

AVIS N° 07 / 2006 du 22 mars 2006

N. Réf. : SA2 / A / 2006 / 004

OBJET : Avis 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’ ».

La Commission de la protection de la vie privée (ci-après « la Commission ») ;

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 la demande d'avis formulée le 25 janvier 2006 par le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme ;

Vu le rapport de Monsieur Robben ;

Emet, le 22 mars 2006, l'avis suivant :

A. CONTEXTE DE LA DEMANDE D'AVIS

Dans le cadre de sa politique d'égalité des chances et de diversité, l'autorité flamande s'efforce d'avoir une vue générale de la présence au sein de sa propre administration des « *groupes à potentiel* » « *personnes d'origine allochtone* » et « *personnes handicapées* », de manière à pouvoir adapter en conséquence sa politique du personnel.

Pour concrétiser ce vœu, le Ministère de la Communauté flamande souhaite mettre en route un projet de « *monitoring des groupes à potentiel* ».

En tant qu'employeur, l'autorité flamande mène une politique d'égalité des chances et de diversité, qui vise à diversifier le recrutement. Dans cette perspective, on s'emploie d'une part à éliminer des « *seuils* », autrement dit à faire en sorte que l'égalité des chances devienne une réalité pour les « *groupes à potentiel* ».

Une représentation proportionnelle des différentes composantes de la population au sein du personnel est d'autre part recherchée, l'autorité flamande voulant être le reflet de la société.

Cinq groupes prioritaires ont été définis à cet effet : les femmes, les personnes d'origine allochtone, les « *travailleurs expérimentés* » (âgés de plus de 45 ans), les personnes peu scolarisées et les « *personnes handicapées du travail* » [Note du traducteur : formule utilisée, dans la traduction officielle de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004, pour traduire l'expression « *personen met een arbeidshandicap* », qui vise les personnes affligées d'un handicap compromettant leur insertion professionnelle]. Sur le plan du contenu, la politique est en partie la même pour les divers groupes visés mais met également l'accent sur des aspects spécifiques pour chacun des groupes précités – par exemple l'intégration des personnes d'origine allochtone, le maintien d'emplois adaptés pour les travailleurs plus âgés, la combinaison travail / famille par rapport au genre, etc.

En ce qui concerne le sexe, l'âge et le niveau de formation, les données figurent dans le fichier du personnel. Il n'en va pas de même pour les données intéressant plus spécifiquement les allochtones et les « *personnes handicapées du travail* ». L'introduction d'un système de « *monitoring* » de ces « *groupes à potentiel* » permet de résoudre ce problème.

L'option retenue consiste à « *ancrer* » la collecte des données dans le système de gestion du personnel du ministère, le système « *Vlimpers* ». Ce dernier est un « *système self-service* » auquel le personnel a accès via l'Intranet : chaque membre du personnel est personnellement responsable de la gestion de ses données.

Les conventions relatives au monitoring des personnes d'origine allochtones et des personnes souffrant d'un handicap compliquant leur insertion professionnelle ainsi qu'à l'utilisation à cette fin de « *Vlimpers* » seront fixées dans une circulaire.

Tous les membres du personnel ayant accès à « *Vlimpers* » ou aux données en provenance de celui-ci en leur qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel, ou en fonction de leurs tâches, seront liés par la circulaire en question.

B. LEGISLATION APPLICABLE

Le décret du 8 mai 2002 *relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi* (ci-après « *le décret* ») et 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* (ci-après « *l'arrêté* ») constituent le fondement de la politique d'égalité des chances et de diversité de l'autorité flamande, qui a été plus largement développée dans le « *statut du personnel flamand* » (ci-après « *le statut du personnel* »).

C. EXAMEN DE LA DEMANDE D'AVIS

I. FINALITE ET PROPORTIONNALITE (ARTICLE 4 DE LA LVP)

1. Les données à caractère personnel doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités, compte tenu de tous les facteurs pertinents, notamment des prévisions raisonnables de l'intéressé et des dispositions légales et réglementaires applicables. Elles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement.

2. Les missions incombant à l'autorité flamande en tant qu'employeur constituent en même temps les finalités du traitement :

1. mener une politique du personnel visant à assurer pour les « groupes à potentiel » une participation proportionnelle au marché de l'emploi ;
2. travailler avec des objectifs chiffrés, ce qui implique la collecte de matériaux statistiques,
3. mener une action positive en faveur des « groupes à potentiel » ;
4. procéder à des adaptations raisonnables pour des individus ;
- 5.a. à compétences égales, privilégier le recrutement de candidats issus du « groupe à potentiel » sous-représenté ;
- 5.b. réserver une partie des emplois aux personnes affligées d'un handicap lourd compromettant leurs chances d'insertion professionnelle.

