



**Commission paritaire centrale de l'enseignement supérieur
non universitaire libre confessionnel**

**Décision relative à l'utilisation des Technologies de l'Information et de la
Communication (TIC) et à la protection de la vie privée**

Exposé des motifs.

La présente décision s'inscrit dans le cadre de l'article 109ter de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ; elle a pour objet d'assurer la protection de la vie privée des membres du personnel appelés à utiliser ces techniques tout en garantissant le droit du pouvoir organisateur à contrôler les outils mis à disposition des membres du personnel.

Elle définit la manière dont doivent être appliqués dans la relation de travail au sein des établissements scolaires (des centres) les principes de finalité, de proportionnalité et de transparence contenus dans la loi du 8 décembre 1992.

Elle doit être comprise comme étant une règle complémentaire de la Commission paritaire centrale de l'enseignement supérieur non universitaire libre confessionnel.

Décision de la Commission paritaire centrale de l'enseignement supérieur non universitaire libre confessionnel

En sa séance du 22 mai 2007, la Commission paritaire centrale a adopté la décision suivante.

L'emploi dans la présente décision des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

Chapitre I. Portée de la décision.

Article 1^{er}.

La présente décision s'applique aux membres du personnel et aux pouvoirs organisateurs relevant de la compétence de la commission paritaire centrale de l'enseignement supérieur non universitaire libre confessionnel.

Article 2.

La présente décision a pour objet, en ce qui concerne le contrôle des données de communications électroniques en réseau de garantir d'une part, dans la relation de travail, le respect de la vie privée du membre du personnel à l'égard de données à caractère personnel et, d'autre part, les prérogatives du pouvoir organisateur lui permettant d'assurer le bon fonctionnement de l'établissement.

Chapitre II. Définition.

Article 3.

Pour l'application de la présente décision, on entend par données de communications électroniques en réseau, notamment les courriers électroniques y compris les pièces attachées et autres services d'internet, les données relatives aux communications électroniques transitant par réseau, entendues au sens large et indépendamment du support par lequel elles sont transmises ou reçues par un membre du personnel dans le cadre de la relation de travail.

Chapitre III. Engagement des parties.

Article 4.

Les parties signataires affirment les principes suivants :

- les membres du personnel reconnaissent le principe selon lequel le pouvoir organisateur dispose d'un droit de contrôle sur l'outil de travail et sur l'utilisation de cet outil par le membre du personnel dans le cadre de l'exécution de ses obligations contractuelles, y compris lorsque cette utilisation relève de la sphère privée, dans le respect des modalités d'application visées au Chapitre IV de la présente décision ;
- les pouvoirs organisateurs respectent le droit des membres du personnel à la protection de la vie privée dans le cadre de la relation de travail et des droits et obligations que celle-ci implique pour chacune des parties ; de plus, ils reconnaissent que la présente décision ne peut porter préjudice à l'exercice des activités syndicales dans l'établissement.

COMMENTAIRE :

On pourrait s'étonner de la phrase « y compris lorsque cette utilisation relève de la sphère de la vie privée » dans une convention visant à réglementer l'usage des outils de communications électroniques en réseau. Cependant, il faut constater que la jurisprudence unanime reconnaît « un certain droit » pour le membre du personnel à utiliser à des fins privées, les outils de communications mis à sa disposition par le pouvoir organisateur dans le cadre du contrat de travail.

Le contrôle du respect du principe de bonne foi sur ce point précis fera l'objet des articles 13 et 14 de la présente convention. On peut cependant déjà relever le principe absolu selon lequel un employeur n'a en aucun cas le droit de vérifier ou de contrôler le contenu de cette « correspondance » privée. Seuls les nombre, volume, durée et fréquence des communications pourront, si nécessaire et moyennant le respect des procédures, faire l'objet d'un contrôle.

Chapitre IV. Modalités d'application.

Article 5.

Le contrôle des données de communications électroniques en réseau n'est autorisé que pour autant qu'il satisfait aux principes de finalité et de proportionnalité précisés aux articles 6 et 7 ci-après ainsi qu'au principe de transparence défini à l'article 8.

Article 6.

Le contrôle de données de communications électroniques en réseau n'est autorisé que lorsque l'une ou plusieurs des finalités suivantes est ou sont poursuivies :

1. la prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ;
2. la protection des informations à caractère confidentiel ;
3. la sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'établissement, en ce compris le contrôle des coûts y afférents, ainsi que la protection physique des installations de l'établissement;

4. le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans le règlement de travail de l'établissement et du PO.

Le pouvoir organisateur définit clairement et de manière explicite la ou les finalités du contrôle.

