# Protocoles sur les systèmes automatisés

Création : dimanche 12 janvier 2020 19:12

## Ligne directrice / Position SNPS

**Protocoles sur les systèmes automatisés qui peuvent stocker des données (images, sons, données classiques, ...) enregistrement et suivi comme track and trace ou suivi et reperage (géolocalisation), bodycams, enregistrement sonore, enregistrement des communications telephoniques, systemes d'acces (badge, empreintes digitales, ...), …**

### Conseil general Snps :

Le SNPS n'est certainement pas contre l'achat et l'utilisation de ces équipements de travail à condition que l'employeur tienne compte de nos commentaires, positions ; au contraire, cela peut améliorer les conditions de travail du personnel, notamment sa sécurité.
Que nos conseils et commentaires soient actés en détail.

### Remarques générales :

- L'employeur a le droit de surveiller le rendement de l'employé parce qu'il existe une relation employeur-employé.
- Il n'existe pas de législation contraignante, mais l'employeur doit se conformer à la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée. Cela s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public et comprend les conditions de traitement des données à caractère personnel, les obligations formelles, les procédures et l'objectif à atteindre.
- Il existe également la CCT (convention collective de travail) n° 68 du 16 juin 1998 (du Conseil national du travail) relative à la surveillance par caméra.
- Recommandation n° 8/2012 du 2 mai 2012 de la Commission de la vie privée.
- La législation est donc très pauvre.
- Enraison de la relation d'emploi, l'employé perd une partie de sa vie privée.

### Points d'attentions pour les ccb, c'est-à-dire les protocoles (généralités) :

- Dès que l'employeur envisage d'acheter un tel système, il ne doit pas oublier de suivre la procédure d'achat (mieux connue sous le nom des 3 feux verts) et mettre le point à l'OJ du CCB/CCPT. De cette façon, on est impliqué dès le début.
- Les avis du conseiller en prévention sont très importants. Il doit y avoir un.
- Le concept de « traitement » (voir PowerPoint) se résume au fait qu'ils vont conserver et


Phoca PDF

# Protocoles sur les systèmes automatisés

Création : dimanche 12 janvier 2020 19:12

traiter les données automatiquement. Ceci est valable pour tous les systèmes mentionnés dans le titre.
- Faire enregistrer l'objectif final.
- Il y a 4 objectifs possibles :
    - Vérification de la sécurité et de la santé de l'employé ;
    - Protection des biens ;
    - Vérification du fonctionnement du personnel, vérification du bon fonctionnement des services ou afin d'évaluer et d'améliorer l'organisation du travail.
    - Vérification du travail de l'employé.
- Le SNPS s'y opposera totalement s'il apparaît que l'objectif unique et le plus important serait le contrôle du membre du personnel.
- Ce traitement doit être LEGITIME, en d'autres termes, nécessaire pour l'employeur.
- Ce traitement doit être PROPORTIONNEL. On ne peut pas tout traiter comme ça. Veillez à tenir compte de la finalité, car les données traitées ne peuvent être utilisées qu'à cette fin. Il n'est donc pas possible de tout stocker pour que l'employeur soit suffisamment sûr d'atteindre son objectif. Vérifiez bien ceci à chaque fois.
- L'employeur ne peut pas se contenter de tout vérifier et doit en principe demander l'autorisation de l'employé. Dans la pratique, cela semble se faire via le CCB. C'est pourquoi le protocole est si important.
- L'employeur doit être TRANSPARENT. L'employé doit au moins savoir quelles données l'employeur détient à son sujet. Veillez à ce qu'il soit consigné que l'agent doit être informé IMMÉDIATEMENT lorsque l'employeur vérifie certaines données le concernant, les demandes, ... Nous exigeons que l'employeur le fasse pour que le membre du personnel sache que des données lui seront demandées. Il doit également avoir lui-même accès à ces données afin de savoir de quoi il s'agit. Conformément au RGPD, l'employeur DOIT rendre ces données disponibles.
- L'employeur doit respecter le principe de la finalité. Cela signifie que le membre du personnel doit savoir ce qu'il advient de ces données et pourquoi elles sont stockées.
- Chaque membre du personnel a le droit d'accéder à ces données et de les consulter. Cela se fait sur simple demande et l'employeur ne peut le refuser.

