présente ou passée.

8.6. Les données personnelles devraient être stockées et codées de manière :

- a) que le travailleur puisse les comprendre ;
- b) qu'il ne soit attribué au travailleur aucune caractéristique ayant un effet discriminatoire à son encontre.

9. Utilisation des données personnelles

9.1. Les données personnelles devraient être utilisées conformément aux principes qui s'appliquent dans le présent

Protection des données personnelles des travailleurs

recueil à la collecte, à la communication et au stockage des dites données.

10. Communication des données personnelles

10.1. Les données personnelles ne devraient être communiquées à des tiers qu'avec le consentement explicite du travailleur, à moins que cette communication ne soit :

- a) nécessaire pour prévenir un risque grave et imminent d'atteinte à la vie ou à la santé ;
- b) exigée ou autorisée par la loi ;
- c) nécessaire au maintien de la relation d'emploi ;
- d) exigée pour l'application du droit pénal.

10.2. Les données personnelles des travailleurs ne devraient être communiquées à des fins commerciales ou publicitaires qu'avec le consentement explicite du travailleur donné en connaissance de cause.

10.3. Les règles applicables aux communications à des tiers devraient s'appliquer à la communication de données personnelles entre employeurs appartenant au même groupe ou entre différents organismes publics.

10.4. Les employeurs devraient avertir les destinataires de données personnelles que celles-ci ne doivent servir qu'aux fins pour lesquelles elles ont été communiquées, et ils devraient se faire confirmer que leurs instructions ont été suivies. Cette disposition ne s'applique pas aux communications régulières conformes aux obligations statutaires.

10.5. Les communications internes des données personnelles devraient être limitées à celles expressément portées à l'attention du travailleur.

10.6. Les données personnelles ne devraient être communiquées au sein de l'entreprise qu'aux personnes expressément autorisées, lesquelles ne devraient avoir accès qu'à celles qui sont nécessaires pour l'accomplissement de leur tâche.

10.7. L'interconnexion des dossiers contenant des données personnelles des travailleurs devrait être interdite sauf si l'application des dispositions du présent recueil relatives à la communication interne est garantie.

10.8. En ce qui concerne les examens médicaux, l'employeur ne devrait être informé que des conclusions qui ont trait à la décision à prendre en matière d'emploi.

10.9. Les conclusions ne devraient comporter aucune information de nature médicale. Elles pourraient, le cas échéant, faire état de l'aptitude nécessaire au poste proposé ou préciser les types d'emploi et les conditions de travail médicalement contre-indiqués de façon temporaire ou permanente.

10.10. La communication de données personnelles aux représentants des travailleurs ne devrait être autorisée qu'en application de la législation nationale ou d'une convention collective conforme à la pratique nationale, et elle devrait être limitée aux données personnelles nécessaires à l'accomplissement des tâches de ces représentants.

10.11. L'employeur devrait prendre les mesures voulues pour surveiller le mouvement interne des données personnelles et s'assurer que leur traitement est conforme aux dispositions du présent recueil.

11. Droits individuels

11.1. Les travailleurs devraient avoir le droit d'être régulièrement informés des données personnelles les concernant et du traitement desdites données.

11.2. Les travailleurs devraient pouvoir consulter toutes les données personnelles les concernant, qu'elles soient traitées automatiquement, conservées dans un dossier concernant un travailleur donné ou dans tout autre dossier qui contient des données personnelles relatives au travailleur concerné.

11.3. Le droit d'un travailleur d'être au courant du traitement de ses données personnelles devrait inclure le droit d'examiner et d'obtenir une copie de tous les dossiers dans la mesure où les données qu'ils contiennent incluent les données personnelles de ce travailleur en particulier.

11.4. Les travailleurs devraient avoir le droit de consulter leurs données personnelles durant les heures de travail normales. Si cette consultation ne pouvait avoir lieu pendant les heures de travail normales, d'autres dispositions, qui tiennent compte à la fois des intérêts des travailleurs et des employeurs, devraient être prises.

11.5. Les travailleurs devraient être autorisés à désigner un représentant des travailleurs ou un collègue de leur choix pour les aider à exercer leur droit de consultation.

11.6. Les travailleurs devraient avoir accès aux données médicales les concernant en faisant appel à un professionnel de la médecine de leur choix.

11.7. Les employeurs ne devraient pas faire payer aux travailleurs la consultation ou la copie de leurs fichiers.

11.8. En cas d'enquête relative à la sécurité, l'employeur devrait avoir le droit de refuser au travailleur l'accès à ses données personnelles jusqu'à la clôture de l'enquête, dans la mesure où cet accès risquerait de nuire à celle-ci. Cependant, aucune décision concernant la relation d'emploi ne devrait être prise avant que le travailleur n'ait eu accès à l'ensemble des données personnelles.

11.9. Les travailleurs devraient avoir le droit d'exiger que les données personnelles incorrectes ou incomplètes, de même que les données personnelles qui ont été traitées d'une manière non conforme aux dispositions du présent recueil, soient supprimées ou rectifiées.

11.10. Si des données personnelles sont ainsi supprimées ou rectifiées, l'employeur devrait transmettre les corrections effectuées à tous ceux auxquels ont été communiquées antérieurement les données personnelles inexactes ou incomplètes, à moins que le travailleur estime que cela n'est pas nécessaire.

11.11. Si l'employeur refuse de corriger les données personnelles, le travailleur devrait avoir le droit de mentionner son désaccord au dossier ou dans un document joint à celui-ci en indiquant ses raisons. Tout usage ultérieur des données personnelles devrait comprendre l'information selon laquelle elles sont contestées, ainsi que la déclaration du travailleur.

11.12. Lorsqu'il n'est pas possible de supprimer ou de rectifier des données personnelles exprimant un jugement, le travailleur devrait avoir le droit de compléter les données personnelles stockées par une déclaration exprimant sa position. Cette déclaration devrait être jointe à toute communica-

Protection des données personnelles des travailleurs

tion des données personnelles, à moins que le travailleur estime que cela n'est pas nécessaire.

11.13. Toutes législations, réglementations, conventions collectives, règles de travail ou politiques élaborées conformément aux dispositions du présent recueil devraient faire mention d'une possibilité de correction permettant au travailleur de contester le non-respect par l'employeur dudit recueil. Des procédures devraient être mises en place en vue de recevoir et de donner suite à toute plainte introduite par les travailleurs. La procédure de recours devrait être simple et facile d'accès pour les travailleurs.

12. Droits collectifs

12.1. Toutes les négociations concernant le traitement des données personnelles des travailleurs devraient se fonder et être liées par les principes du présent recueil qui visent à garantir le droit de chaque travailleur de savoir et de décider quelles données personnelles le concernant peuvent être utilisées, dans quelles conditions et à quelles fins.

12.2. Les représentants des travailleurs, lorsqu'il y en a, devraient, en conformité avec la loi et la pratique nationales, être informés et consultés :

- a) en ce qui concerne l'introduction ou la modification des systèmes automatisés qui traitent les données personnelles des travailleurs ;
- b) avant la mise en place de toute forme de surveillance électronique du comportement des travailleurs sur le lieu de travail ;

- c) au sujet de la finalité, du contenu et du mode de gestion et d'interprétation des questionnaires et tests concernant les données personnelles des travailleurs.

13. Agences d'emploi

13.1. Dans le cas où l'employeur fait appel à des agences d'emploi pour recruter des travailleurs, il devrait s'assurer que ces agences traitent les données personnelles des travailleurs conformément aux dispositions du présent recueil.

