

Future législation sur la protection des données : huit postulats syndicaux

Autor(en): **Egloff, Willy**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **76 (1984)**

Heft 3

PDF erstellt am: **10.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386187>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Future législation sur la protection des données

Huit postulats syndicaux

*Par Willy Egloff**

Pendant cinq années, deux commissions d'experts ont travaillé à la préparation d'une loi suisse sur la protection des données. Elles ont élaboré un projet qui est présentement en consultation auprès des cantons, des partis et des associations intéressées. Le temps est donc venu pour les salariés et leurs organisations de prendre position sur le texte proposé et de préciser les conditions auxquelles ils peuvent l'approuver. Cette appréciation se fera tout naturellement d'abord en fonction des dispositions qui concernent la protection des données dans les rapports de travail. Dans cette perspective, ce qui peut – et doit – être revendiqué du point de vue syndical se trouve résumé dans les huit postulats qui vont suivre et qui peuvent servir de critère pour l'évaluation du projet des experts. Ces postulats constituent des exigences minimales, au-dessous desquelles on ne saurait donc descendre dans les discussions à propos de la future loi.

Postulat N° 1

La loi doit déterminer un niveau minimum et obligatoire de protection des données en-dessous duquel on ne saurait descendre. Elle ne doit en revanche pas empêcher qu'on prenne des mesures allant plus loin, notamment par l'insertion de dispositions relatives à la protection des données dans les conventions collectives et les règlements d'entreprise.

Une loi complète sur la protection des données, du type de celle proposée par la commission d'experts, ne pourra jamais poser que des normes très générales. Un texte qui doit valoir à la fois pour un fichier du personnel, un registre des habitants, des archives de presse et pour des milliers d'autres systèmes d'information ne peut évidemment pas tenir compte des particularités et des détails inhérents à des domaines déterminés. Les dispositions n'en doivent pas moins être formulées de telle manière qu'on puisse en déduire un niveau minimum de la protection des données, lequel est imposé sans exception à tous les domaines d'activité. Nous n'attendons donc pas d'une loi générale qu'elle établisse des normes correspondant à toutes les revendications syndicales et que, en outre, elle prenne en considération les particularités de telle ou telle entreprise ou de telle branche économique. A l'avenir également, la

* Avocat à Berne. Membre de la Commission d'experts pour une législation fédérale sur la protection des données dans le secteur privé.

satisfaction d'exigences particulières devra bien davantage être obtenue par la lutte syndicale et trouver son expression dans les conventions collectives et les règlements d'entreprise. Mais ce genre de solution n'est possible que si la loi autorise de tels arrangements complémentaires. Qu'une telle possibilité existe apparaît dès lors comme la revendication principale du point de vue syndical en matière de législation sur la protection des données.

Nous examinerons plus loin si le projet des experts garantit bien le niveau minimum de protection des données. En ce qui concerne la possibilité de prendre des dispositions complémentaires, le projet en question satisfait à nos exigences, spécialement dans le domaine de la protection des données dans les rapports de travail: la réglementation spéciale proposée comporte une obligation unilatérale, c'est-à-dire qu'une dérogation est possible seulement en faveur du travailleur, mais non à son désavantage. La réglementation envisagée correspond donc par exemple à celle qui vaut pour les vacances: on peut décider par voie de convention une durée de vacances supérieure – mais non inférieure – à celle fixée par la loi.

Postulat N° 2

La loi doit s'appliquer à toute opération relative à des données personnelles. On rejettera donc toute idée de restreindre le champ d'application à certaines étapes du traitement (par exemple seulement la collecte ou le stockage), à un certain mode de traitement (par exemple seulement le traitement automatisé) ou à certains types de données (par exemple seulement les renseignements relatifs à l'état de santé); on refusera aussi d'envisager une réglementation privilégiée pour certains domaines d'activité (par exemple les media, la police, le commerce d'adresses).

Les expériences faites à l'étranger en matière de protection légale des données ont démontré que l'efficacité passait par des prescriptions applicables à l'ensemble des données et des activités. En effet, on peut facilement tourner une loi qui concerne seulement certains domaines ou qui se contente de réglementer telle ou telle étape de la procédure de traitement des données personnelles. Et si la protection légale s'étend aux seules données personnelles traitées par l'ordinateur, on verra refluer les fichiers manuels.

Le projet des experts tient largement compte de ces enseignements. C'est ainsi que la loi s'applique en principe dans tous les cas où des données personnelles sont en cause et font l'objet d'exploitations. Peu importe dès lors qui effectue le traitement: une commune, la Confédération, une entreprise privée, un journal, une officine de renseignements commerciaux, etc...; et le fait que l'on recourt ou non à l'ordinateur ou à d'autres machines pour effectuer ce traitement ne joue pas davantage de rôle. De même, le projet renonce expressément à créer une catégorie de «données libres» qui seraient exploitables sans restriction, car de telles prescriptions n'ont pas fait leur preuve à l'étranger.

