

# 1. QU'EST-CE QUE LA LÉGISLATION EUROPÉENNE RGPD ?

Le RGPD (ou Règlement Général sur la Protection des Données) est en vigueur depuis mai 2018. Ce texte assure la protection de la vie privée et des données personnelles de citoyen.nes européen.nes.

Mais quelles sont les conséquences concrètes de ce règlement pour les élections sociales? Ce flyer a pour but de répondre à vos interrogations.

# 2. LE RGPD ET L'ÉCHANGE SUR LES LISTES ÉLECTORALES

## 2.1. Généralités

Au cours de la procédure des élections sociales, une série de données personnelles sont échangées. Soit par affichage, soit par voie électronique.

L'APD (l'Autorité de protection des données, à savoir l'autorité chargée du respect du RGPD) a autorisé le traitement de ces données s'il est proportionné à la finalité poursuivie par la législation et qu'il est nécessaire au contrôle de la régularité des opérations électorales.

Les données à caractère personnel à traiter sont en effet reprises dans des listes que l'employeur a l'obligation de constituer au fur et à mesure du calendrier des élections, à savoir la liste des membres du personnel de direction (nom et prénom), la liste des cadres (nom et prénom), les listes électorales (nom, prénom, date de naissance, date d'entrée en fonction et service dans lequel le travailleur est occupé), les coordonnées de la personne ou du service responsable de l'organisation des élections sociales dans l'entreprise (nom, prénom et e-mail).



Deviens  
candidat.e !



# Campagne conforme au RGPD



2024  
ÉLECTIONS  
SOCIALES

# PLUS FORTS ENSEMBLE

fgtb2024.be  
**FGTB**



La mise à disposition des listes électorales auprès de tous.tes les travailleurs et travailleuses vise à assurer la transparence et le contrôle collectif tout au long du processus électoral au sein de l'entreprise, et à permettre à chaque travailleur et travailleuse d'introduire une réclamation en cas d'inexactitude ou d'inscription ou de non-inscription indue d'une personne sur une liste.

#### **CONSEIL :**

les listes électorales doivent être approuvées par le CE (Conseil d'entreprise) et/ou le CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail). Il est donc préférable de demander, en temps utile, à l'employeur les données qu'il utilisera pour établir ces listes électorales. Vous avez le droit de recevoir ces informations.

#### **ATTENTION !**

Dans un avis, l'APD a souligné que l'employeur ne pouvait pas transmettre les listes électorales par courrier électronique, ni les publier sur le site internet de l'entreprise (avec téléchargement facile). La mise à disposition des listes électorales par voie électronique devrait plutôt avoir lieu sur une plateforme fermée ou un intranet sécurisé par l'employeur. Cela n'empêche toutefois pas l'employeur d'envoyer aux membres du personnel un courriel contenant un lien vers cette plateforme, si seuls les travailleurs de l'entreprise peuvent y accéder.

### **2.2. Les travailleurs intérimaires**

À la demande de l'utilisateur, l'agence d'intérim doit fournir les données relatives aux intérimaires, ainsi que leur statut personnel, leurs langue, adresse postale et le nombre de jours prestés pour l'utilisateur au cours de la période de référence. Les données nécessaires à l'établissement des listes électorales sont prescrites par la loi et leur communication est strictement limitée à la finalité légale.

### **2.3. Données traitées par la FGTB**

La FGTB traitera des données provenant de deux types de listes : la liste des candidat.es et la liste des témoins. Ces données sont traitées à la fois par l'employeur et par la FGTB.

L'employeur reçoit en effet ces listes du syndicat. Conformément au RGPD, les données de ces listes ne peuvent être utilisées que pour la finalité pour laquelle elles ont été traitées par le responsable initial du traitement (la FGTB).

La base juridique pour le traitement des données personnelles des travailleurs et travailleuses concerné.es concernés est leur consentement.

En effet, la loi sur les élections sociales dispose que les syndicats introduisent les listes de candidats auprès de l'employeur et que ceci peut se faire par l'envoi de listes sur papier ou via un téléchargement sur l'application. Il en va de même en cas de remplacement d'un ou de plusieurs candidats.

En pratique, les témoins sont, quant à eux, généralement des militant.es au sein de l'entreprise et, le plus souvent, des candidat.es aux élections sociales. Le traitement de ces données sensibles repose donc sur le consentement du travailleur.

## **3. COMMENT MENER CAMPAGNE DANS LE RESPECT DU RGPD ?**

Le RGPD soulève de nombreuses questions sur la manière de contacter travailleurs et travailleuses affilié.es ou non-affilié.es. pour les élections sociales.

#### **Nos propres membres...**

En tant que syndicat, nous pouvons utiliser les adresses électroniques et postales de nos propres membres pour leur fournir du matériel de campagne. Car le RGPD

autorise l'envoi de propagande automatiquement par le biais de l'affiliation. Si la personne ne souhaite plus recevoir de matériel de propagande, il peut bien entendu, après réception, s'opposer à ce que ses données soient encore utilisées à l'avenir pour la transmission de tout matériel de propagande dans le cadre des élections.

#### **CONSEIL :**

s'il existe déjà un conseil d'entreprise, un CPPT ou une délégation syndicale, ses membres sont connus et peuvent être facilement contactés. S'il n'existe pas encore de conseil, de CPPT ou de délégation syndicale, la liste électorale provisoire peut être consultée.

On peut comparer cette liste avec les membres repris dans la base de données et identifier nos propres membres. Les membres peuvent être contactés pour leur demander de se porter candidats.

#### **Qu'en est-il des autres collègues et des non-membres ?**

Soyez prudents lorsque vous contactez des collègues de travail. Il est essentiel de leur laisser le choix de ne plus recevoir l'information. Et n'oubliez pas d'utiliser l'option « copie cachée » lors de l'envoi d'un e-mail afin que la liste des destinataires ne soit pas visible par tous.

Tout le matériel peut également être mis à disposition sur le lieu de travail, dans un endroit central, afin que les travailleurs et travailleuses puissent le trouver/l'emporter. Si l'employeur ne permet pas la mise à disposition de ce matériel sur le lieu de travail, celui-ci peut être distribué à l'entrée de l'entreprise. On peut également demander aux travailleurs rencontrés s'ils veulent/peuvent le transmettre à des collègues/amis/personnes intéressées au sein de l'entreprise.

Les représentants syndicaux eux-mêmes disposent des mailing lists des membres et non-membres qui souhaitent être informés des activités du syndicat.