Observations relatives au recueil de directives pratiques

1. Préambule

Depuis le début des années soixante-dix, la protection des données personnelles est devenue une question importante au niveau national comme au niveau international. La multiplication des lois nationales dans ce domaine témoigne de la volonté de s'attaquer aux effets que peuvent avoir sur les personnes les modes de traitement de plus en plus complexes des données personnelles. La Convention du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, adoptée en 1981¹, les Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel, adoptées en 1980², ainsi que la Directive 95/46/CE de l'Union européenne³ mettent en évidence la nécessité d'ajouter à ces règles générales sur la protection des données

¹ Conseil de l'Europe: *Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel* (Strasbourg, 1981), série des Traités européens n° 108.

² Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): *Lignes directrices régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel* (Paris, 1981).

³ Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *Journal officiel des Communautés européennes*, n° L 281, 38^e année, 23 novembre 1995, pp. 31-50.

des principes internationalement reconnus dans le domaine de l'emploi.

Chacun des documents susmentionnés vient étayer la conviction selon laquelle la collecte et la recherche systématiques de données personnelles peuvent avoir des conséquences graves. Le rassemblement d'un grand nombre de données et les usages très divers qui en sont faits ont pour effet non seulement de multiplier les risques d'erreurs ou de méprises, mais aussi de permettre une surveillance étroite des personnes concernées et de renforcer la propension à influencer, voire à manipuler, leur comportement. Moins les personnes concernées en savent sur la personne qui traite les données, sur la nature de ces données et sur les raisons de ce traitement, moins elles sont en mesure d'évaluer leur situation personnelle ainsi que d'affirmer et de défendre leurs intérêts : en bref, elles ont du mal à déterminer leur propre devenir. La définition des principes qui doivent régir le traitement des données personnelles répond donc à la nécessité de protéger la dignité humaine.

L'efficacité de tel ou tel règlement ou ensemble de principes dépend, dans une large mesure, de sa capacité de résoudre les problèmes propres à un environnement donné. Les règles très générales initialement élaborées pour discipliner le traitement des données font donc progressivement place à des dispositions sectorielles. Le traitement des données concernant les salariés illustre avec une netteté particulière la nécessité d'une approche sectorielle. En effet, la relation de travail est sans doute le seul domaine où l'on traite un si grand nombre de données personnelles sur une période aussi longue. Les employeurs réunissent des données personnelles sur les candidats à un emploi et sur les travailleurs à diverses fins : se

Protection des données personnelles des travailleurs

conformer à la législation; faciliter la sélection pour l'embauche, la formation, l'avancement; assurer la sécurité des personnes, le contrôle de la qualité, le service à la clientèle, la protection des biens de l'entreprise; organiser le travail. L'octroi de nouveaux avantages sociaux, l'adoption de règlements visant à réduire les risques qui pèsent sur la santé et la sécurité des travailleurs et la nécessité grandissante où se trouvent les organismes publics, comme les services de l'emploi et les centres d'impôts, d'avoir accès à des informations personnalisées sont parmi les raisons qui expliquent la collecte d'un nombre croissant de données personnelles sur les travailleurs.

Compte tenu de la diversité des raisons qui conduisent à traiter les données personnelles des travailleurs et du volume croissant des données qui sont réunies et utilisées, il est difficile, à partir des règles générales applicables au traitement des données, d'apporter des solutions viables aux nombreux problèmes qui peuvent se poser sur le lieu de travail. Des lois nationales comme la loi française n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise¹ et la plupart des lois allemandes concernant la protection des données, ainsi que des instruments internationaux comme la Recommandation n° R(89)2 du Conseil de l'Europe sur la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi² ont ouvert la voie à une réglementation sectorielle. En même temps, l'adoption de «normes simplifiées» par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) en France et l'insertion de codes de bonne conduite dans les lois britanniques

¹ *Journal officiel*, n° 181, 6 août 1982, pp. 2518-2520.

² Conseil de l'Europe: *Protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi* (Strasbourg, 1989).

et néerlandaises sur la protection des données prouvent la nécessité d'un maximum de souplesse.

Si indispensables que soient donc les dispositions légales, des instruments complémentaires fondés sur un accord entre employeurs et travailleurs peuvent jouer un rôle décisif dans l'élaboration des règles régissant le traitement des données personnelles. L'adoption de principes internationaux sous la forme d'un recueil de directives pratiques peut ainsi contribuer à l'édification d'une base commune qui permettra d'adapter la réglementation relative à la protection des données aux spécificités du monde du travail et au respect de la vie privée et de la dignité des travailleurs dans l'entreprise.

2. Objet

Le recueil de directives pratiques a pour objet de fournir des orientations pour la protection des données personnelles des travailleurs. A la différence d'autres instruments de l'OIT, tels que les conventions, qui sont des traités internationaux ayant force obligatoire, ou les recommandations, qui n'ont pas de force obligatoire mais qui comportent certaines obligations sur le plan de la procédure, les recueils de directives pratiques offrent une grande souplesse car ils ne contiennent aucune disposition contraignante. Ils indiquent aux employeurs et aux travailleurs les règles de base dont ils devraient s'inspirer en fonction de leurs attentes et de leurs besoins. Il ne faut donc pas confondre le présent recueil de directives pratiques avec les codes de conduite ou de pratique prévus, par exemple, par la Directive de l'Union européenne sur la protection des données, ou encore par des lois nationales telles que celles adoptées au Royaume-Uni, aux Pays-Bas ou en Nouvelle-Zélande

pour la protection des données. Le recueil peut servir non seulement au niveau des entreprises, mais aussi pour l'élaboration de la législation, des réglementations, des conventions collectives, des politiques et des mesures pratiques.

3. Définitions

La terminologie employée dans le recueil est celle généralement acceptée et utilisée dans des instruments internationaux sur la protection des données tels que les Lignes directrices de l'OCDE, la Convention du Conseil de l'Europe ou la Directive de l'Union européenne, ou dans les lois nationales de protection des données. Les termes sont définis de façon suffisamment large pour englober toutes les utilisations qui peuvent être faites des données et toutes les méthodes de traitement (3.2, 3.3).

Données personnelles

(3.1) Par donnée personnelle, on entend toute information relative à un travailleur identifié ou identifiable. Un travailleur est identifiable si, en réunissant différentes données contenues dans un ou plusieurs fichiers ou documents, on peut déterminer l'identité de ce travailleur. Les dispositions du recueil ne s'appliquent pas à l'utilisation par l'employeur de données portant sur des travailleurs qui ne peuvent pas ou ne peuvent plus être identifiés. Le terme « identifiable » doit être interprété de manière raisonnable. Par exemple, le recueil ne s'applique pas aux cas dans lesquels il faudrait beaucoup trop de temps et d'efforts pour identifier le travailleur à partir des données utilisées.

Travailleurs

(3.4) En règle générale, les instruments de l'OIT ne définissent pas le terme «travailleur», cette définition relevant de la législation et de la pratique nationales. Si ce terme est défini dans le recueil, c'est pour qu'il englobe non seulement les travailleurs en activité, mais aussi ceux dont la relation de travail a pris fin ainsi que les candidats à un emploi. Le traitement des données personnelles a en effet des conséquences pour ces trois catégories de personnes. Par exemple, le traitement des données ne prend pas obligatoirement fin lorsque cesse la relation de travail. En général, les employeurs conservent une partie au moins de ces données, par exemple pour apporter la preuve qu'ils ont employé telle ou telle personne pendant telle ou telle période ou pour fournir des informations sur d'anciens employés. De même, pendant les procédures d'embauche, les employeurs stockent et exploitent des données concernant les candidats à un emploi.

