



Protection des données et de la personnalité

Les dispositions relatives à la protection des données s'appliquent à toutes les entreprises et aux entreprises formatrices qui sont légalement tenues de protéger et de respecter la personnalité des apprenti-e-s et des employé-e-s (CO, art. 328). Par conséquent, il importe que toutes les personnes associées à la formation professionnelle – formateurs/trices et apprenti-e-s – connaissent les dispositions légales et les mettent en pratique au quotidien dans la vie professionnelle et personnelle.

Cet aide-mémoire a pour objectif de vous offrir, en tant que formateur/trice, une vue d'ensemble sur la question complexe de la protection des données et de la personnalité. Les thèmes les plus fréquemment abordés durant la formation professionnelle initiale, pour lesquels des informations figurent dans la législation, sont classés par ordre alphabétique et expliqués sous forme condensée. Lorsqu'il est possible de renvoyer à des bases légales concrètes, nous les mentionnons. Pour les autres sujets, les informations s'appuient sur différentes bases légales répertoriées à la fin de l'aide-mémoire ou découlant de la pratique. Vous y trouverez aussi une liste d'adresses et de liens qui vous permettront d'obtenir des informations complémentaires.

En principe, il convient d'examiner chaque situation dans son contexte, car les réponses aux questions sur la protection des données ne se trouvent souvent pas dans la loi fédérale sur la protection des données, mais elles peuvent découler – par exemple – du droit du personnel ou du travail. Cela signifie qu'on ne trouvera en général pas de réponse universelle.

Introduction

La protection des données en bref

Par protection des données, on entend la protection de personnes et d'entreprises contre l'utilisation abusive de leurs propres données. Il existe des mesures de protection organisationnelles et légales. Les mesures organisationnelles peuvent consister en contrôles d'accès, clé ou carte d'identification, légitimation via un mot de passe, etc. Les mesures de protection légales figurent dans la loi fédérale sur la protection des données (LPD) et dans les règlements sur la protection des données, la protection de la sphère privée (CP) et dans l'obligation contractuelle de garder le secret professionnel (CO).

La protection de la personnalité en bref

Par protection de la personnalité, on entend la nécessité de respecter chacun-e (personne en formation, formateur/trice, employé-e). La loi oblige toutes les entreprises à protéger les droits de la personnalité de leurs employé-e-s. Les formateur/trices et les apprenti-e-s doivent bien entendu aussi se conformer à cette obligation. En cas de violation des droits de la personnalité, par exemple lorsqu'une personne en formation use de violence, profère des menaces ou importune des tiers, l'entreprise formatrice ou le/la formateur/trice doit intervenir.

Thèmes pouvant soulever des questions au cours de la formation professionnelle initiale

Bilans d'évaluation de la santé

Ils ne peuvent s'effectuer qu'avec le consentement explicite de la personne en formation ou du candidat / de la candidate à l'apprentissage.

Dans certaines professions, un examen médical centré sur la profession est nécessaire. Il s'effectue avant le début de la formation et est destiné à confirmer que l'état de santé du candidat / de la candidate lui permettra d'accomplir la formation initiale. Exemples: on évalue la condition physique d'un forestier-bûcheron et on effectue un test du risque allergique chez une future boulangère-pâtissière (allergie à la farine).

Base légale: OLT 5, art. 9 al. 2, art. 12 al. 3

Cloud computing (services Internet avec stockage de données)

Par cloud computing, on entend en substance l'utilisation de services Internet, par lesquels les données sont stockées et traitées en divers endroits sur des serveurs externes (par exemple Dropbox, Google-Account ou d'autres plateformes de collaboration). L'obligation de garder le secret professionnel n'est souvent pas garantie, car le contrôle est exercé par des tiers. En outre, les serveurs se situent souvent à l'étranger, ce qui complique la protection des données. Une externalisation est possible lorsque le prestataire peut garantir le traitement sérieux des données. L'entreprise formatrice qui voudrait utiliser de telles prestations de services devrait clarifier les questions juridiques concernant la protection des données et de la personnalité.

Communication à l'autorité parentale (représentation légale, le plus souvent les parents)

Si les apprenti-e-s sont âgé-e-s de moins de 18 ans, les formateurs/trices sont autorisés à appeler les parents (détenteur/trice de l'autorité parentale) – mais aussi le parent qui n'a pas la garde légale) – pour convenir d'un entretien afin d'éclaircir une situation, même contre la volonté de la personne en formation. Lorsque l'apprenti-e est majeur-e, il est indispensable d'obtenir son consentement.

