

Madame
Jacqueline Morard
Assemblée d'Ecole EPFL
Par courriel : jacqueline.morard@epfl.ch

Berne, le 07.11.2019

Ordonnance du Conseil des EPF concernant la protection des données personnelles du personnel dans le domaine des EPF

Mesdames et Messieurs les membres de l'Assemblée d'Ecole,

Dans l'ensemble, nous sommes d'accord avec le contenu de l'ordonnance proposé. Nous avons cependant quelques remarques à formuler concernant plusieurs articles. Les données personnelles constituent un bien précieux et un sujet très important pour transfair. Il est primordial d'empêcher toute atteinte à la protection des données ou à la protection de la personnalité. Voici nos remarques :

Art. 5 Compétences

transfair demande que les personnes compétentes (ex. service du personnel) pour le traitement des données soient suffisamment formées pour accomplir cette tâche. Les personnes chargées du traitement des données ne sont malheureusement pas toujours conscientes des derniers progrès de la technique ou pas encore suffisamment sensibilisées aux questions liées à la protection de la personnalité. Le traitement de données sensibles telles que les données relatives à la santé des collaborateurs ou à d'éventuelles mesures pénales et administratives (art. 3 de la Loi fédérale sur la protection des données (LPD)) doit se faire par du personnel averti et possédant les compétences nécessaires. En outre, le syndicat demande de préciser à qui il est fait référence lorsqu'il est question d'« autres personnes » à l'al. 3 de cet article (« (...) les services du personnel peuvent octroyer des droits d'accès limités à d'autres personnes. ») ? Et sous quels critères ces personnes sont-elles définies ? Le respect de l'art. 12 de la LPD nous paraît très important.

Art. 7 Déclaration des fichiers

Lors de la désignation d'un conseiller à la protection des données selon les art. 12a et 12b OLPD, transfair insiste encore une fois sur la compétence de ce conseiller et sur le fait que l'art. 12a, al. 2 de l'ordonnance relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD) doit être respecté : *Le maître du fichier peut désigner un collaborateur ou un tiers en qualité de conseiller à la*

protection des données. Celui-ci ne doit pas exercer d'activités incompatibles avec ses tâches de conseiller à la protection des données et doit avoir les connaissances professionnelles nécessaires.

Art. 11 Publication interne des données personnelles

Dans le cas où la personne concernée doit décider ou non d'autoriser la publication de données personnelles, transfair veut s'assurer que les informations nécessaires soient données à cette personne. Celle-ci doit pouvoir analyser, en toute connaissance de cause, les enjeux et les retombées de son choix dans le cas où elle autoriserait la publication de données personnelles. Un devoir d'information en interne est donc requis.

Art. 12 Demandes d'information émanant de tiers

Ici, le fait que le consentement de la personne concernée soit considéré comme donné si cette personne désigne un autre collaborateur comme référence pour fournir des informations (al. 2) pose la question des garde-fous. Que se passe-t-il concrètement dans le cas où le collaborateur référence fournit des informations non souhaitées par la personne concernée ? Quelles sont ici les conséquences pour l'un et pour l'autre collaborateur ?

Art. 20 Droit de consultation, de rectification et d'effacement

Nous approuvons l'idée de cet article. Cependant, le système d'information doit assurer un fonctionnement irréprochable afin que les candidats ne puissent en aucun cas avoir accès à d'autres dossiers de candidature de ce système.

Art. 27 Droit d'accès

Il faudrait ici préciser, à l'al.2, dans quels cas particuliers les supérieurs hiérarchiques ont accès aux documents figurant dans le dossier du personnel. L'expression « au cas par cas » nous paraît trop aléatoire.

Art. 34 But

transfair s'oppose à ce que le contrôle de gestion du personnel mène à des réductions de personnel ou à une détérioration des conditions de travail. Cet outil doit être utilisé afin d'obtenir une politique du personnel non pas seulement efficace, mais également de qualité et tournée vers les besoins des collaborateurs.

Art. 38 But

Nous saluons cet article. En tant que partenaire social, transfair se tient à disposition pour coopérer avec les EPF dans l'atteinte de ces buts : formation et perfectionnement des collaborateurs.

Art. 41 Données relatives à la santé

L'al. 1 est très important. Les données relatives à la santé doivent obtenir une attention particulière. Quels contrôles sont-ils prévus afin de déterminer si la communication des données relatives à la santé se fait bien dans le cadre de ces dispositions légales ?

De façon générale, la protection des données personnelles tient beaucoup à cœur à transfair. Notamment, la protection de données, comme celles relatives à la santé ou encore à l'adhésion à des organisations syndicales (catégorie qui peut être contenue dans le système d'information pour la gestion des données du personnel, art. 30) est indispensable afin que les collaborateurs ne subissent pas de possibles discriminations sur leur lieu de travail ou dans la vie privée. Il incombe aux EPF d'assurer cette protection et de se doter notamment des moyens de sécurité informatiques et du savoir-faire nécessaires et que le traitement de données sensibles soit limité aux personnes ayant un droit d'accès. Ces personnes doivent être formées en conséquence.

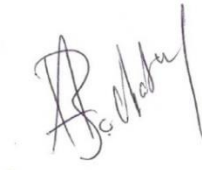
Nous vous remercions par avance de l'attention portée à nos remarques et propositions.

Avec nos meilleures salutations

transfair – le syndicat



Olivier Hählen
Responsable Région Ouest



Albane Bochatay
Collaboratrice scientifique