Représentants des travailleurs

L'expression «représentants des travailleurs» ne fait pas l'objet d'une définition particulière dans le recueil, sa signification étant la même que dans les normes internationales du travail.

Les agences d'emploi

Etant donné que les dispositions du recueil s'appliquent aussi bien aux travailleurs qu'aux demandeurs d'emploi, les agences d'emploi sont, au même titre que les employeurs, assujettis aux principes qui y sont énoncés. Cela concerne le

Encadré 1

Convention n° 135 et recommandation n° 143 de l'OIT

La convention (n° 135) et la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, disposent que cette expression désigne des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- a) *des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats; ou*
- b) *des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.*

traitement, par les agences d'emploi, des données personnelles concernant leurs propres salariés, les personnes qu'elles aident à trouver un emploi et les travailleurs intérimaires qu'elles adressent à d'autres employeurs.

Le recueil ne définit pas les agences d'emploi du fait qu'il existe déjà des normes en la matière et que la question des agences d'emploi privées, y compris des agences de travail temporaire, a été examinée à la session de 1994 de la Conférence internationale du Travail. Les conclusions adoptées par la Conférence indiquent sans plus de précision que les agences d'emploi privées peuvent être définies comme des entreprises privées produisant directement ou indirectement un service sur le marché du travail. En fait, elles décrivent les

différents types d'agences d'emploi¹. La Conférence a jugé utile que le BIT continue à améliorer la classification des agences d'emploi proposée dans son rapport à la Conférence², ce qui n'exclut pas une description plus globale de ces agences en cas de révision des normes existantes³.

Consentement explicite et donné en connaissance de cause

La question du consentement revêt une importance fondamentale. Plusieurs dispositions parlent de consentement explicite et donné en connaissance de cause. L'objectif est qu'un travailleur invité à consentir à la collecte ou à la communication de certaines données soit suffisamment informé pour prendre une décision. Le consentement explicite s'entend normalement d'un consentement écrit. S'il en va différemment, cela doit être justifié. Il peut arriver par exemple que l'avis ou le consentement écrit soit insuffisant ou inopportun parce que les travailleurs sont illettrés ou ne comprennent pas la langue utilisée, auquel cas informations et consentement peuvent être donnés verbalement.

¹ BIT: «Sixième question à l'ordre du jour: Le rôle des agences d'emploi privées dans le fonctionnement des marchés du travail», rapport de la Commission des agences d'emploi privées, *Compte rendu provisoire* n° 21, Conférence internationale du Travail, 81^e session, Genève, 1994, parag. 21-24.

² BIT: *Le rôle des agences d'emploi privées dans le fonctionnement des marchés du travail*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 81^e session, Genève, 1994.

³ Le Conseil d'administration a décidé, à sa 262^e session (mars-avril 1995), d'inscrire la révision de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 1997. Il a aussi décidé d'organiser une session maritime de la Conférence notamment chargée d'examiner la révision de la convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920.

4. Champ d'application

Les dispositions du recueil s'appliquent aux données personnelles traitées par les employeurs publics ou privés, par les représentants des travailleurs ou par les agences d'emploi. Le traitement de ces données par d'autres organismes comme les caisses de sécurité sociale, les bureaux de placement ou les services de santé, est régi par les règles de droit commun applicables à la protection des données et par le recueil pour ce qui est de leur propre personnel.

(4.1) Le recueil ne fait pas de distinction entre secteur public et secteur privé, car tous les employeurs traitent des données personnelles. Le volume et la nature des informations recherchées peuvent différer, mais aucun employeur ne s'interdit de rassembler des données sur l'aptitude des travailleurs à un emploi donné et sur leur rendement. La dignité personnelle des travailleurs doit être protégée, tant dans l'industrie que dans les services ou l'administration. Les règles concernant l'utilisation des données personnelles doivent donc être conçues pour protéger tant les travailleurs de l'entreprise privée que les fonctionnaires.

(4.2) Les dispositions du recueil s'appliquent à toutes les formes de traitement car l'expérience montre qu'il est impossible d'établir une distinction claire et nette entre recherche manuelle et recherche automatisée. Les méthodes traditionnelles de tenue des fichiers se combinent de plus en plus à des systèmes automatisés; les systèmes informatisés de gestion du personnel ne contiennent souvent en mémoire qu'une partie des données disponibles et renvoient aux dossiers pour le reste. De plus, les informations collectées grâce à la

surveillance électronique sont fréquemment conservées et évaluées dans le dossier du travailleur. Fixer des règles propres à une forme particulière de traitement ne servirait donc pas les intérêts des travailleurs.

5. Principes généraux

(5.1) La protection des travailleurs repose en tout premier lieu sur les limites claires apportées au droit de collecter des données. Le recueil restreint le traitement aux données ayant un rapport direct avec l'emploi du travailleur. Le seul fait qu'un contrat de travail soit envisagé ou conclu n'autorise pas l'employeur à rassembler toutes les informations qu'il juge intéressantes. La collecte de données personnelles doit être considérée comme une exception qui demande à être justifiée. Ce n'est pas au travailleur de chercher à savoir pour quelle raison certaines informations sont sollicitées ou de motiver son refus de les fournir. Il est du devoir de l'employeur d'indiquer les raisons de sa demande et de limiter au strict nécessaire le volume des données personnelles traitées.

En mettant l'accent sur la nécessité d'établir l'utilité, pour la relation de travail, des données collectées, le recueil définit la condition *sine qua non* de tout traitement des données personnelles des travailleurs. A première vue, le critère retenu peut paraître trop vague. Néanmoins, si séduisante qu'elle puisse être, l'idée d'une énumération de toutes les données acceptables est irréalisable, à moins de se borner aux quelques données – nom, âge, adresse et sexe – dont le traitement ne soulève pas de difficultés pour autant du moins que l'employeur les utilise à des fins strictement internes et que cela est conforme à la loi. En fait, les données dont l'employeur a besoin diffèrent d'un cas à l'autre. Le volume comme la nature des informations

qui peuvent légitimement être demandées varient selon le type d'emploi, la position du travailleur et le contexte dans lequel est prise une décision qui pourrait, par exemple, influencer sur les changements structurels dans l'entreprise. En conséquence, au lieu d'énumérer les données pouvant être traitées, le recueil énonce des règles visant à assurer la transparence du traitement et l'information des travailleurs. La mention de la relation de travail n'est que l'indication du contexte dans lequel le traitement trouve sa justification générale ; l'obligation incombant à l'employeur de garantir une transparence maximale, afin de permettre aux travailleurs de savoir à quelles fins des données sont traitées, fixe un cadre précis et réaliste à la collecte des données. Quand les travailleurs font toute leur carrière chez le même employeur, la référence à la relation de travail concerne le traitement des données qui sont nécessaires pour l'évolution normale d'une carrière normale dans une entreprise ou une administration donnée.

(5.2) Une restriction non moins importante découle d'un principe affirmé dans toutes les réglementations nationales et internationales, à savoir que la collecte de données personnelles n'autorise pas l'employeur à utiliser librement et sans limites les informations rassemblées. Lorsque l'on indique le but de la collecte, toute utilisation future doit aussi être indiquée. Si l'on veut assurer la transparence du traitement et permettre ainsi aux travailleurs de contrôler l'utilisation des données les concernant, il faut que les données ne soient utilisées que dans des buts qui leur sont connus et qui ont été définis sans ambiguïté avant la collecte. Ce «principe de finalité» exclut en particulier l'exploitation des possibilités offertes par les systèmes automatisés d'utiliser les données à des fins multiples.

