



P09538/1

ACTUALITÉ

*Pour utilisation immédiate
sous n'importe quelle forme*

Date de publication:
Lundi 13 juillet 1992

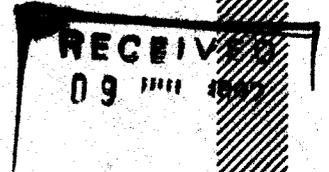
L'informatisation des données:

INTRUSION DANS LA VIE PRIVEE
OU MEILLEURE GESTION DU PERSONNEL?

L'équipement électronique moderne a ouvert de nouvelles possibilités pour la collecte et le traitement des données concernant le personnel. L'histoire de la vie d'un salarié peut être aujourd'hui comprimée sur quelques centimètres de bande magnétique.

Jusqu'à quel point cela peut-il être considéré comme un outil légitime de gestion du personnel? Faut-il, au contraire, y voir une intrusion inadmissible dans la vie privée?

Une récente étude du BIT examine la question souvent controversée des limites à ne pas dépasser et souligne la nécessité de disposer de normes communes, transcendant les frontières nationales.



Publié par le Bureau de l'information publique du Bureau international du Travail, 1211, Genève 22 (Suisse). Cet article ne constitue pas un document officiel.

Pour toute information complémentaire, prière de s'adresser au BIT, à Genève.
Té: (022) 799.75.90, télex 415647 ilo ch, fax 41/22/799594

.... ou contacter M. Bob Husband, Tel. (022) 799 6628

L'informatisation des données:

INTRUSION DANS LA VIE PRIVEE

OU MEILLEURE GESTION DE PERSONNEL?

Craignez-vous que l'on réunisse des données vous concernant, que l'on s'introduise dans votre vie privée et que tous ces renseignements soient stockés dans un ordinateur qui puisse les divulguer à quiconque appuie sur la bonne touche? L'OIT partage cette inquiétude.

L'équipement électronique moderne a ouvert de nouvelles possibilités pour la collecte et le traitement des données concernant le personnel. Jusqu'à quel point peut-il être considéré comme un outil légitime de gestion du personnel ou au contraire faut-il l'associer à une "intrusion inadmissible dans la vie privée et à une forme de pression?"

Ces questions sont examinées dans une publication récente de BIT* consacrée à la vie privée des travailleurs et à la protection des données personnelles.

Aujourd'hui, une vie tout entière, dans ses moindres détails, peut être comprimée sur quelques centimètres de bande magnétique. D'où la tentation et le risque d'y inclure des renseignements strictement personnels n'ayant pas leur place dans les relations entre employeurs et salariés. Certaines données peuvent être subjectives, provenir de plusieurs sources, de sorte que le résultat peut en être un fichier global incorrect par rapport aux faits ou susceptible d'être mal interprété.

Rassembler des informations concernant les salariés n'est pas chose nouvelle. Au début du siècle déjà, la société Ford envoya des inspecteurs voir comment vivaient les travailleurs qu'elle employait et quelles étaient leurs habitudes. Cette pratique s'officialisa progressivement. Les premiers entretiens à bâtons rompus furent graduellement remplacés par des questionnaires élaborés et complétés par des tests compliqués. Aujourd'hui,

le flux croissant d'informations est devenu un élément parfaitement normal de la vie active.

Cet effort est en grande partie justifié. L'employeur a le droit de savoir qui il embauche et si le candidat remplira son contrat. L'obsession des données découle en partie de la multiplication des services qu'elles peuvent rendre. Plus il y a de congés payés, de services médicaux garantis, de risques d'accident assurés ou de plans de pension instaurés, plus des éléments d'information nouveaux et divers sont nécessaires. En outre, les administrations publiques et leurs services réglementaires exigent de plus en plus de données concernant la population active. Que l'on songe, par exemple, aux impôts, à l'assurance chômage ou à la prévention des accidents du travail. Plus d'un tiers des données rassemblées par les employeurs allemands le sont pour ces raisons-là.

L'arrivée de l'ordinateur a ouvert de nouvelles frontières. Toutes les données sont accessibles et peuvent être extraites en quelques secondes. En d'autres termes, le prix de l'informatisation est une vulnérabilité sans précédent de salarié avec un risque d'intrusion abusive dans sa vie privée: convictions religieuses ou politiques, relations intimes, affiliation à des organisations, par exemple, peuvent être dévoilées.

Les systèmes automatisés télescopent les données et les détaillent en dehors de leur contexte, ce qui peut conduire à des distorsions d'interprétation. Les renseignements peuvent être recombinaisonnés de façon inexacte, incitant à formuler des jugements erronés ou infondés qui pourraient suivre le travailleur pendant toute sa carrière. Au total, la carrière de l'employé et sa chance d'obtenir ou de garder un poste risquent de dépendre d'un mécanisme auquel il n'a pas accès et qui est contrôlé exclusivement par l'employeur, constate l'étude du BIT.

Il y a plus grave encore: on croit généralement que les ordinateurs, puisqu'ils sont des machines, sont objectifs et on les utilise plus en plus pour faire des choix. L'embauche de personnel et la compression d'effectifs

se fondent aussi sur un "profil psychologique idéal pour le poste" conçu par ordinateur afin d'éviter "la subjectivité humaine."

