

Données personnelles

Questionnaire de santé lors de la procédure d'embauche



Sandra Nenning
Juriste, collaboratrice du préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT)

«Dans le cadre de la procédure d'embauche, Marc est prié de remplir un formulaire de santé. Marc souffre de diabète. Doit-il le mentionner?»

En vertu de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), les données personnelles des collaboratrices et collaborateurs ne peuvent être traitées (recueillies, conservées, utilisées, etc.) que dans la mesure où elles concernent l'aptitude au travail ou sont nécessaires à la conclusion du contrat de travail. L'employeur est également habilité à traiter des données relatives à la santé pour clarifier si un-e candidat-e convient pour un emploi déterminé. Toutefois, le principe de proportionnalité doit être respecté: seules peuvent être recueillies et traitées les données pertinentes et nécessaires à la réalisation des tâches. En outre, les données relevées doivent contribuer à clarifier l'aptitude en fonction de critères objectifs; il doit toujours y avoir un lien avec le poste. L'employeur est donc tenu d'éclaircir si un questionnaire de santé est nécessaire pour le poste à pourvoir. A notre avis, de tels questionnaires ne doivent pas forcément être utilisés systématiquement pour toutes les fonctions, mais uniquement lorsque le poste en question présente certains risques (p. ex. au niveau de la sécurité) ou exige de la candidate ou du candidat des aptitudes spécifiques (p. ex. une certaine force physique).

Si une clarification de l'aptitude s'avère nécessaire pour un poste, l'office, en tant qu'employeur, n'a pas le droit de s'enquérir lui-même de l'état de la candidate ou du candidat, mais il peut déléguer la clarification de l'aptitude au service médical compétent. En application de la LPers, le service médical peut traiter uniquement les données personnelles sensibles qui sont nécessaires pour évaluer l'aptitude des candidat-e-s lors de l'embauche. Il communique ensuite à l'employeur si la candidate ou le candidat est apte ou non à occuper le poste, mais sans donner de diagnostic. Le service médical peut dans des cas fondés demander de plus amples informations ou un examen approfondi par un médecin.

Pour résumer, on peut dire que l'acceptabilité du questionnaire dépend de l'emploi ou de la fonction pour lequel Marc a postulé. S'il doit remplir un questionnaire, il doit certes indiquer ses maladies, en l'occurrence le diabète, mais le service médical n'a pas le droit de communiquer ce diagnostic à l'employeur. Il peut uniquement informer sur une éventuelle aptitude insuffisante pour le poste, p. ex. si la maladie compromet directement et actuellement l'aptitude au travail, ou rend impossible l'accomplissement du travail.

Alcool à la place de travail

Un problème d'addiction chez une collègue: que faire?



Monique Portner-Helfer
Porte-parole d'ADDITION SUISSE

«Ma collègue de l'équipe téléphonique a un problème d'alcool. Je ne sais pas comment réagir. Que dois-je faire, comment me comporter à son égard?»

Le comportement de votre collègue a probablement changé. Vous supposez qu'elle boit en cachette, avant ou même pendant les pauses, et vous constatez que le travail en pâtit. Vous vous inquiétez, la situation vous préoccupe? Alors oui, parlez-lui. Dites-lui que vous avez noté des changements chez elle. Le message que vous devriez faire passer: «Je me sens concernée, je me fais du souci parce que j'ai l'impression que tu ne vas pas bien.» Décrivez ce qui vous inquiète et comment vous vivez la situation. Le problème d'alcool ne doit pas être au centre de la réflexion. L'essentiel est que vous parliez de votre point de vue à vous et que vous en restiez à ce que vous observez, percevez et ressentez. Cette façon de faire pourrait inciter votre collègue à se confronter à elle-même et à son comportement. Elle lui montre en outre que vous lui attachez de l'importance.

Diagnostiquer un problème d'alcoolisme n'est pas de votre ressort – c'est à un professionnel de le faire. Même si cela vous est difficile, n'essayez pas de couvrir votre collègue, de la décharger ou de rattraper ses erreurs. Votre collègue pourrait alors avoir l'impression que ses managements, p. ex. des retards ou des négligences, demeurent sans conséquences. Or, souvent, ce sont les problèmes et conséquences liés à l'addiction qui vont inciter la personne à changer quelque chose dans sa vie. D'où l'importance que votre collègue assume elle-même la responsabilité de ses actes. Il ne vous incombe pas de régler le problème d'alcoolisme d'autrui. Tâchez plutôt de clarifier ce qui vous inquiète ou vous pèse, et de l'exprimer. Posez des limites et ne vous laissez pas prendre en otage par les problèmes de votre collègue.

Vous trouverez des informations plus détaillées sur www.alkoholamarbeitsplatz.ch.