Il doit cependant parfois être assoupli, notamment dans le cas des travailleurs qui demeurent durant la quasi-totalité de leur vie active au service du même employeur. Dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines, par exemple, l'octroi d'une formation particulière n'avait peut-être pas été prévu au moment de la collecte des données, mais il serait bon de disposer, au moment voulu, des renseignements prouvant que le travailleur remplit les conditions requises. Le recueil indique que tout nouvel usage doit être compatible avec la finalité initiale et que l'employeur doit prendre toutes mesures nécessaires pour éviter les erreurs d'interprétation consécutives à l'évolution de la situation (5.3). Il est un cas, toutefois, où le recueil interdit formellement tout changement de finalité : les mesures prises pour assurer la sécurité et le bon fonctionnement des centres informatiques et des systèmes automatisés ne sauraient servir à surveiller et à évaluer le comportement et le rendement des travailleurs (5.4). Le recueil énonce donc le principe général au point 5.2, puis autorise des dérogations légitimes, sous réserve de garanties appropriées.

(5.3) Ainsi qu'il est mentionné ci-dessus, le recueil autorise le traitement des données personnelles dans un autre but que celui prévu à l'origine, sous réserve que ce nouveau but soit compatible avec le but initial, auquel cas le principe de finalité énoncé à la section 5.1 est respecté. Ainsi, il est parfaitement compatible avec le but initial d'utiliser des données personnelles sur les qualifications ou les performances des travailleurs pour des décisions concernant l'octroi de nouveaux avantages sociaux. En revanche, l'utilisation à des fins disciplinaires de données réunies pour la facturation est incompatible avec le but initial. Enfin, quand le droit de traiter des

données personnelles est strictement limité par le recueil (6.5), comme c'est le cas des données concernant la vie sexuelle ou les opinions politiques, toute tentative d'élargir les buts du traitement est « incompatible », sauf dans quelques circonstances exceptionnelles.

(5.4) Des mesures d'ordre technique et d'organisation doivent être prises pour assurer la sécurité et le bon fonctionnement des systèmes d'information (voir aussi section 7). Ces mesures supposent toutefois une surveillance permanente, notamment de toutes les personnes qui travaillent dans les services informatiques. Toutes les réglementations internationales et nationales restreignant l'utilisation des données personnelles reconnaissent que ces mesures sont nécessaires pour assurer une protection efficace des données, et c'est donc probablement l'un des rares cas dans lesquels une surveillance permanente des travailleurs est généralement considérée comme indispensable. Toutefois, cette surveillance pratiquement illimitée doit être compensée par une limitation très stricte des utilisations qui sont faites des données ainsi réunies. Celles-ci ne doivent être traitées qu'aux fins pour lesquelles une surveillance est exercée, à savoir le bon fonctionnement du système. Elles ne doivent donc pas servir à contrôler ou surveiller le comportement et les déplacements des travailleurs. Cette règle ne s'applique toutefois pas dans les cas où, par exemple, une personne travaillant dans un centre informatique a enfreint les règles de sécurité et où les données sont traitées à des fins disciplinaires. Cette utilisation est parfaitement compatible avec les fins pour lesquelles les données sont réunies. En outre, comme l'objet principal de cette disposition est d'interdire un contrôle permanent au moyen de mesures de sécurité, la

découverte par hasard de fautes sans rapport avec l'objectif des mesures ne sera généralement pas soumise à cette restriction.

(5.5, 5.6) Le fait d'indiquer que les données personnelles ne peuvent être traitées qu'à des fins déterminées n'élimine pas entièrement les risques. Les informations obtenues grâce au traitement des données doivent être placées dans un contexte permettant de les évaluer correctement. Si, par exemple, il ressort d'un état informatique que tel travailleur a un taux d'absentéisme élevé, cela n'indique pas le pourquoi de cette situation et ne saurait donc justifier un licenciement ou une mesure disciplinaire. L'automatisation ne dispense pas les employeurs de consulter toutes les données nécessaires à l'évaluation des résultats du traitement. Le recueil rejette donc toute interprétation purement mécanique et opte pour une évaluation individualisée des travailleurs. Toutefois, il faut qu'il soit bien clair que l'accent porte sur le mot «exclusivement». Le recueil n'interdit pas l'utilisation de procédures automatisées. Les employeurs sont parfaitement en droit d'en faire usage pour préparer leurs décisions, sous réserve qu'il ne s'agisse que d'un moyen auxiliaire. Refuser que des décisions soient prises sur la seule base du traitement automatisé des données personnelles, c'est reconnaître que les travailleurs ont droit à un traitement équitable. [Cette disposition n'est pas censée avoir un champ d'application aussi large que la Directive de l'UE.]

(5.7) Les habitudes se prennent vite : on continue à collecter certaines données, sans plus se poser la question du pourquoi. Aussi les employeurs devraient-ils vérifier régulièrement si les informations recherchées, au sujet par exemple de l'évaluation d'un procédé de production, ne pourraient pas être obtenues au moyen de données anonymes. Pour que

la protection soit efficace, il faut en outre tenir compte des progrès constants des techniques de l'information. La protection des travailleurs est un processus évolutif, et les employeurs devraient revoir périodiquement les mesures de sécurité et d'organisation prises pour le traitement des données personnelles.

(5.8) Les travailleurs dont les données personnelles sont traitées devraient être au courant des règles régissant le processus de collecte des données ainsi que de leurs droits à cet égard. Le recueil demande donc que les travailleurs et leurs représentants en soient informés.

(5.9) Les restrictions concernant l'utilisation des données personnelles s'appliquent non seulement aux employeurs, mais aussi aux travailleurs qui traitent ces données dans l'exercice de leurs fonctions (par exemple, négociation et conclusion des contrats de travail, recherche systématique des données dans les services du personnel et les centres informatiques, examens médicaux de routine, collecte ponctuelle de données à des fins de surveillance particulières). Ces personnes ont besoin d'une formation spéciale. Le recueil indique donc que les personnes chargées du traitement des données personnelles devraient être régulièrement formées afin de connaître l'importance et les conséquences du traitement ainsi que les responsabilités particulières qui leur incombent dans l'application des principes énoncés dans le recueil.

(5.10) Il importe d'appliquer strictement le principe général de la non-discrimination dans l'emploi, en évitant que le traitement des données personnelles n'entraîne directement ou indirectement une discrimination individuelle ou collective (voir encadré 2).

Encadré 2

Convention n° 111 de l'OIT

Les mesures visant à protéger la vie privée des travailleurs jouent un rôle dans l'application du principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi affirmé dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a examiné la question dans son étude d'ensemble sur la convention et la recommandation n° 111 au sujet de la protection contre la discrimination dans l'accès à la profession et à l'emploi et dans les conditions d'emploi. Parmi les exemples cités dans l'étude figurent l'utilisation abusive des données contenues dans les dossiers personnels ainsi que les divers tests et enquêtes visant à obtenir des informations sur les croyances et opinions des travailleurs.

Des dispositions connexes figurent à la section 6 du recueil à propos des données «sensibles». Certaines données sont tellement étrangères au domaine de l'emploi, si indiscretes ou si discriminatoires, qu'elles ne devraient pas être collectées.

(5.11, 5.12) Un autre principe général est que les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, s'il y en a, devraient coopérer à la protection des données personnelles et à l'élaboration d'une politique de respect de la vie privée conforme aux principes énoncés dans le recueil. Toutes les parties devraient en outre respecter la confidentialité des données personnelles.