Bases légales: CO, art. 345 al. 2; CC, art. 275 al. 2, art. 296 et ss

Courrier électronique: usage à titre privé, courriels personnels

En règle générale, les entreprises formatrices et les formateurs/trices permettent aux apprenti-e-s d'utiliser la messagerie électronique dans une mesure limitée. Les formateurs/trices ne doivent pas lire le courrier électronique des apprenti-e-s (qu'il s'agisse de messages professionnels ou privés). Il convient d'annoncer au préalable les éventuels contrôles. Il importe d'édicter un règlement d'utilisation clair à l'intention des apprenti-e-s et des employé-e-s. Les personnes en formation doivent aussi veiller à ne pas envoyer des e-mails portant sur des questions délicates en rapport avec l'entreprise formatrice, car les réponses à ces e-mails peuvent aussi parvenir à d'autres personnes dans l'entreprise.

Dossiers de candidature

Seules les personnes compétentes sont autorisées à consulter les dossiers de candidature (formateur/trice, supérieur direct, service des ressources humaines). Elles ne peuvent obtenir que les informations nécessaires pour évaluer l'aptitude professionnelle. Les dossiers de candidature non retenus doivent être renvoyés dans leur intégralité, à moins que la personne concernée n'accepte que ses documents soient conservés pendant un certain temps.

Base légale: LPD, art. 4

Dossiers personnels

Les entreprises peuvent constituer des dossiers personnels au sujet de leurs apprenti-e-s et employé-e-s. Ces dossiers ne doivent cependant contenir aucune information sur la vie privée, l'affiliation à un syndicat ni de commentaires désobligeants sur la personne. Concernant l'état de santé, seules les données en relation directe avec le travail sont consignées dans le dossier personnel (par ex. lorsqu'un-e collaborateur/trice doit travailler à temps partiel pendant une longue période en raison d'un accident).

Droit à l'information auprès de services administratifs, d'écoles, etc.

Toute personne a le droit de demander à un organisme public (administration, commune, école, hôpital, etc.) ou à une institution privée (assurance, banque, opérateur téléphonique, etc.) s'il ou si elle traite des données à son sujet et, si oui, lesquelles. Il est possible de présenter la demande



par écrit, mais il n'est pas nécessaire d'en indiquer les raisons. Il faut joindre à la demande une copie de la carte d'identité ou du passeport. La loi n'exige pas la forme écrite. Dans la pratique, la plupart des requérants se présentent personnellement au guichet et obtiennent l'accès aux documents.

Base légale: LPD, art. 8

Ecoutes téléphoniques (surveillance interne et externe)

Le contenu des conversations téléphoniques ne peut être enregistré qu'à des fins d'exploitation ou pour des raisons de sécurité. Les apprenti-e-s et les employé-e-s doivent être informés au préalable et donner leur consentement.

Fourniture de renseignements sur la personne en formation

L'entreprise formatrice doit demander le consentement de la personne concernée avant de fournir des renseignements d'ordre personnel sur un-e apprenti-e ou sur un-e employé-e.

Base légale: LPD, art. 13

Internet: surveillance et restriction

En règle générale, les entreprises formatrices ou les formateurs/trices autorisent l'utilisation privée de l'Internet dans une mesure limitée.

Une entreprise formatrice peut cependant – pour des raisons en rapport avec son champ d'activité – interdire totalement l'usage de la messagerie et le surf sur Internet à des fins personnelles. L'entreprise formatrice qui ordonne une telle interdiction totale doit être consciente que la mise en œuvre et le contrôle de cette mesure nécessite un investissement très important. Il importe d'édicter un règlement d'utilisation clair, afin que les apprenti-e-s et les employé-e-s sachent ce qui est permis et ce qui ne l'est pas.

Mots de passe

Les mots de passe sûrs préviennent les abus. Les formateurs/trices en entreprise devraient attirer l'attention des apprenti-e-s sur l'utilisation de mots de passe complexes. La personne en formation peut par exemple créer un mot de passe à partir des premières lettres d'une phrase dont elle peut se souvenir facilement; exemple: ACDC, ce formidable groupe de hard rock que j'ai vu en live le 4 septembre!, soit A,cfGhr,qjvL4S!. Les formateurs/trices devraient inciter les apprenti-e-s à modifier régulièrement leurs mots de passe et à ne jamais les transmettre.

Le site www.datenschutz.ch permet de tester la sécurité d'un mot de passe.

Base légale: LPD, art. 7

Téléphones portables

Les formateurs/trices en entreprise peuvent interdire aux apprenti-e-s l'usage de leur téléphone portable pendant les heures de travail. Les appareils peuvent être confisqués pour un certain temps. Leur contenu ne devrait cependant pas être examiné. Cela vaut pour la place de travail (par ex. chantier) ou la salle de classe. Dans ce cas, les enseignant-e-s de l'école professionnelle sont habilités à prendre les mesures qui s'imposent.

