

**Quatrième commission d'étude  
Loi publique et sociale**

**QUESTIONNAIRE 2010**

**Aspects de protection des données dans les relations salariales**

**Remarques préliminaires :** l'importance de la protection des données personnelles a augmenté à mesure du développement de la technologie informatique. Plusieurs documents internationaux ont été adoptés pour réglementer ce domaine. L'utilisation de caméras sur les lieux de travail est souvent associée à l'idée du dictateur. Les caméras permettent d'enregistrer et de fournir des informations qui peuvent être très précises. Le présent Questionnaire vise à donner une idée dont la surveillance par caméra (l'enregistrement vidéo) est traitée dans les systèmes juridiques des pays participants.

1. Existe-t-il des provisions explicites en matière de surveillance par caméra, notamment sur les lieux de travail ? Existe-t-il des conventions collectives qui définissent les circonstances et les conditions pour l'introduction et l'utilisation de la surveillance par caméra ?
2. Est-ce obligatoire pour l'employeur de définir le but de l'utilisation de la surveillance par caméra ? Cette utilisation est-elle tenue à certains buts (par exemple, la sécurité et la sûreté, la protection des biens de l'entreprise, le contrôle du processus de fabrication, le contrôle de la performance des employés, ...). Est-ce autorisé d'utiliser la surveillance par caméra pour la surveillance d'un ou plusieurs employés en particulier sur le lieu de travail ? La surveillance par caméra est-elle autorisée dans les toilettes, les vestiaires ou les salles du personnel ?
3. Qui peut consulter les séquences ?
4. Pendant combien de temps sont-elles stockées ?
5. Existe-t-il une obligation d'informer les employés lorsqu'une surveillance par caméra est installée ? L'utilisation de la surveillance par caméra nécessite-t-elle le consentement des employés ?
6. Existe-t-il une obligation d'informer le comité d'entreprise ou les organisations syndicales de l'introduction et de l'utilisation de la surveillance par caméra ? Existe-t-il une obligation d'avoir un accord avec le comité d'entreprise ou les organisations syndicales qui définit les circonstances et les conditions pour l'introduction et l'utilisation de la surveillance par caméra ?
7. L'employeur (le contrôleur qui utilise la technologie électronique pour traiter des données personnelles) est-il tenu d'en informer l'Autorité de protection des données ou une quelconque autre autorité ? Les employeurs doivent-ils attendre l'autorisation de l'autorité avant de pouvoir mettre en place la caméra ? Quelles sont les conditions pour obtenir l'autorisation de mettre en place la surveillance par caméra ? L'Autorité de protection des données a-t-elle l'autorité d'imposer des modifications pour que le traitement ou la surveillance répondent aux exigences légales ?
8. Quelles sont les conséquences lorsque les règles de la surveillance par caméra ne sont pas respectées (par exemple, une sanction, le devoir de payer des dommages et intérêts, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales ou l'employé qui peuvent demander l'arrêt des mesures de contrôle et la restauration de la situation antérieure,...) ?

Remarque finale : Lors de la conférence, nous souhaitons également aborder l'impact pratique.

Gerhard Kuras  
Veuillez envoyer votre rapport avant le 15 août 2010 à

M. Gerhard Kuras, Président : [Gerhard.Kuras@justiz.gv.at](mailto:Gerhard.Kuras@justiz.gv.at)

M. Philippe Bron, Vice-président : [philippe.bron@just.fgov.be](mailto:philippe.bron@just.fgov.be)

Mme Bernice Donald, Vice-présidente : [bernice\\_donald@tnwd.uscourts.gov](mailto:bernice_donald@tnwd.uscourts.gov)

IAJ : [secretariat@iaj-uim.org](mailto:secretariat@iaj-uim.org)