(5.13) Compte tenu de l'importance de la relation de travail pour les travailleurs et du caractère fondamental du droit au respect de la vie privée, le recueil indique que les

travailleurs ne peuvent pas renoncer à ce droit. Il est toutefois admis que le droit au respect de la vie privée n'est pas absolu et qu'il faut tenir compte aussi de l'intérêt général, conformément à la législation nationale.

6. Collecte des données personnelles

(6.1) Nombre des dispositions du recueil sont consacrées à la collecte des données personnelles des travailleurs. Elles se fondent sur un principe commun à la plupart des lois relatives à la protection des données, à savoir que les travailleurs doivent être la source essentielle des informations les concernant. C'est seulement ainsi qu'ils ont la possibilité de savoir quelles données seront traitées, d'estimer les conséquences de ce traitement et de décider s'il convient de fournir les informations demandées.

(6.2, 6.3, 6.4) Bien entendu, l'obligation de s'adresser directement aux travailleurs concernés pour obtenir des données personnelles n'interdit pas de s'en procurer par des moyens indirects, par exemple en consultant leurs précédents employeurs. Cependant, l'employeur doit informer les travailleurs de l'objet du traitement, des sources consultées et des informations recherchées et demander leur accord exprès. Pour permettre aux travailleurs de donner leur consentement en toute connaissance de cause, il faut leur indiquer les conséquences éventuelles d'un refus. Par exemple, l'absence des données personnelles demandées pourrait conduire au rejet d'une demande d'indemnisation. Dans les cas où la collecte des informations est confiée à des tiers, l'employeur doit s'assurer que les recherches sont menées de manière strictement conforme

aux conditions convenues avec les travailleurs. Tant la nature des données personnelles recherchées que l'objet de cette recherche doivent donc être clairement expliqués à ces tiers.

(6.5-6.9) Quelque importante que soit leur participation, les travailleurs ne peuvent exercer qu'une influence limitée sur le traitement de l'information. Généralement, leur dépendance à l'égard de l'entreprise les incite à se conformer aux vœux de l'employeur et à restreindre leur participation à une simple formalité. C'est pourquoi la plupart des jurisprudences nationales s'efforcent, surtout dans le cas des questionnaires, d'interdire la collecte des données jugées particulièrement sensibles. Une tendance similaire apparaît dans nombre de lois sur la protection des données et dans la Convention du Conseil de l'Europe de 1981 et la Directive de l'Union européenne. Sont notamment considérées comme sensibles les données qui portent sur la vie sexuelle, l'appartenance syndicale, l'origine raciale, l'opinion politique, la croyance religieuse et les condamnations pénales.

Aussi sensibles que soient ces données, on ne saurait a priori en exclure totalement la collecte. Par exemple, si la loi le permet, l'opinion politique d'un journaliste peut influencer son engagement par un journal proche de tel ou tel parti politique; de même, il peut être utile de connaître l'appartenance syndicale des travailleurs pour procéder à la perception automatique des cotisations syndicales. En bref, le caractère particulièrement sensible de certaines données personnelles n'interdit pas forcément leur collecte. En revanche, il justifie que l'on respecte certains principes pour compenser la position de faiblesse des travailleurs dans la relation d'emploi, faiblesse qui risque de nuire à leur liberté de choix dans l'utilisation des données personnelles les concernant.

(6.5) Le recueil cite une série de cas dans lesquels la collecte de données personnelles ne devrait être autorisée qu'à titre exceptionnel, et seulement dans la mesure où les données ont un rapport direct avec une décision en matière d'emploi. La collecte de ces données doit par ailleurs toujours se faire en conformité avec la législation nationale, par exemple avec les lois contre la discrimination ou avec les règles sur le traitement des données sensibles figurant dans les lois nationales de protection des données.

Le premier cas est celui des données concernant la vie sexuelle des travailleurs. Il peut être nécessaire de réunir ce genre de données en cas d'accusation de harcèlement sexuel. S'il y a des procédures et des obligations légales concernant une accusation de harcèlement sexuel et si l'employeur peut prendre des mesures sur la base d'une investigation, par exemple dans le cadre d'une procédure disciplinaire, les données nécessaires à cette investigation peuvent être réunies. Ces données doivent être en rapport avec l'accusation et n'être utilisées qu'à cette fin.

En ce qui concerne les condamnations pénales, la collecte devrait strictement se limiter aux données qui ont un rapport direct avec l'emploi. Si, par exemple, l'emploi consiste à s'occuper d'enfants, une personne ayant été condamnée pour violence exercée contre des enfants devrait faire état de cette condamnation. De même, un chauffeur professionnel condamné pour conduite en état d'ivresse pourrait être tenu de divulguer cette information. Les données relatives aux condamnations devraient être obtenues directement de l'intéressé, afin de garantir que seules les informations nécessaires sont collectées. Pour la même raison, les employeurs ne

devraient pas être autorisés à demander aux travailleurs un extrait de casier judiciaire.

(6.6) En ce qui concerne l'appartenance syndicale, l'employeur peut collecter des données sur l'appartenance ou l'activité syndicale du travailleur s'il y est tenu pour se conformer aux dispositions relatives à la perception à la source des cotisations syndicales, pour permettre le fonctionnement du comité d'entreprise, pour satisfaire à une obligation de fournir des informations, etc.

(6.7) Le recueil restreint la collecte des données médicales à celles qui sont nécessaires pour déterminer si le travailleur est apte à un emploi et satisfaire aux exigences de la sécurité et de la santé au travail et de la sécurité sociale.

Les sections 8 et 10 du recueil traitent du stockage et de la communication des données médicales. L'attention est également appelée sur la convention (n° 161) et sur la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985.

(6.8) Les travailleurs sont censés fournir des informations véridiques mais le recueil considère, comme la jurisprudence de beaucoup de pays, que, surtout lors de l'embauche, ils sont en droit de refuser de répondre aux questions incompatibles avec les dispositions du recueil. Dans ce cas, si les réponses sont incomplètes ou inexactes, c'est la faute de l'employeur, lequel n'est donc pas fondé à prendre des sanctions. Par ailleurs, il ne devrait pas profiter des informations non demandées que le travailleur a fournies parce qu'il n'avait pas bien compris les questions (6.9).

Ni la nécessité pour l'employeur d'avoir accès à un certain nombre d'informations personnalisées ni l'obligation de

se procurer les données directement auprès du travailleur ne justifie une liberté totale des moyens de collecte. La dignité des travailleurs doit être respectée et, sur ce plan, on ne saurait ignorer les intrusions dans la vie privée que risquent d'entraîner nombre de tests, comme ceux qui visent à évaluer l'aptitude physique et psychologique des travailleurs ou à vérifier leur honnêteté. Etant donné la grande variété des méthodes employées et l'apparition constante de nouveaux tests, le code se limite à quelques exemples caractéristiques. La question de la détection du VIH et du SIDA a été abordée par l'OIT en association avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS)¹, et la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, prévoit des restrictions à l'utilisation des tests psychologiques.

(6.10, 6.11, 6.12, 6.13) Le recueil mentionne expressément quatre catégories de tests :

(6.10) Premièrement, il exclut l'usage des tests utilisant des détecteurs de mensonges ou d'autres procédures analogues. (6.11) Deuxièmement, il indique que les tests de personnalité et autres tests du même ordre doivent être conformes aux dispositions du recueil et ne doivent pas être effectués contre la volonté du travailleur. Les employeurs doivent donc informer les travailleurs à l'avance des tests qu'ils ont l'intention d'effectuer, ainsi que de leurs buts et de leurs conséquences. C'est seulement ainsi que les travailleurs pourront véritablement comprendre l'importance du test et se faire une opinion.