Tenue vestimentaire et apparence

Les formateurs/trices et les entreprises formatrices ne peuvent prescrire une tenue vestimentaire aux personnes en formation que si elle a un effet sur le travail (sécurité, hygiène, contact avec la clientèle, etc.).

Tests d'aptitude (classement, transmission, etc.)

Les procédures de sélection doivent permettre d'obtenir des résultats objectifs, fiables et pertinents. Les tests (test de personnalité, examen d'aptitude psychologique, expertise graphologique) ne peuvent s'effectuer que lorsqu'ils servent à déterminer l'aptitude à exercer la profession. Seuls des organismes externes spécialisés ou des collaborateurs de l'entreprise formatrice peuvent réaliser et évaluer les tests d'aptitude. Pour leur part, les formateurs/trices font passer les tests centrés sur la profession; une entreprise de peinture pratique par exemple un test de vision des couleurs.

Source: Guide de l'employeur



Tests de dépistage de la consommation de drogues

De tels tests ne peuvent s'effectuer qu'avec le consentement explicite de la personne en formation ou du candidat / de la candidate à l'apprentissage. Les tests de dépistage ne sont autorisés qu'en cas de risque majeur pour la personne en formation ou les autres employé-e-s. Dans ce cas aussi, il convient d'en informer personnellement l'intéressé-e.

À ce sujet, il existe une jurisprudence (cf. liste de liens à la fin de l'aide-mémoire: www.edoeb.admin.ch).

Vidéosurveillance

L'entreprise n'a en principe pas le droit de recourir à des mesures de surveillance technique afin d'observer le comportement de ses apprenti-e-s et employé-e-s à leur place de travail, à moins que lesdites mesures ne soient prises pour assurer la sécurité de l'exploitation ou pour déterminer les performances individuelles des apprenti-e-s et des employé-e-s. Ces systèmes de contrôle ne peuvent être introduits que si les personnes concernées en ont été informées au préalable.

Base légale: OLT, art. 26

Thématisez la protection de la vie privée en tant que formateur/trice en entreprise

Notre mode de communication a rapidement évolué au cours de ces dernières années. Les moyens numériques sont devenus des éléments indispensables de notre vie quotidienne. Ils offrent une multitude de possibilités d'apprentissage et de développement, mais présentent aussi des risques. De nombreuses personnes – surtout les jeunes – utilisent les médias sociaux (Facebook, Twitter, forums, etc.) via PC ou téléphone portable pour être en contact avec leurs amis. Les jeunes savent certes que ces plateformes sont accessibles publiquement, même pour les non-amis, mais ils en ignorent le plus souvent l'ampleur et l'importance. Insouciantes – sans intention malveillante – ils postent des données hautement sensibles: photos ou films au contenu douteux (débauche, beuverie, dégradation, etc.), souvent sans le consentement des personnes concernées dont ils violent ainsi les droits à la protection de la vie privée.

Parfois, les jeunes utilisent le réseau pour proférer des accusations et tenir des propos haineux ou dénigrants à l'encontre de leurs collègues, mais aussi des enseignant-e-s ou des employeurs. Ils regrettent eux-mêmes cet état de frustration peu de temps après. Ils discriminent les autres, tiennent des propos irréfléchis (parfois bien réfléchis) à caractère raciste et/ou sexiste.

Les jeunes diffusent via SMS ou courriel – la plupart du temps sans s'en rendre compte et sans faire exprès – des affirmations délicates que des tiers non autorisés peuvent à tout moment télécharger sur Internet ou transmettre aux personnes visées.

La suppression complète de ces données au contenu problématique n'est pas aussi facile que leur publication. Elles peuvent rester accessibles ou être rediffusées par des tiers pendant des années. De façon inattendue, elles se muent en pierre d'achoppement dans une carrière professionnelle ou dans la vie privée, car les textes, les images ou les films peuvent être vus sous un autre jour après une longue période; il devient alors difficile de contester ces représentations.

Par conséquent, il convient d'attirer l'attention des apprenti-e-s sur le fait

- qu'ils s'engagent à respecter la personnalité de leur supérieur-e et des employé-e-s de l'entreprise formatrice (les photos, films et déclarations sur des tiers ou à leur sujet ne doivent pas être publiés sans le consentement des personnes concernées);
- qu'ils doivent se conformer aux dispositions de l'entreprise en matière de protection des données (par exemple ne pas transmettre des données sensibles);
- qu'une situation critique peut découler de la publication sur Internet de données (photos, déclarations, opinions, etc.), qu'il s'agisse des siennes ou de celles de tierces personnes;
- qu'ils ne devraient pas publier de données compromettantes sur des tiers;
- qu'il n'est pas facile d'effacer les données disponibles sur Internet.