COMMENTAIRE :

Les faits illicites ou diffamatoires, faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui peuvent notamment consister en des actes de piratage informatique, dont la prise de connaissance non autorisée de données de communications électroniques en réseau relatives à la gestion du personnel ou des collègues ou étudiants, ou bien encore la consultation de sites à caractère pornographique ou pédophile, de même que celle de sites incitant à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, de la religion ou du choix philosophique ou de l'origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou de certains d'entre eux.

Article 7.

Par principe, le contrôle des données de communications électroniques en réseau ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du membre du personnel.

Si toutefois ce contrôle entraîne une telle ingérence, celle-ci doit être réduite au minimum c'est-à-dire ne viser qu'à collecter les données de communications électroniques en réseau nécessaires au contrôle en fonction de la ou des finalités légitimes poursuivies.

COMMENTAIRE :

Les données de communications ne concernent pas les contenus mais visent par exemple le nombre, le volume, la durée, la fréquence des communications. Le contrôle éventuel sur ces données s'inscrit bien entendu dans le cadre des finalités prévues à l'article 6.

Article 8.

Le pouvoir organisateur qui souhaite installer un système de contrôle des données de communications électroniques en réseau, informe préalablement le Conseil d'entreprise ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut l'ensemble des membres du personnel sur tous les aspects de contrôle visés à l'article 10.

Article 9.

Lors de l'installation du système de contrôle des données de communications électroniques en réseau, le pouvoir organisateur informe les membres du personnel sur tous les aspects de contrôle visés à l'article 10.

Cette information doit être effective, compréhensible et mise à jour. En particulier, elle doit être donnée à tout nouveau membre du personnel.

Cette information ne dispense pas les parties de respecter le principe d'exécution de bonne foi des conventions.

Le choix du support de cette information est laissé au pouvoir organisateur.

COMMENTAIRE :

A titre indicatif, cette information pourra être réalisée :

- dans le cadre d'instruction générale (circulaires, affiches, etc) ;
- par mention au règlement de travail ;
- par mention dans le contrat d'engagement ;
- par des consignes d'utilisation fournies à chaque utilisateur de l'outil (mention sur écran de messages à l'allumage de l'outil et/ou lors de l'activation de certains programmes).

Il va de soi que ce choix du support ne dispense pas de l'application de la réglementation en la matière prévoyant des mentions obligatoires au règlement de travail.

Article 10.

L'information collective et individuelle prévue aux articles 8 et 9 porte sur les aspects suivants du contrôle des données de communications électroniques en réseau :

1. la politique de contrôle ainsi que les prérogatives du pouvoir organisateur et du personnel habilité par lui à procéder à ce contrôle ;
2. la ou les finalités poursuivies ;
3. le fait que les données personnelles soient ou non conservées, le lieu et la durée de conservation ;
4. le caractère permanent ou non du contrôle.

En outre, l'information individuelle visée à l'article 9 porte sur :

5. l'utilisation de l'outil mis à la disposition des membres du personnel pour l'exécution de leur travail en ce compris lorsque cet outil est partagé par des collègues ou étudiants ; en particulier, les limites à l'utilisation fonctionnelle de l'outil ;

6. les droits, devoirs et obligations des membres du personnel et les interdictions éventuelles prévues dans l'utilisation des moyens de communications électroniques en réseau dans l'établissement, en ce compris lorsque ces moyens sont partagés par des collègues ou des étudiants ;
7. les sanctions éventuellement encourues en cas de manquement.

COMMENTAIRE :

Les sanctions sont celles prévues à l'article 149 du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française.

Les membres du personnel devront être clairement avertis de « qui peut faire quoi ».

D'une part, la politique de contrôle mise en place par le pouvoir organisateur (contrôle permanent, par sondage, de semaine en semaine....) et quelles sont les finalités poursuivies par ce contrôle.

D'autre part, QUI, au point de vue technique, est habilité à effectuer ce contrôle : la personne ou le service mandaté par le Pouvoir Organisateur pour autant qu'elle dispose des capacités techniques pour le faire ? Quelles seront les prérogatives de la personne ou du service habilité(e) au contrôle. Il semble important de rappeler que cette personne ou ce service sera tenu à la plus stricte confidentialité sur le résultat du contrôle, et que tout abus dans la divulgation et/ou l'utilisation des informations recueillies dans le cadre du contrôle pourra donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Article 11.

Une évaluation des systèmes de contrôle installés et de leur utilisation est en outre régulièrement réalisée selon le cas en Conseil d'entreprise, ou à défaut en Comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut avec la délégation syndicale de manière à faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques et légaux.

Article 12.

Le pouvoir organisateur ne peut individualiser les données de communications électroniques en réseau collectées lors d'un contrôle d'une manière incompatible avec la ou les finalités poursuivies et visées à l'article 6.