¹ OMS/BIT : *Consultation sur le SIDA et le lieu de travail : déclaration* (Genève, 27-29 juin 1988), document n° WHO/GPA/INF/88.7 Rev.1.

Plus les représentants des travailleurs ont la possibilité d'influer sur les tests utilisés par l'employeur, plus l'exigence du consentement peut devenir un véritable obstacle. Cette disposition du recueil complète les lois ou règlements nationaux qui précisent la mesure dans laquelle est exigé le consentement des représentants du personnel ou du comité d'établissement et les conditions régissant les tests (on peut exiger par exemple qu'ils soient validés, qu'ils soient pratiqués exclusivement par des spécialistes possédant certaines qualifications ou qu'ils fassent partie d'une évaluation d'ensemble effectuée par un spécialiste qualifié). A cet égard, le recours à l'astrologie, à la graphologie et aux techniques similaires devrait être exclu.

(6.12) Le troisième type de test mentionné par le recueil est le dépistage génétique, qu'il limite aux cas expressément autorisés par la législation. On a de plus en plus tendance à admettre cette technique en arguant qu'il est de l'intérêt des travailleurs d'éviter les risques dus à leur constitution génétique. Cependant, elle a l'inconvénient d'entraîner la divulgation de données extrêmement personnelles, ce qui peut être lourd de conséquences pour l'avenir du travailleur. Elle ne peut donc être laissée à la discrétion de l'employeur. Si elle est autorisée, elle doit se limiter à des cas très exceptionnels où elle se justifie par des motifs impérieux et où il n'existe pas de solution de rechange. C'est au législateur qu'il appartient de trancher.

Il convient de noter que deux types de tests sont pratiqués, à savoir le dépistage génétique et la surveillance génétique. Le premier, qui est pratiqué une seule fois, est un test qui porte sur les caractéristiques ou affections personnelles héritées. La surveillance génétique, en revanche, consiste en un examen

Encadré 3

Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985

Le texte du paragraphe 12(2) (« B. Surveillance de la santé des travailleurs ») est le suivant :

Lorsqu'il existe une méthode valable et généralement acceptée de surveillance biologique de la santé des travailleurs pour le dépistage précoce des effets sur la santé de l'exposition à des risques professionnels spécifiques, elle peut être utilisée pour identifier les travailleurs qui ont besoin d'un examen médical approfondi, sous réserve du consentement individuel du travailleur.

périodique de l'intéressé visant à déceler les changements de ce capital induits par l'environnement (voir encadré 3).

(6.13) Enfin, le recueil indique qu'il ne devrait être procédé au dépistage des drogues que conformément à la législation et à la pratique nationales ou aux normes internationales. Comme exemple de normes internationales, il fait référence au recueil de directives pratiques du BIT intitulé *Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail* ainsi qu'aux « Principes directeurs relatifs à la détection de l'alcool et des drogues sur le lieu de travail »¹.

Les techniques de surveillance, qui sont de plus en plus perfectionnées, posent des problèmes similaires. Aux moyens

¹ BIT : *Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail*, recueil de directives pratiques (Genève, 1996) ; « Principes directeurs relatifs à la détection de l'alcool et des drogues sur le lieu de travail », adoptés par la Réunion d'experts tripartite interrégionale de l'OIT sur la détection de l'alcool et des drogues sur le lieu de travail, 10-14 mai 1993, Oslo (Hønefoss), Norvège.

traditionnels de surveillance, comme les écoutes téléphoniques ou la surveillance vidéo, s'ajoutent en permanence des méthodes plus subtiles et plus perfectionnées, comme la surveillance du courrier électronique ou vocal. De plus en plus souvent, par ailleurs, les travailleurs font l'objet d'une surveillance indirecte. Ainsi, des dispositifs visant un objet manifestement différent, comme l'enregistrement et l'analyse des tâches ou les systèmes d'information sur le personnel et de comptabilité des communications téléphoniques, permettent de collecter des données personnelles qui peuvent facilement servir à la surveillance.

(6.14) Le recueil n'interdit pas que les travailleurs soient surveillés, mais fixe des limites très claires. La surveillance est assujettie à deux conditions. Premièrement, elle ne peut avoir lieu que si les travailleurs intéressés sont informés à l'avance des intentions de l'employeur. En conséquence, avant que des activités de surveillance ne soient entreprises, les travailleurs doivent connaître le but de cette surveillance et savoir précisément à quelle période elle aura lieu. Deuxièmement, les employeurs ne sont pas libres de choisir la méthode et les moyens de surveillance qu'ils jugent les mieux adaptés à leurs objectifs. Ils doivent envisager les conséquences que la surveillance peut avoir sur la vie privée des travailleurs et donner la préférence à celles qui ont le moins d'effets sur ce plan.

En ce qui concerne la surveillance secrète et la surveillance permanente, le recueil défend une approche nettement plus restrictive. Il est prouvé qu'une surveillance permanente entraîne une anxiété, elle aussi permanente, qui peut être à l'origine de troubles physiques ou psychologiques. Elle doit donc

Protection des données personnelles des travailleurs

se limiter aux cas où une surveillance est nécessaire pour faire face à des problèmes spécifiques ayant trait à la santé et à la sécurité, ou à la protection des biens de l'entreprise. Quant à la surveillance secrète, elle n'est acceptable que dans la mesure où elle est prévue par certaines dispositions de la législation nationale. Elle peut se révéler indispensable pour mener des enquêtes sur des activités criminelles ou d'autres infractions graves. Toutefois, le recueil souligne qu'il ne suffit pas de suspecter de telles activités ou infractions. C'est seulement s'il existe des soupçons raisonnablement justifiés d'activités criminelles ou d'autres infractions graves qu'une surveillance secrète est autorisée. A titre d'infraction grave, on peut citer le harcèlement sexuel, qui n'est pas nécessairement qualifié d'activité criminelle.

7. Sécurité des données personnelles

(7.1) Le recueil ainsi que d'autres réglementations concernant le traitement des données personnelles exige que des mesures d'ordre technique et d'organisation soient prises afin d'éviter la perte de ces données et d'exclure la possibilité d'y accéder, de les utiliser, de les modifier ou de les divulguer sans autorisation. Des exemples des mesures à prendre sont présentés dans divers manuels ou directives traitant de la sécurité des données. Le recueil souligne toutefois qu'il n'y a pas de règle générale abstraite et précise que les employeurs doivent adapter leur approche en fonction des conditions spécifiques dans lesquelles les données personnelles sont traitées.

8. Stockage des données personnelles

(8.1) Le grand principe est qu'on ne devrait stocker que les données personnelles collectées conformément aux dispositions du recueil.

(8.2) Comme cela se fait déjà dans la plupart des pays, les données médicales devraient être conservées séparément de toutes les autres données relatives aux travailleurs (voir encadré 4). Leur stockage devrait être confié exclusivement à

Encadré 4

Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985

Le texte du paragraphe 14 (1) est le suivant:

Les services de santé au travail devraient consigner les données relatives à la santé des travailleurs dans des dossiers personnels et confidentiels de santé.

du personnel spécialisé tenu au secret médical. Pour éviter tout risque de fausse interprétation, la section 6.7 indique que la référence aux données médicales ne s'applique qu'aux données réunies par des personnes respectant les règles de la confidentialité médicale.