Mais le projet prévoit une entorse importante et très problématique à ce principe, en faveur de la police et des autres organes de la sécurité de l'Etat (défense militaire et service de renseignements militaires). Par rapport aux autres responsables du traitement des données, ces instances se trouvent à plusieurs égards privilégiées, comme par exemple pour la récolte de données personnelles ou en matière de contrôle. Il s'agira d'examiner de très près dans quelle mesure ces dispositions spéciales sont objectivement justifiées.

Postulat N° 3

La loi doit limiter dans toute la mesure du possible la collecte et le traitement de données personnelles par l'employeur.

Il y a longtemps que les seules compétences professionnelles ne jouent plus le rôle principal lors de la sélection et de l'engagement des collaborateurs; de plus en plus, les options personnelles, la résistance psychique, etc... sont également prises en compte. Et pour se faire une idée de telles caractéristiques, les employeurs rassemblent et traitent un nombre toujours croissant de données personnelles relatives à tous les domaines possibles et imaginables de la vie. La loi sur la protection des données doit empêcher une telle «mise à nu» de la personne concernée qui commence avec l'offre d'emploi et se perpétue tout au long des rapports de travail; à ce sujet, le projet de loi prévoit que l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données concernent les qualités nécessaires pour le rapport de travail, ou si elles s'avèrent nécessaires pour l'exécution du contrat de travail. Certes, une telle disposition peut apparaître bien timide; elle constitue effectivement le minimum absolu de ce que l'on doit exiger du point de vue syndical. Cela dit, le projet représente une nette amélioration par rapport à la situation actuelle. Il faut dès lors compter avec une forte résistance de la part des employeurs.

Par ailleurs, il convient de garantir que l'employeur n'ait pas accès aux données relatives à l'état de santé de ses collaborateurs, dans la mesure où la sécurité physique de ces derniers ne l'exige pas. A cette fin, une disposition correspondante de la loi devrait exiger une séparation totale des données relatives à la personne d'avec les renseignements concernant l'assurance-maladie d'entreprise, les assurances accidents, les institutions de prévoyance professionnelle, etc... Comme cela n'est pas réglé avec toute la clarté voulue dans le projet de loi, il faudra exiger les améliorations correspondantes.

Postulat N° 4

La loi doit limiter au cas d'absolue nécessité la transmission de données personnelles à des tiers par l'employeur.

Dans le domaine des relations de travail, c'est l'échange pratiquement libre de données personnelles entre les employeurs qui constitue le problème central de la protection des données. A dire vrai, cette «circula-

tion en tout sens» est clairement incompatible avec le droit actuel mais, depuis des années, les employeurs se moquent des limites posées par la loi d'une façon qui leur paraît déjà presque aller de soi. Une loi sur la protection des données qui ferait à nouveau prévaloir le droit théoriquement en vigueur constituerait déjà un très grand progrès et il faudrait au moins en arriver là.

Sur ce point, le projet des experts contient une disposition dont la clarté ne laisse rien à désirer. L'employeur ne peut transmettre des renseignements sur le travailleur que si ce dernier y a consenti. Voilà qui rendrait totalement illégales les innombrables listes noires, de même que les communications directes entre chefs du personnel – sur le papier tout au moins. On peut s'imaginer qu'une telle réglementation va encore faire l'objet de vives controverses.

Postulat N° 5

La loi doit permettre aux travailleurs de savoir quelles données l'employeur possède à son sujet et quel usage il fait de ces données. A cette fin, il est indispensable d'accorder à l'employé un droit d'accès général à son dossier personnel.

En Allemagne fédérale, il va de soi depuis longtemps que l'employé a le droit de savoir ce que contient son dossier personnel. Il faut absolument qu'un tel droit soit également reconnu en Suisse si l'on veut que la protection des données ait un sens dans le domaine du travail. Et il ne suffit pas de savoir de quelles données dispose l'employeur, il faut en outre connaître toutes les procédures de traitement qu'elles subissent. La personne concernée n'a pas d'autres moyens d'apprendre ce qu'il advient des informations collectées à son propre sujet.

Le projet des experts prévoit un tel droit d'accès de l'employé, mais dans une mesure toutefois restreinte. Première lacune, la provenance des renseignements ne doit pas obligatoirement être communiquée à l'intéressé. Par ailleurs, l'accès peut être refusé quand cela est rendu nécessaire par la protection d'intérêts prépondérants de tierces personnes. Si cette restriction ne pouvait pas être entièrement éliminée, il faudrait au moins en préciser les modalités.

Postulat N° 6

La loi doit donner aux personnes concernées des moyens efficaces pour se défendre contre le traitement indésirable ou illicite de données à leur sujet.

Le droit suisse actuel contient déjà des prescriptions relatives à la protection de la personnalité. Mais elles présentent l'inconvénient d'être très difficilement applicables en cas de litige, ainsi que la pratique l'a montré à de multiples reprises. On doit donc attendre d'une législation sur la protection des données qu'elle offre des moyens juridiques plus efficaces.