L'individualisation directe des données de communications électroniques en réseau est autorisée lorsque le contrôle poursuit une ou plusieurs des finalités visées à l'article 6 , 1°, 2° ou 3°.

Par individualisation des données de communications électroniques en réseau, il convient de comprendre, au sens de la présente décision, l'opération consistant à traiter les données de communications électroniques en réseau collectées lors d'un contrôle effectué par le pouvoir organisateur en vue de les attribuer à un membre du personnel identifié ou identifiable.

En cas d'utilisation de l'outil partagée avec des collègues ou étudiants, ces derniers doivent pouvoir être identifiés de manière distincte de l'identification du membre du personnel ayant ceux-ci en charge.

Le pouvoir organisateur individualise les données de communications électroniques en réseau de bonne foi et en conformité avec la ou les finalités que poursuit ce contrôle.

Le pouvoir organisateur prend toutes les dispositions qui s'imposent pour éviter que les données de communications électroniques en réseau soient collectées et individualisées pour d'autres finalités que celles qu'il a déterminées. Il veillera en particulier à ce que ces données de communications collectées et individualisées soient adéquates, pertinentes et non excessives en regard des finalités qu'il a déterminées.

Article 13

Lorsque le contrôle poursuit la finalité visée à l'article 6 , 4 °, l'individualisation des données de communications électroniques en réseau n'est autorisée que moyennant le respect d'une phase préalable d'information.

Cette information a pour but de porter à la connaissance du ou des membres du personnels, de manière certaine et compréhensible, l'existence de l'anomalie et de les avertir d'une individualisation des données de communications électroniques en réseau lorsqu'une nouvelle anomalie de même nature sera constatée.

Article 14

Le membre du personnel auquel une anomalie d'utilisation des moyens de communications électroniques en réseau peut être attribuée par la procédure d'individualisation indirecte visée à l'article 13 sera invité à un entretien par le pouvoir organisateur.

Cet entretien a pour but de permettre au membre du personnel de s'expliquer sur l'utilisation faite par lui des moyens de communications électroniques en réseau mis à sa disposition.

La finalité de cet entretien sera explicitement et clairement exprimée dans l'invitation écrite qui est faite au membre du personnel. Ce dernier peut se faire accompagner se faire accompagner par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Le cas échéant, il ne peut se substituer à la procédure disciplinaire proprement dite telle que prévue dans les dispositions statutaires en vigueur.

COMMENTAIRE :

L'individualisation indirecte des données de communications électroniques en réseau vise, rappelons-le, à vérifier la finalité n° 4 visée à l'article 6, à savoir « le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation en réseau fixés dans le règlement de travail ».

La procédure est la suivante :

- 1. La personne ou le service chargé des contrôles sur le plan général remarque une anomalie (un nombre d'email trop important, trop de temps passé sur des sites sans rapport avec l'activité professionnelle), et en avertit le pouvoir organisateur ;*
- 2. Le pouvoir organisateur avertit le membre du personnel de la détection de l'anomalie et du fait qu'il fera désormais l'objet d'une surveillance particulière SI une nouvelle anomalie devait être constatée ;*
- 3. Si, malgré cet avertissement, une nouvelle anomalie est constatée et peut, grâce à l'individualisation des données recueillies, être imputée au membre du personnel, celui-ci est convoqué à l'entretien prévu à l'article 14, pour lui permettre de s'expliquer ;*
 - a. Soit cet entretien ne fait pas partie d'une procédure disciplinaire : il s'agit de mettre les choses au point, voire de prendre une mesure pour empêcher temporairement l'accès à Internet ou au courrier électronique : il y a alors lieu d'avertir clairement le membre du personnel sur le but de l'entretien. Si une procédure disciplinaire devait être initiée par la suite, elle ne pourrait l'être que moyennant une nouvelle convocation respectant les procédures prévues dans les statuts*
 - b. Soit cet entretien se place déjà dans la procédure disciplinaire : dans ce cas, cela devra être indiqué clairement et sans équivoque possible dans la convocation, et l'ensemble de la procédure prévue dans les différents statuts devra être respecté.*

Dans les 2 cas, le membre du personnel aura la possibilité de se faire accompagner par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Chapitre V. Dispositions finales.

Article 15

La présente décision est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

La partie qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement auprès du Président de la Commission paritaire centrale de l'enseignement supérieur non universitaire libre confessionnel.

Articles 16

La présente décision est exécutoire à partir de l'année académique 2007-2008.

Article 17.

Les parties signataires de la présente décision demandent au Gouvernement de la Communauté française la force obligatoire.

Parties signataires de la présente décision :

Membres représentant les Pouvoirs Organisateur de l'enseignement supérieur non universitaire libre confessionnel

Membres représentant les organisations représentatives des membres du personnel de l'enseignement supérieur non universitaire libre confessionnel