Le recueil n'interdit pas l'informatisation de certaines données particulièrement sensibles telles que les données médicales ou psychologiques, mais des problèmes peuvent se poser si le dossier ainsi conservé n'est pas complet. Il faut donc faire très attention au stockage informatisé des données personnelles, car il présente plusieurs dangers : des éléments peuvent manquer,

l'emploi de mots-clés pour caractériser les données peut être source d'erreurs, des données peuvent être transférées d'un dossier à un autre, et l'accès est plus difficile à surveiller que dans le cas des dossiers manuels. Ces risques ne peuvent être évités que si le stockage informatisé ne se limite pas aux données et s'étend au contexte dans lequel elles s'inscrivent (voir aussi encadré 5).

(8.3, 8.4) Pour garantir la transparence du traitement des données, l'employeur devrait fournir régulièrement aux travailleurs des informations générales sur la nature des données personnelles les concernant, sur la façon dont il les traite, sur les tiers auxquels elles sont communiquées et sur les utilisations internes qui en sont faites. Les travailleurs doivent en effet savoir à quels tiers les données les concernant sont communiquées et connaître aussi le mouvement interne des données personnelles à l'intérieur de l'entreprise ou de l'administration. Il

Encadré 5

Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985

Le texte du paragraphe 15 est le suivant:

Les conditions et la durée de conservation des dossiers personnels de santé, les conditions de leur transfert et de leur communication ainsi que les mesures requises pour préserver leur caractère confidentiel, en particulier lorsque les informations qu'ils contiennent sont mises sur ordinateur, devraient être prescrites par la législation nationale ou par l'autorité compétente, ou, conformément à la pratique nationale, régies par des directives d'éthique reconnues.

faudrait par ailleurs procéder à des vérifications régulières pour s'assurer du caractère exact et complet des données.

(8.5) Le fait de restreindre le traitement des données personnelles à des fins précises limite la durée de leur stockage. Une fois atteint le but dans lequel elles ont été traitées, les données devraient être détruites. Leur conservation ultérieure ne se justifie que si elles sont nécessaires à titre de preuve d'une relation d'emploi passée ou présente. Lorsque l'entreprise cesse son activité, les données personnelles des travailleurs, qui ont été traitées dans le cadre de cette activité, doivent être détruites, à moins que la législation nationale n'exige que certaines données soient conservées et ne détermine les conditions dans lesquelles elles devront l'être (8.5*b*)).

Cette règle générale est complétée par une disposition relative aux données personnelles communiquées par les candidats à un emploi pour faciliter le choix de l'employeur. Lorsqu'un candidat a été sélectionné, les données concernant tous les autres candidats devraient être détruites, à moins que l'on ne conserve un fichier des candidats potentiels, avec leur approbation.

(8.6) Afin d'éviter que le codage des données personnelles réduise la protection des travailleurs et les possibilités d'accès, le recueil indique que le stockage et le codage des données doivent être transparents.

9. Utilisation des données personnelles

(9.1) Le terme «traitement» est défini de façon très large dans la section 3.2: il englobe notamment la collecte, le stockage et la communication des données personnelles et

«tout autre usage qui pourrait en être fait». C'est pourquoi la section 9.1 précise que les principes énoncés dans les sections 6, 8 et 10 au sujet de la collecte, du stockage et de la communication s'appliquent aussi à tout autre usage. Le but est de garantir que les données collectées et stockées conformément aux dispositions du recueil ne seront pas utilisées d'une manière qui n'est pas conforme à ces dispositions.

10. Communication des données personnelles

La communication extérieure des données personnelles devrait respecter le principe selon lequel les données concernant les travailleurs ne doivent faire l'objet d'un traitement qu'à des fins directement liées à la relation d'emploi. Le recueil interdit ainsi la transmission des données à des fins commerciales ou publicitaires, à moins que les travailleurs intéressés ne donnent expressément leur accord (10.2). Par «fins commerciales», on entend les cas dans lesquels les données sont vendues à d'autres entreprises qui les utiliseront à leurs propres fins, par exemple à des fins publicitaires. Les «fins publicitaires» n'incluent pas les cas dans lesquels les entreprises utilisent des informations sur les qualifications particulières de leurs travailleurs à des fins propres.

D'un autre côté, il est clair que les travailleurs doivent accepter que des données personnelles les concernant soient communiquées lorsque cela est prévu par la loi, par exemple pour ce qui concerne la fiscalité, la sécurité et la santé au travail, l'assurance chômage et les obligations liées à l'entretien des enfants, ainsi qu'en cas d'actions judiciaires relatives à un licenciement (10.1*b*)).

Le recueil indique aussi que les travailleurs doivent accepter que des données personnelles soient communiquées à des tiers si cela vise à prévenir un risque grave et imminent d'atteinte à la vie ou à la santé (10.1a)), ou si cela est nécessaire au maintien de la relation d'emploi (10.1c)), ou encore si cela est exigé pour l'application du droit pénal (10.1d)).

Dans tous les autres cas, c'est aux travailleurs qu'il incombe de décider si les données les concernant peuvent être communiquées à des tiers, notamment s'il s'agit d'employeurs potentiels. C'est pourquoi le recueil mentionne le consentement du travailleur, donné en connaissance de cause (10.1), et insiste sur l'obligation de l'employeur d'avertir le destinataire que les données ne doivent servir qu'aux fins pour lesquelles elles ont été communiquées (10.4). En cas d'usage non conforme, les travailleurs devraient avoir la possibilité d'en demander réparation au tiers concerné.

Il n'est pas toujours aisé de faire la distinction entre transmission externe et transmission interne, surtout dans le cas des communications entre entreprises appartenant à un même groupe. En ce qui concerne le traitement des données personnelles des travailleurs, le critère est celui de la relation d'emploi, et non les liens juridiques ou économiques existant entre les entreprises ou les intérêts généraux du groupe. Si des données sont communiquées à une entreprise autre que l'employeur immédiat, les règles régissant les communications extérieures s'appliquent. Il en va de même entre administrations publiques (10.3).

(10.4) En cas de communications régulières, l'employeur et le tiers pourraient établir un protocole indiquant les utilisations visées et confirmant que le destinataire des données suivra

les instructions de l'employeur en ce qui concerne leur traitement. Il pourrait aussi y être indiqué que c'est le tiers qui est responsable au premier chef du traitement correct des données.

La communication des données désigne normalement leur transmission à des tiers. Cependant, le principe selon lequel leur traitement doit être limité à des buts précis ne peut être respecté que si on élargit expressément la notion de communication afin qu'elle englobe les transmissions internes. Ni les entreprises privées, ni les administrations publiques ne doivent être considérées comme des unités à l'intérieur desquelles les données personnelles peuvent circuler librement. Outre les informations générales qui doivent être fournies par les employeurs au sujet du traitement des données personnelles conformément à la section 8.3, le recueil demande que les communications internes soient limitées. Les employeurs devraient donner aux travailleurs des informations sur les buts dans lesquels les données personnelles les concernant sont traitées sur le plan interne (10.5). Le recueil n'exige toutefois pas des employeurs qu'ils informent les travailleurs intéressés de chaque communication. Dans la plupart des cas, il suffira de donner des informations sur les communications qui sont effectuées régulièrement et sur les transmissions particulières de données personnelles. Le recueil indique également que seules les personnes qui, de par leurs fonctions, ont besoin de ces données devraient pouvoir y accéder. Les données ne devraient être communiquées que si elles sont nécessaires pour l'accomplissement d'une tâche particulière dont le destinataire est responsable (10.6). Cela s'applique également aux représentants des travailleurs dont les activités, aussi importantes soient-elles, ne les autorisent pas à accéder sans aucune limite aux données personnelles des travailleurs (10.10).

