

Présentation du rapport de recherche

« ENTRE DROITS FONDAMENTAUX ET SURVEILLANCE

**Les effets secondaires de la lutte contre la radicalisation sur les musulmans
belges »**

FGTB Cheminot – 29 avril 2024

Note d'intervention : perspective du rapport à partir des travailleurs

Kaoutar Boustani Dahan

CADRE LÉGAL

Pour rappel introductif, la récolte des données en Belgique est juridiquement encadrée par la « directive (UE) 2016/680 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données ».

Synthèse du contenu de la directive :

Étayé en 65 articles sur 27 pages, le texte développe un encadrement plus strict de la récolte des données, avec entre autres une catégorisation précise des personnes concernées par la récolte de leurs données (ouvrant explicitement la catégorisation aux personnes suspectées de commettre une infraction pénale suivant l'appréciation de l'État membre), et une distinction entre les données factuelles et celles basées sur des appréciations personnelles.

Dans l'article 10, la récolte des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, ou l'appartenance syndicale, est autorisée uniquement en cas de nécessité absolue, sous réserve de garanties appropriées pour les droits et libertés de la personne concernée.

En l'occurrence, l'article suivant, le 11, prévoit que tout profilage qui entraîne une discrimination à l'égard des personnes physiques sur la base des catégories particulières de données à caractère personnel visées à l'article 10 est interdit, conformément au droit de l'Union.

Les articles 13, 14, 15, 16 et 17 détaillent les obligations des institutions qui récoltent les données à l'égard des personnes concernées, ainsi que les limitations possibles du droit d'accès des personnes concernées.

Les États membres ont la liberté de choisir la forme nécessaire pour atteindre les objectifs fixés par cette directive ET doivent prévoir qu'une ou plusieurs autorités publiques indépendantes soient chargées de surveiller sa bonne application « afin de protéger les libertés et droits fondamentaux des personnes physiques ».

Concrètement, cela signifie que les personnes concernées par la récolte de données qui subissent une décision administrative justifiée par l'analyse de ces données doivent :

1. Savoir pourquoi elles font l'objet d'une décision administrative basée sur des données récoltées – c'est-à-dire avoir accès aux données en question ;
2. Avoir le droit de corriger ou de faire supprimer les données si elles s'avèrent ne pas répondre aux conditions de collecte, à savoir que les données doivent être exactes, traitées de manière loyale et légale (enregistrées de manière adéquate et précise), pertinentes et dûment justifiées (servir une finalité légitime), et mises à jour (être effacées si nécessaire) ;
3. Avoir le droit de contester la décision administrative statuée sur la base des données précitées.

MESURES ADMINISTRATIVES SUBIES SPÉCIFIQUES AUX TRAVAILLEURS·EUSES

Parmi les mesures administratives possibles, il y a la fermeture de comptes bancaires sans raison, des perquisitions sans raison, l'interdiction de passer des frontières sans raison, et le refus d'octroyer une habilitation de travail / un avis ou une attestation de sécurité pour travailler.

Les mesures peuvent être subies de manière cumulée.

Dans notre enquête, 4 personnes étaient concernées par le refus d'octroi d'une habilitation de travail / avis ou attestation de sécurité : R1, R18, R20 et R22.

R1

Traducteur indépendant auprès du ministère de la Justice, l'ANS doit fournir un avis de sécurité pour qu'il puisse exercer. Son contrat est interrompu en raison d'un avis négatif.

Il conteste la décision et tente d'obtenir des informations sur les raisons de ce refus d'habilitation. Il reçoit un document dont la plupart des pages sont noircies, et identifie sur les parties visibles qu'on lui reproche des positionnements politiques exprimés sur son blog, ainsi que son apparence physique (il porte la barbe).

Il est interrogé par la police qui lui reproche ses positionnements idéologiques. Il porte plainte contre la Sûreté de l'État auprès du Comité R, défend son droit à la liberté d'expression concernant ses positionnements politiques publics, et obtient gain de cause. Il retrouve son travail de traducteur pour les services de la Justice.

R18

Engagé comme aumônier dans une prison, il reçoit par lettre recommandée l'information selon laquelle il ne peut plus exercer à cause de la levée de son habilitation par l'organe de contrôle.

Il tente de mobiliser ses supérieurs hiérarchiques, qui l'ont toujours évalué positivement, mais ceux-ci disent n'avoir aucun contrôle sur la situation.

Il dépose un recours in extremis (délai de 8 jours) pour contester la décision et savoir ce qui lui est reproché. Il est convoqué par la police qui lui demande des explications sur des activités qu'il mène dans une mosquée. Il répond à toutes les questions mais n'arrive toujours pas à savoir ce qui lui est reproché exactement.