## Important pour l'enregistrement dans le protocole (la mise en œuvre pratique) :

- Quelles données sont enregistrées précisément (en détail)


Phoca PDF

# Protocoles sur les systèmes automatisés

Création : dimanche 12 janvier 2020 19:12

- Où sont-elles conservées (serveur, sécurité,... ?)
- Qui y a accès (fonction au moins, des procès-verbaux détaillés sont également rédigés, normalement seulement via Chef de corps, pas de contrôle interne ou similaire) et comment cet accès se fait-il (de préférence login avec mot de passe) ?
- Combien de temps sont-elles stockées (par exemple de 1 mois pour les caméras à un maximum de 6 mois dans certains cas) ?
- Art 25/5 de la Loi sur la fonction de police détermine …..
- Les articles 25/6 et 25/7 de la LFP précisent que la conservation des images des caméras utilisées par la police peut aller jusqu'à 12 mois, mais que la police ne peut les visionner qu'un mois au maximum. Après ce mois, cela ne pourra se faire à des fins légales qu'avec l'autorisation écrite du Procureur du Roi.
- Quelle est l'utilisation spécifique de ces données ?
- Comment le membre du personnel peut-il avoir accès à ces données ?
- Ce système ne peut servir que s'il n'existe aucun autre moyen d'enquêter sur la plainte. Il n'est donc pas acceptable que ce système soit toujours accessible directement. Déterminez d'abord s'il n'existe pas d'autres moyens normaux d'enquêter sur la plainte.
- Lors de l'utilisation des systèmes, le membre du personnel doit être informé immédiatement et doit bénéficier des mêmes droits que l'employeur (par exemple, pouvoir écouter la conversation dans son intégralité).
- Chaque système doit être utilisé à charge et à décharge de l'agent et l'agent doit être informé des résultats finaux (tant dans le cas d'une poursuite que dans le cas d'un classement sans suite).
- Quels sont les systèmes en place dans la zone de police ou le service fédéral ? Existe-t-il déjà des protocoles et où sont-ils situés (demandez-les si nécessaire) ?
- A-t-il été consigné que l'utilisation illégale et/ou l'accès illégal à ces systèmes constituent une infraction très grave qui mérite au moins une sanction disciplinaire lourde ? Il peut même s'agir d'une violation de la loi.
- Faire consigner dans le protocole que les contrôles d'enregistrement (qui a accès à quel système, à quel moment et pour quelle raison) de l'année écoulée sont soumis à chaque premier CCB de l'année. C'est un contrôle supplémentaire pour les abus. C'est très important pour nous.
- Ces protocoles DOIVENT également être portés à l'attention du personnel actuel mais aussi des nouveaux membres du personnel. Cela peut également se faire, par exemple, par le biais de la brochure d'accueil, mais compte tenu de son importance, il est préférable de le faire en échange d'un accusé de réception.


Phoca PDF

# Protocoles sur les systèmes automatisés

Création : dimanche 12 janvier 2020 19:12

- Si nécessaire, une période d'essai avec évaluation est souhaitable. Il est certain qu'après l'installation de ce système, une évaluation suivra à l'un des CCB suivants et, si nécessaire, le protocole sera ajusté.

## Exemples de différents systèmes :

- bodycams
- suivi et reperage
- enregistrement des conversations téléphoniques
- réception d'enregistrements sonores
- images camera (entrée, dans le bâtiment de police)
- controles d’acces (badge, empreintes digitales, ...)
- autre

## Plan d'action / à entreprendre à la demande du national :

- Demander les protocoles existants (et les évaluer sur la base de la législation, des lignes directrices, ...).
- Si nécessaire, faites apporter les ajustements, améliorations, … nécessaires.