



Avis n° 05/2008 du 27 février 2008

Objet : avis relatif au monitoring des groupes à potentiel au sein du Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle) (A/2008/003)

La Commission de la protection de la vie privée ;

Vu la loi du 8 décembre 1992 *relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel* (ci-après la "LVP"), en particulier l'article 29 ;

Vu l'arrêté royal du 13 février 2001 *portant exécution 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* (ci-après l' "A.R. du 13 février 2001") ;

Vu la demande d'avis du directeur du personnel du Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, reçue le 15/01/2008 ;

Vu le rapport de Monsieur Trogh ;

Émet, le 27/02/2008, l'avis suivant :

I. OBJET DE LA DEMANDE

1. Dans le cadre de sa politique en matière d'égalité des chances et de diversité, le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (ci-après le VDAB) veut avoir un aperçu de la présence des groupes à potentiel 'personnes d'origine allochtone' et 'personnes handicapées du travail' au moyen de l'enregistrement volontaire dans son fichier du personnel.

2. Avant de procéder à la mise en œuvre de ce projet, le VDAB souhaite soumettre à la Commission le système de monitoring des groupes à potentiel dans son fichier du personnel et la communication y afférente à son personnel dans son ensemble.

II. CONTEXTE DE LA DEMANDE

3. En tant qu'employeur, le VDAB mène une politique d'égalité des chances et de diversité. Dans ce cadre, on vise la diversité dans le fichier du personnel. À cet effet, on s'emploie d'une part à faire disparaître des seuils, autrement dit, à donner des chances égales aux groupes à potentiel. D'autre part, on vise une représentation proportionnelle de ces mêmes groupes à potentiel dans le fichier du personnel. Le VDAB souhaite être le reflet de la société. À cette fin, cinq groupes prioritaires ont été définis : les femmes dans des fonctions de management, les personnes d'origine allochtone, les travailleurs expérimentés (âgés de plus de 45 ans), les peu scolarisés et les personnes handicapées du travail. Le contenu de la politique est partiellement identique pour tous les groupes cibles mais présente aussi des caractéristiques propres par groupe cible ; par exemple, l'afflux de personnes d'origine allochtone, le maintien d'une occupation adaptée pour les travailleurs plus âgés, la combinaison travail/famille en fonction du sexe, etc.

4. En ce qui concerne le sexe, l'âge et le niveau de formation, les données sont disponibles dans le fichier du personnel. Ce n'est pas le cas pour les allochtones et les personnes handicapées du travail. L'instauration d'un système de monitoring et d'enregistrement de ces groupes à potentiel permet de résoudre ce problème.

5. L'option retenue consiste à ancrer la collecte de données, donc les données relatives à l'origine et au handicap du travail, dans le système du personnel existant.

III. EXAMEN DE LA DEMANDE

6. Il faut constater que la Commission a en fait déjà statué sur la possibilité d'avoir un aperçu des groupes à potentiel dans un système du personnel.

7. Elle fait référence à cet égard à son avis n° 07/2006 du 22 mars 2006 *relatif au projet "monitoring des 'groupes à potentiel' au sein du fichier du personnel du Ministère de la Communauté flamande géré via le système 'Vlimpers'"*. Cet avis a été émis à l'époque à la demande du Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme.

8. Cela ne fait aucun doute que le VDAB doit avoir été au courant de cette demande d'avis. Les documents qui accompagnent la présente demande d'avis sont en effet rédigés en des termes presque identiques à ceux utilisés dans les documents accompagnant la demande d'avis de l'époque qui émanait du ministre compétent. Le système d'auto-enregistrement que le VDAB souhaite mettre sur pied ne diffère pour ainsi dire en rien du système Vlimpers de l'Autorité flamande.

9. L'agence autonomisée externe VDAB demande un avis parce qu'elle souhaite lancer le monitoring des groupes à potentiel visés dans son propre fichier du personnel.

10. Ce que la Commission a estimé possible à l'époque concernant les traitements de données à caractère personnel dans le cadre d'une politique d'égalité des chances et de diversité par l'Autorité flamande en tant qu'employeur vaut bien entendu également pour le VDAB en tant qu'employeur, puisqu'il représente un élément de cette même Autorité flamande. C'est la raison pour laquelle la Commission renvoie à l'avis qui a été émis antérieurement.

11. La Commission rappelle néanmoins ci-après quelques points de cet avis.

Admissibilité

12. L'enregistrement de données relatives à la diversité (en l'occurrence l'enregistrement en tant qu'allochtone et/ou de personne handicapée) dans le système du personnel est autorisé par un décret du 8 mai 2002 *relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi*, par l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 *portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande* et par le statut du personnel de l'Autorité flamande.

13. Les réponses aux questions sur l'origine et/ou sur le handicap du travail ne sont données que sur une base volontaire, comme le requiert d'ailleurs l'article 4 de l'arrêté susmentionné.

Finalité et proportionnalité

14. Le traitement volontaire des données visées s'inscrit dans le cadre de finalités claires, définies dans la réglementation (participation proportionnelle, promotion et soutien de la politique d'égalité des chances et de diversité) et les données à traiter (relatives à la diversité) sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard de ces finalités.

Information

15. La personne concernée est informée du traitement envisagé ainsi que de ses droits et obligations en la matière au moment où elle y sera soumise.

Sécurité

16. L'accès aux données relatives à la diversité et les possibilités de traitement des différents utilisateurs (service HRM et Cellule Émancipation du VDAB) ont été dimensionnés et limités à ce qui est possible en fonction de leur besoin légitime d'information. Ainsi, un règlement graduellement plus strict en matière d'accès va de pair avec l'augmentation des risques pour la personne concernée.