En cette matière, le projet des experts fait toute une série de propositions. Ainsi, il deviendrait possible, par une procédure rapide et simple, de faire valoir son droit à l'information même contre la volonté du maître des données. On prévoit également des procédures simplifiées pour les actions en vue d'obtenir la correction de données erronées, la constatation de l'illicéité ou l'interruption d'un traitement, de même que pour les actions en dommages-intérêts. Il ne fait aucun doute que toutes ces règles constituent autant d'améliorations intéressantes par rapport à la situation actuelle.

Le projet contient en outre encore une disposition particulièrement importante: toute personne peut interdire une certaine exploitation des données qui la concernent, – une telle interdiction valant aussi longtemps que le détenteur de ces renseignements n'a pas fait reconnaître un droit légal ou contractuel à les traiter. Cette prescription améliore notablement la position de la personne concernée dans le cas d'une éventuelle procédure judiciaire, puisqu'il incombe au responsable des données de justifier son comportement. Une telle réglementation apparaît particulièrement intéressante dans la perspective de litiges en matière de droit du travail.

Postulat N° 7

La loi ne doit pas laisser à l'individu la responsabilité de la surveillance de la protection des données, ni l'exercice des droits de la personne concernée. Il faut notamment accorder aux organisations syndicales un droit de représentation étendu.

Toute activité syndicale enseigne que le travailleur ne parvient pas seul à s'affirmer face à l'employeur. La force des salarié(e)s tient à leur organisation et cela vaut aussi pour les questions juridiques. C'est pourquoi la protection des données, dans le domaine du travail, constitue une tâche des organisations syndicales qui doivent pouvoir conseiller leurs membres et les représenter.

Or, le projet de loi repose sur une conception strictement individualiste. Certes, le projet prévoit une sorte de droit d'action des organisations, mais dans une mesure très limitée. Les associations n'ont aucun droit de participer, ni les syndicats d'intervenir. Il est tout à fait clair que, sur ce point, le projet de la commission ne donne absolument pas satisfaction.

Postulat N° 8

La loi doit prévoir des sanctions pénales pour les délits particulièrement graves contre la protection des données personnelles.

D'une certaine manière, les atteintes à la personnalité sont pour l'individu concerné aussi graves que des blessures corporelles ou des dégâts à la propriété. Il est dès lors parfaitement normal que de tels comportements appellent des peines d'une gravité proportionnée.

Le projet de loi prévoit des sanctions pénales, notamment pour les atteintes à l'obligation d'informer. Il convient de s'en féliciter et aussi de

l'exiger dans la mesure où toute la réglementation de la protection des données repose sur la possibilité pour la personne concernée de savoir qui traite lesquelles de «ses» données, comment, et à quelle fin. Si l'on ne se préoccupait pas de faire prévaloir le droit à l'information (droit d'accès), toute la loi, telle que prévue, deviendrait inefficace. Cela vaut aussi pour le domaine des rapports de travail dans lequel le point clé de la réglementation est précisément le droit de regard dans le dossier personnel. Si ce droit n'est pas reconnu pratiquement, toutes les autres prescriptions deviennent inopérantes. Il est dès lors indiqué de sanctionner pénalement la violation de cette disposition par l'employeur (qui refuse d'informer ou donne de faux renseignements).

Une législation efficace en matière de protection des données pourrait avoir la plus grande importance pour les organisations de travailleurs. Nous venons de voir sous forme de huit postulats les exigences concrètes qui doivent être satisfaites pour que du point de vue syndical on puisse parler d'une loi efficace. Bien entendu, nous n'avons de loin pas énuméré ici tous les aspects du problème, mais les principaux points à nos yeux ont été évoqués.

Les brèves références faites au projet de loi préparé par les experts permettent de conclure que les solutions proposées correspondent au moins en partie, et dans certains cas totalement, à ces exigences. Le projet se présente donc comme un compromis acceptable qui contient certes pas mal de lacunes, mais aussi indiscutablement, bien des points positifs. C'est pourquoi, je tiens personnellement ce texte pour digne d'être soutenu, à condition qu'il ne soit pas édulcoré sur l'un ou l'autre des points essentiels.

Cela dit, il convient de faire encore ici deux réserves importantes:

D'abord, il s'agit seulement d'un projet et les opposants à une protection efficace des données demeurent nombreux. Les tentatives ne manqueront donc pas, en vue de faire échouer la loi ou de l'affaiblir le plus possible, soit au cours de la procédure de consultation, soit ultérieurement, lors du débat parlementaire. Il est clair que les dispositions spéciales concernant les rapports de travail n'échapperont pas à de telles tentatives de démontage.

Par ailleurs, la protection des données dans les relations de travail demeurera simplement formelle aussi longtemps que le droit des contrats de travail n'offrira aucune protection efficace contre les licenciements. D'ici là, on continuera d'éviter de soulever les litiges à propos des droits et des devoirs de l'employeur, et on se contentera de régler les problèmes par le licenciement des travailleuses et des travailleurs indociles. Dans le domaine du travail, la principale mesure pour la protection des données consisterait en une protection pratique contre les licenciements. Mais cela est un autre chapitre.