De plus, les formateurs/trices peuvent aussi inciter les apprenti-e-s à leur signaler toute situation dans laquelle de tierces personnes les harcèlent au moyen de données sensibles (vraies ou fausses) ou les mobbent. C'est par exemple le cas du sexting. Il s'agit de l'envoi de messages érotiques



ou pornographiques ou encore d'autoportraits érotiques diffusés par téléphone mobile ou par ordinateur, ce qui n'est pas en soi punissable. Le destinataire est en revanche punissable s'il utilise ces enregistrements comme moyen de pression et s'il pratique le chantage par d'autres enregistrements, voire menace d'actes sexuels.

Dispositions légales

LDP, Loi fédérale sur la protection des données (Loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992, RS 235.1)

CO, Code des obligations (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse – livre cinquième: Droit des obligations, RS 220)

CC, Code civil (Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210)

CP, Code pénal (Code pénal suisse du 21 décembre 1937, RS 311.0)

LTr, Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964, RS 822.11)

OLT 3, Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 (Hygiène, RS 822.113)

OLT 5, Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail du 28 septembre 2007 (Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, RS 822.15)

LFPPr, Loi fédérale sur la formation professionnelle (Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle, RS 412.10)

OFFPr, Ordonnance sur la formation professionnelle (Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle, RS 412.101)

(Les lois mentionnées peuvent être téléchargées à cette adresse; il suffit d'indiquer l'abréviation correspondante: www.admin.ch/gov/fr)

Liens

www.centrepatronal.ch

Le Centre patronal défend les intérêts des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et d'autres institutions. Il édite le «Guide de l'employeur», instrument de travail utile à toute personne appelée à régler des questions relatives au droit du travail dans l'exercice de son activité professionnelle.

www.dsb.zh.ch

Le commissaire à la protection des données du canton de Zurich a publié une application gratuite sur le thème de la protection des données.

www.edoeb.admin.ch

Le site du Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT) informe par le biais de guides, aide-mémoire, recommandations et de matériel pédagogique pour l'enseignement dispensé aux jeunes. Le rapport «Tests de dépistage de la consommation de drogues durant l'apprentissage» peut y être téléchargé.

www.jeunesetmedias.ch

Ce portail d'information est dédié aux jeunes et aux formateurs/trices en entreprise. Ils y trouvent les réponses à des questions telles que celles-ci: Quelles sont les chances et les risques liés à l'usage des médias numériques? Comment promouvoir les compétences médiatiques? Comment se protéger contre les dangers?

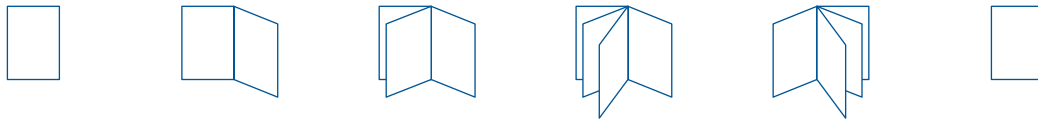
www.privatim.ch

Le site de l'Association des commissaires suisses à la protection des données indique les adresses et les liens vers les sites des préposés cantonaux.

www.suva.ch (Prévention/Travail/Dangers)

La brochure intitulée «Les substances engendrant la dépendance au poste de travail» peut y être téléchargée.





Cet aide-mémoire fait partie de la série "Egalité des chances et traitement équitable":

Introduction	www.formationprof.ch/download/am200.pdf
Compensation des désavantages	www.formationprof.ch/download/am213.pdf
Dépendances	www.formationprof.ch/download/am210.pdf
Dépression et risque de suicide	www.formationprof.ch/download/am211.pdf
Dyslexie et dyscalculie	www.formationprof.ch/download/am204.pdf
Egalité entre hommes et femmes	www.formationprof.ch/download/am202.pdf
Grossesse et maternité	www.formationprof.ch/download/am208.pdf
Harcèlement sexuel	www.formationprof.ch/download/am209.pdf
Hygiène corporelle – tenue vestimentaire	www.formationprof.ch/download/am214.pdf
Immigration	www.formationprof.ch/download/am205.pdf
Maladie et accident	www.formationprof.ch/download/am203.pdf
Mobbing	www.formationprof.ch/download/am206.pdf
Protection des données et de la personnalité	www.formationprof.ch/download/am212.pdf
Racisme	www.formationprof.ch/download/am207.pdf
Violence	www.formationprof.ch/download/am201.pdf

Aide-mémoire 212
Protection des données et de la personnalité
www.am.formationprof.ch

Edition juin 2018

© **CSFO Berne**

La reproduction intégrale ou partielle à des fins non lucratives est autorisée, y compris le stockage et l'utilisation sur des supports de données optiques et électroniques, moyennant l'indication de la source.

CSFO | Maison des cantons | Speichergasse 6 | Case postale | CH-3001 Berne
Téléphone 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | formationprof@csfo.ch

www.formationprof.ch