Consultation

17. Le membre du personnel a accès à ses propres données relatives à l'origine et au handicap du travail. Ceci concerne aussi bien l'introduction, la consultation ou la suppression des propres données dans 'mon dossier du personnel'.

18. En bref, on peut conclure à une collecte proportionnelle, sécurisée et suffisamment transparente de données relatives à la diversité, réalisée sur une base volontaire et pour des finalités légitimes qui sont d'ailleurs également basées sur des droits et obligations respectivement octroyés et imposés au VDAB par des décrets.

19. Sans préjudice de ce qui précède, plusieurs points – dont certains ont pourtant déjà été formulés à l'égard de Vlimpers – posent problème ou sont susceptibles d'en poser à la lumière de la protection de la vie privée qu'il faut nécessairement garantir lors de la mise en œuvre du projet du VDAB. Ces imperfections doivent dès lors avoir disparu au plus tard au moment où le système de monitoring sera rendu opérationnel.

20. La tenue à jour de l'historique des modifications apportées par la personne concernée elle-même ou à sa demande dans le système du personnel va à l'encontre du droit de se rétracter au moment de donner (ou de refuser) un précédent consentement au traitement. Les données modifiées par la personne concernée dans ce sens ou dans un autre ne peuvent donc pas être archivées dans le système de manière permanente.

21. La période de la mise en œuvre du système d'auto-enregistrement coïncide avec la période d'évaluation. Le VDAB compte manifestement "*sur la collaboration des évaluateurs pour déjà préparer les collègues quant à l'intérêt de compléter mon dossier du personnel sans perdre de vue le caractère volontaire*" [Traduction libre réalisée par le secrétariat de la Commission, en l'absence d'une traduction officielle]. Ce timing est plutôt fâcheux étant donné qu'on peut avoir l'impression que les membres du personnel appartenant aux groupes à potentiel concernés sont mis sous pression pour communiquer leurs données.

22. Le VDAB demande la nationalité spécifique des parents ou grands-parents, étant donné la définition de l' "origine allochtone" dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 : l'origine allochtone est définie en fonction de la possession ou non d'une nationalité d'un pays hors de l'Union européenne, dans le chef de la personne concernée elle-même, de ses parents ou de ses grands-parents.

La Commission estime que réclamer, de manière inconditionnelle, la nationalité du/des (grands-)parent(s) du membre du personnel est excessif. Il convient de recommander d'utiliser de plus larges classes pour garantir le respect du principe de proportionnalité. En fin de compte, le VDAB doit uniquement savoir si le membre du personnel tombe dans le champ d'application de la définition de "personne d'origine allochtone". La politique visée d'égalité des chances et de diversité du VDAB n'est en effet pas axée sur des nationalités spécifiques.

Au regard de la finalité (application de la définition "origine allochtone" dans l'arrêté susmentionné), une communication par exemple d'une nationalité africaine, américaine ou asiatique est en outre non pertinente, même en tenant compte d'un éventuel élargissement de l'Union européenne.

23. D'un point de vue plus fondamental, on ne peut pas mettre au point un monitoring de membres du personnel, qui n'appartiennent au groupe à potentiel 'personnes d'origine allochtone' que sur la base de leur propre nationalité, s'ils ne se sont pas fait enregistrer en tant que telles et volontairement pour les finalités de monitoring telles que visées dans ce projet. Il se peut donc qu'une personne appartienne en théorie au groupe à potentiel sur la base de sa propre nationalité,

mais qu'elle ne veuille pas être traitée et considérée en cette qualité par le VDAB (action positive, emplois réservés, ...).

24. La Commission attire encore l'attention sur l'article 25 de l'A.R. du 13 février 2001 qui doit être respecté, vu le caractère sensible des données à réclamer. Cela implique l'établissement d'une liste des personnes qui consulteront les données, avec leurs compétences. Cette liste doit être tenue à la disposition de la Commission et ces personnes doivent être obligées, légalement, contractuellement ou statutairement à la confidentialité. L'information (article 9 de la LVP) ou la déclaration (article 17 de la LVP) doivent également mentionner quelle base légale le VDAB invoque pour enregistrer ces données dans le traitement.

25. En guise de mesure de sécurité générale (article 16 de la LVP), il convient de recommander de mettre l'ensemble du projet sous la surveillance d'un conseiller en sécurité de l'information, chargé notamment des missions d'un préposé à la protection des données (article 17 *bis* de la LVP).

26. Le VDAB doit veiller à ce que le contrôle de fiabilité et de représentativité du système (vérifier combien de personnes faisant partie des groupes à potentiel encodent effectivement leurs données dans le système) ne soit pas réalisé à l'aide de données à caractère personnel. Une comparaison de données relatives à des personnes handicapées, issues du système d'auto-enregistrement du VDAB, avec des données de la Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (l'Agence flamande pour Personnes handicapées), via un échange du numéro de Registre national, ne peut en tout cas pas se produire aussi longtemps qu'aucune autorisation n'a été obtenue du Comité sectoriel du Registre national pour cette finalité. Il existe d'autres manières moins intrusives, comme demander au service HRM si le nombre obtenu correspond à leur perception subjective. Il s'agit alors uniquement d'une appréciation subjective d'un chiffre et non de la collecte et du traitement de données à caractère personnel.

PAR CES MOTIFS,

la Commission émet un avis favorable, pour autant qu'il soit remédié aux imperfections susmentionnées (points 20 à 26 inclus).

L'Administrateur,

Le Président,

(sé) Jo Baret

(sé) Willem Debeuckelaere