En théorie, la meilleure arme dont disposent les travailleurs pour se défendre réside dans la négociation collective. La plupart des syndicats se préoccupent de la protection des données personnelles réunies lors du recrutement et de l'embauche et ont demandé l'adoption d'une législation spéciale, ou l'insertion de dispositions particulières dans les conventions collectives pour régler ce problème. Les travailleurs exigent que l'accès à ces fichiers soit strictement limité, que seuls des renseignements liés au travail soient réunis et que leurs représentants soient consultés avant l'introduction de tout nouveau système électronique destiné au contrôle des données personnelles. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) souligne que les données doivent être "strictement limitées au minimum exigé par les relations entre employeurs et salariés".

Dans la pratique cependant, les tentatives faites par les syndicats pour négocier certaines règles du jeu sont étonnamment rares. Parmi les quelques exceptions notables, on peut relever les accords passés dans l'industrie suisse des machines et des métaux qui limitent le stockage des données, accordent aux salariés le droit de les connaître, imposent à l'employeur le devoir de rectifier les renseignements inexacts et de supprimer (en principe) les données dès la cessation de la relation de travail.

La réaction prudente, voire hésitante, des syndicats s'explique en partie par le fait que les employeurs affirment avec insistance que le rassemblement de données sur le personnel est une "prérogative de la direction", et en partie par le fait qu'ils sont préoccupés par des questions prioritaires telles que la sécurité de l'emploi, les salaires et la durée du travail. Les problèmes d'effectifs syndicaux jouent également un rôle indiscutable. Aux Etats-Unis, les syndicats ont été parmi les premiers à critiquer les systèmes informatisés de gestion du personnel et le contrôle quotidien de la main-d'oeuvre.

Plusieurs organisations patronales soutiennent que si elles ne sont pas opposées en principe à des règlements protégeant la vie privée des travailleurs, le coût économique de la législation proposée pourrait être extrêmement élevé et même paralyser certains secteurs de l'industrie.

La Fédération des industries allemandes s'est plainte de la législation récemment adoptée en Allemagne au sujet de la protection des données, déclarant "qu'il est inconcevable pour le patron que le traitement des données soit interdit s'il n'est pas expressément autorisé par la loi, qu'il n'est pas facile de renoncer à utiliser des données personnelles dans la gestion du personnel et qu'une réglementation accrue pourrait sérieusement nuire à l'efficacité de la gestion". La Fédération des entreprises belges argue que pour certains objectifs commerciaux, la connaissance de données sensibles est essentielle.

Quelles sont les données sensibles? Où faut-il tracer la limite? La réponse reste à trouver.

La législation marque le pas. La plupart des pays considèrent que la protection des données s'inscrit dans la question générale de la protection de la vie privée de l'individu. Bien que la tendance ait été de se focaliser sur les lois relatives à la confidentialité, qui sont d'application générale, une évolution dans le sens d'une réglementation spécialement adaptée aux relations de travail semble se dessiner. Un certain nombre de gouvernements qui n'avaient pas adopté de loi sur la conservation des données souhaitent légiférer en la matière afin d'éviter que les flux internationaux d'informations ne soient soumis à des restrictions pour des motifs d'insuffisance de protection.

Bien des pays avancés, dont la France, l'Allemagne, l'Italie et les Etats-Unis, ont introduit des lois régissant les banques de données relatives au personnel. L'objet de ces mesures est de garantir que l'utilisation des données est clairement précisée et subordonnée au consentement de la personne concernée.

L'OIT n'a pas adopté de normes spécifiques pour protéger la vie privée des travailleurs. Cependant, un certain nombre de dispositions relatives à la protection des données sur la santé des travailleurs figurent dans les instruments concernant les services de santé du travail et le travail de nuit. Il pourrait être approprié, comme le Groupe de travail sur les normes internationales du Conseil d'administration du BIT l'a suggéré, que l'OIT adopte des normes plus précises au sujet de la protection des informations relatives aux travailleurs. "La nécessité de disposer de normes communes, transcendant les frontières nationales, est donc plus évidente que jamais", souligne l'étude du BIT.

L'envahissement de la vie privée des travailleurs est une question complexe. Le Conseil de l'Europe, dans une recommandation à ce sujet, pose la question suivante: comment trouver l'équilibre entre les avantages incontestables offerts par la technologie pour la bonne marche des entreprises, d'une part, et les droits et les libertés des travailleurs dans un environnement de travail automatisé, d'autre part? Les avantages qui résultent pour eux, par exemple, de la meilleure organisation du travail et de la réduction des tâches de routine que la technologie rend possibles, doivent être évalués au regard des coûts qui peuvent en découler pour la vie privée du salarié à titre individuel et de la main-d'oeuvre d'une entreprise collectivement. Le problème gagne en gravité et en urgence à mesure que des techniques nouvelles progressent dans le monde du travail. Des solutions appropriées doivent être trouvées et c'est maintenant qu'il faut agir.

*"Workers' privacy Part I: Protection of personal data", Conditions of work digest, Vol. 10, No 2, 1991. BIT, Genève. (en anglais seulement).