Dans ce cas aussi, des règles spéciales s'imposent pour les données médicales. Les dispositions du recueil reflètent sur ce plan les propositions figurant dans la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985 (voir encadré 6).

Encadré 6

**Recommandation (n° 171) sur les services
de santé au travail, 1985**

Au sujet des données médicales, le paragraphe 14 dispose ce qui suit:

2) Le personnel qui fournit des services de santé au travail ne devrait avoir accès aux dossiers personnels de santé que dans la mesure où ceux-ci contiennent des informations en rapport avec l'exercice de leurs fonctions. Lorsque les dossiers contiennent des informations personnelles ayant un caractère médical confidentiel, l'accès à ces dossiers devrait être limité au personnel médical.

3) Les données personnelles relatives aux évaluations de la santé ne devraient être communiquées à des tiers que si le travailleur intéressé y consent en toute connaissance de cause.

Le texte du paragraphe 16 est le suivant:

1) Lorsqu'un examen médical prescrit a été effectué pour déterminer l'aptitude d'un travailleur à un travail comportant une exposition à un risque particulier, le médecin qui l'a pratiqué devrait en communiquer les conclusions par écrit au travailleur et à l'employeur.

2) Ces conclusions ne devraient comporter aucune donnée de nature médicale; elles pourraient, selon le cas, soit indiquer que le travailleur est apte à l'affectation prévue, soit spécifier les types de travaux et les conditions de travail qui, de manière temporaire ou permanente, lui sont médicalement contre-indiqués.

Enfin, le recueil indique que les employeurs devraient adopter des procédures garantissant que le mouvement interne des données est conforme aux principes énoncés dans le recueil (10.11).

11. Droits individuels

A la différence de la plupart des lois sur la protection des données, le recueil commence par affirmer, non pas le droit des travailleurs à l'information, mais le devoir de l'employeur d'informer régulièrement les travailleurs pour leur permettre d'apprécier l'importance des données traitées (11.1). Les travailleurs ne voudront en effet savoir ce qu'il advient des données les concernant que s'ils ont au moins une idée approximative de la nature des données collectées, du but dans lequel elles le sont et de l'identité des destinataires. Plus ils se sentiront impliqués, plus ils s'intéresseront aux conséquences possibles de la collecte des données. L'obligation de l'employeur d'informer les travailleurs est le corollaire du droit de ceux-ci d'être informés du traitement des données les concernant.

Pour avoir des informations fiables, le travailleur doit avoir accès non seulement à son dossier individuel mais aussi à toutes les autres données personnelles le concernant, quel que soit l'endroit où elles sont conservées et quelles que soient les méthodes utilisées pour les traiter (11.2). Bien entendu, il y a lieu d'admettre une exception pour les enquêtes de sécurité, mais même alors l'accès des travailleurs aux données ne peut être exclu ou repoussé indéfiniment. Une fois l'enquête terminée, le travailleur devrait avoir la possibilité d'inspecter les données avant que toute décision l'affectant soit prise (11.8).

Il faut aussi éviter les restrictions indirectes, comme celles qui consistent à demander aux travailleurs d'indiquer les données qu'ils souhaitent consulter et pourquoi, à leur imposer des frais ou à leur interdire d'exercer leur droit durant les heures normales de travail. Les conditions spécifiques de travail doivent toutefois être prises en compte. Le recueil indique donc que, si la consultation ne peut avoir lieu pendant les heures de travail normales, d'autres dispositions, tenant compte à la fois des intérêts des travailleurs et des employeurs, doivent être prises (11.4, 11.7).

(11.5) Afin de pouvoir accéder plus facilement aux données personnelles les concernant ou de mieux comprendre les conséquences du traitement de ces données, les travailleurs peuvent demander à ce qu'un collègue ou un représentant des travailleurs les aide à exercer leur droit de consultation. Dans certains cas exceptionnels, la protection des droits fondamentaux du travailleur peut exiger l'assistance d'une autre personne. Par exemple, dans le cas où les données concernent sa vie sexuelle, le travailleur peut légitimement souhaiter une autre assistance que celle d'un collègue ou d'un représentant des travailleurs. Les personnes qui aident les travailleurs agissent exclusivement dans l'intérêt du travailleur en question et sont donc tenues au secret. En conséquence, quelle que soit la fonction de la personne accompagnant le travailleur ou toute autre considération, les informations obtenues grâce à l'accès aux données personnelles du travailleur intéressé ne peuvent être utilisées à des fins autres que celles définies par les intérêts individuels de ce travailleur.

(11.6) Le droit général d'un travailleur de savoir et d'avoir accès à toutes les données personnelles le concernant

s'applique aussi aux données médicales. Comme il s'agit de données particulièrement sensibles, le travailleur souhaitera peut-être l'assistance d'un professionnel de la santé.

(11.9, 11.10, 11.11) Le droit des travailleurs d'exiger la rectification ou la suppression de données incorrectes est un aspect important de la protection des données. Les données corrigées devraient être communiquées aux utilisateurs de ces données, à moins que le travailleur ne convienne que c'est inutile.

(11.12) La rectification est particulièrement difficile dans le cas des données exprimant un jugement, comme celles contenues dans les rapports d'évaluation. Les données contestées ne pouvant habituellement ni être effacées ni être remplacées, le recueil prévoit la possibilité pour les travailleurs de compléter les données stockées par une déclaration personnelle qui devrait être jointe à toute communication ultérieure des données, à moins que le travailleur ne le juge inutile.

(11.13) Enfin, le recueil indique que, si les dispositions relatives à la protection des données ne sont pas appliquées, les travailleurs devraient pouvoir utiliser des procédures de recours contre l'employeur.

12. Droits collectifs

La protection des travailleurs contre les risques découlant du traitement des données personnelles les concernant et leur capacité de défendre efficacement leurs intérêts dépendent de manière décisive de leurs droits collectifs, dont la forme et le fond doivent être adaptés aux systèmes nationaux de relations du travail. Quand, par exemple, des organes comme les

comités d'entreprise jouent un rôle essentiel dans la détermination des conditions de travail, leur influence sur le traitement des données personnelles des travailleurs est importante, comme le montre le cas de la France et de l'Allemagne. Quand, au contraire, les conditions de travail sont presque entièrement fixées par voie de négociation collective, les intérêts des travailleurs en matière de traitement des données devront être défendus par leur syndicat et leurs représentants au niveau de l'établissement.

(12.1) Pour réduire à un minimum les risques que courent les travailleurs, le recueil indique que toutes les négociations collectives ayant un effet sur le traitement des données personnelles des travailleurs devraient être guidées par les principes énoncés dans le recueil et donc viser avant tout à la meilleure protection possible de ces données. Deuxièmement, les représentants des travailleurs devraient être informés et consultés en ce qui concerne l'introduction ou la modification des systèmes automatisés de traitement des données personnelles des travailleurs; avant la mise en place de toute forme de surveillance électronique du comportement des travailleurs sur le lieu de travail (12.2a) et b)); au sujet de la finalité, du contenu et du mode de gestion et d'interprétation des questionnaires et tests concernant les données personnelles des travailleurs (12.2c)).

13. Agences d'emploi

De plus en plus, les employeurs font appel à des agences spécialisées pour l'embauche du personnel. La protection des données personnelles des travailleurs ne peut être garantie que

Protection des données personnelles des travailleurs

si les principes énoncés dans le recueil sont également appliqués par ces agences. Le recueil indique donc que, dans le cas où l'employeur fait appel à des agences d'emploi, il devrait s'assurer que ces agences collectent et traitent les données personnelles des travailleurs conformément aux dispositions du recueil.