Il reçoit un document quasi totalement noirci.

Il demande conseil auprès du syndicat FGTB mais, bien qu'il ait été correctement accueilli, il ne peut être défendu car il n'était pas affilié au moment où l'information de son licenciement lui parvient.

Il se tourne ensuite vers l'Exécutif des musulmans (qui nomme les aumôniers musulmans), lequel le dissuade d'aller plus loin. Il suit leur conseil mais dit aujourd'hui le regretter.

Il travaille aujourd'hui comme accompagnateur de train à la SNCB et dit être inquiet de la situation, car un licenciement en raison d'un refus d'habilitation pour ce poste ne lui permettrait pas d'occuper une autre fonction au sein de l'entreprise.

R20

Travailleur engagé en intérim pour faire le check-in dans un aéroport. Après plusieurs contrats d'intérim évalués positivement, il lui est proposé de passer en CDD.

Au moment de la concrétisation de ce passage en CDD, il est contacté par la police qui lui demande si elle peut lui rendre visite. Finalement, la police arrive en nombre et saisit plusieurs objets, dont son ordinateur et son téléphone.

Le responsable de la police lui demande de « collaborer sinon je pars et je reviens avec un mandat de perquisition ». Une perquisition est donc effectuée sans mandat, uniquement sur la base d'informations auxquelles l'intéressé n'aura jamais accès malgré ses nombreuses demandes.

Ses badges sont désactivés le même jour et il ne peut plus retourner travailler.

Lorsqu'il insiste pour savoir ce qui lui est reproché, un document lui est remis avec 3 pages noircies.

Il décide d'aller en justice devant la cour d'appel de Bruxelles contre l'organe de police. Le jugement est rendu sur la forme mais pas sur le fond : l'organe de police est condamné à lui verser 5 000 euros pour ne pas avoir communiqué les raisons des mesures administratives imposées, mais pas sur le fond.

Il est réintégré à l'aéroport après enquête, sous condition de rester en contrat d'intérim (forme de contrat qui ne nécessite peut-être pas de tenir compte de l'avis de sécurité), mais il refuse.

Il reçoit des informations selon lesquelles un de ses collègues n'était pas satisfait qu'il passe en CDD et aurait diffusé des rumeurs à son encontre, lesquelles se seraient retrouvées dans la base de données.

[Le témoignage cité a été corrigé uniquement pour l'orthographe, sans modification du contenu.]

R22

Travailleur dans l'entretien technique d'une centrale nucléaire depuis 15 ans lorsqu'il est brusquement licencié, à son retour de vacances, juste après les attentats de Maelbeek, en raison de la levée de son habilitation et attestation de sécurité par l'ANS et l'AFCN.

Il contacte l'organe pour connaître les raisons de cette levée mais n'obtient aucune information.

Il se tourne vers son syndicat, compétent en matière d'habilitation, mais celui-ci exprime un malaise sur cette question et demande à un avocat externe d'intervenir.

Le travailleur estime son dossier incomplet (il a demandé l'avis d'Unia qui a fait la même évaluation) et se tourne vers une avocate indépendante.

Il décide d'attaquer la décision auprès du Comité R.

Durant l'audience, le juge lui pose des questions sans expliquer le contenu sur lequel il s'appuie. La personne doit donc deviner de quoi il s'agit sans savoir exactement à quoi les questions font référence.

Il gagne le procès et doit être réhabilité. Il reçoit des excuses et une compensation financière de ses autorités.

Cependant, les habilitations devant être renouvelées tous les 4 ans, il a de nouveau fait l'objet d'un refus il y a quelques mois et a immédiatement introduit un recours.

Il a finalement été réhabilité, mais ne peut toujours pas voyager : il a été recalé aux frontières de plusieurs pays.

POUR CONCLURE

- Les 4 cas interrogés ainsi que le dernier cas exposé démontrent une grande fragilité quant :
 - à l'exactitude des informations retenues (rumeurs, publications Facebook, etc.)
 - à la pertinence des informations : dans les 3 cas ayant abouti en justice, les jugements estiment que celle-ci n'était pas démontrée
- Des travailleurs actuels de la SNCB qui ont déjà subi des mesures administratives sans en connaître les raisons pourraient se retrouver dans la même situation. Il ne leur serait plus possible de travailler dans l'entreprise, même dans une autre fonction.
- Le dernier cas pose la question du risque de voir des militants syndicaux recalés des processus de recrutement.