3. La question portant sur l'origine et celle relative au handicap nuisant à l'insertion professionnelle – auxquelles il n'est pas obligatoire de répondre – permettent de déceler une éventuelle sous-représentation de certaines fractions de la population et rendent ainsi possible le suivi des mesures en matière d'égalité des chances. Les données peuvent également être utilisées pour contacter les intéressés dans le cadre d'actions positives et en vue de l'exécution des mesures destinées à favoriser leur recrutement qui sont prévues dans le décret, l'arrêté et le statut du personnel.

4. On peut constater que les traitements possibles concernent des finalités très clairement spécifiées et des catégories de données à caractère personnel bien déterminées.

5. L'éventuelle transmission de données entre la personne concernée et l'autorité flamande (si l'intéressé choisit de répondre à la question relative à son origine et/ou à celle portant sur le handicap compliquant son insertion professionnelle) s'inscrit dans le cadre de finalités clairement définies dans la réglementation (article 4, § 1, 2°, de la LVP) et les données communiquées sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités en question (article 4, § 1, 3°, de la LVP).

II. ADMISSIBILITE DU TRAITEMENT (ARTICLES 6 ET 7 DE LA LVP)

6. La base juridique des missions énoncées ci-dessus a chaque fois été explicitée. Il s'agit du décret, de l'arrêté et du statut du personnel.

Quant à la mission 1

Pour ce qui est de la 1^{ère} mission, il est fait référence au décret, dans lequel sont exposés les principes de base d'une politique de l'emploi visant à assurer une représentation proportionnelle. Le décret en question s'applique également à l'autorité flamande en sa qualité d'employeur (article 3, 2°, du décret).

D'une part, on veut prévenir et combattre les discriminations sur le marché de l'emploi. D'autre part, on veut mener une politique tendant à garantir une représentation proportionnée des « groupes à potentiel ».

Les groupes visés sont désignés explicitement à l'article 3 de l'arrêté adopté en exécution du décret : les « *personnes peu scolarisées* », les « *travailleurs expérimentés* », les « *personnes d'origine allochtone* », les « *personnes handicapées du travail* » [Note du traducteur : voir précédente note du traducteur, au point A] et « *les personnes d'un sexe déterminé qui, par rapport à l'autre sexe, sont sous-représentées dans un segment spécifique du marché du travail* ».

Les définitions correspondant aux notions de « *personne d'origine allochtone* » et de « *personne handicapée du travail* » sont fournies à l'article 2 de l'arrêté.

Quant à la mission 2

Pour ce qui est de la 2^{ème} mission, il est fait référence à l'article 4 de l'arrêté, qui stipule que l'on travaillera sur la base de chiffres à atteindre et qu'un système de monitoring permettant « *l'enregistrement volontaire des groupes à potentiel* » devra être utilisé pour « *chaque domaine politique* ». ¹

Quant à la mission 3

Pour ce qui est de la 3^{ème} mission, il est fait référence à l'article 5 de l'arrêté, pris en exécution de l'article 5, § 3, du décret : « *Pour la réalisation de la participation proportionnelle et de l'égalité des chances, il y a lieu de prendre des mesures et d'entreprendre des actions spécifiques afin de promouvoir l'entrée et la transition de personnes des groupes à potentiel et de prévenir leur sortie anticipée.*»

Quant à la mission 4

Pour ce qui est de la 4^{ème} mission, il est fait référence à l'article 5, § 4, du décret : « *Afin de garantir que le principe de l'égalité de traitement soit respecté, il convient de prévoir des adaptations raisonnables. Cela implique que les organisations intermédiaires et l'employeur, en fonction des besoins, prennent dans une situation concrète les mesures appropriées pour l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle, voire pour bénéficier d'une formation, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée dans le chef de l'employeur. Lorsque cette charge est compensée dans une mesure suffisante par des mesures existantes, elle ne peut être considérée comme disproportionnée.* »

Quant à la mission 5.a

Pour ce qui est de la mission 5.a, il est fait référence à l'article I.5., § 3, du statut du personnel² [Note du traducteur : en l'absence de traduction officielle, la version française qui suit a été établie par le secrétariat de la Commission] :

« Le Gouvernement flamand fixe pour les groupes cibles définis par lui des objectifs chiffrés globaux qui sont convertis par le ministre fonctionnel en chiffres à atteindre dans chaque domaine politique.

Aussi longtemps que les objectifs chiffrés fixés par le Gouvernement flamand relativement à certains groupes cibles ne seront pas atteints, la préférence sera donnée, à valeur égale, au candidat issu du groupe sous-représenté ».

¹ Ces chiffres à atteindre n'étaient pas encore fixés au moment où cette demande d'avis a été formulée. Dans sa décision du 12 mars 2004, le Gouvernement flamand n'a proposé un chiffre global à atteindre que pour le groupe cible des « *personnes handicapées du travail* », à savoir un objectif global de 4, 5 % pour les personnes avec un handicap reconnu.

² Selon la demande d'avis, le Gouvernement flamand a définitivement approuvé le statut du personnel le 13 janvier 2006. Cet arrêté fixe la position juridique du personnel des services de l'autorité flamande. Il a déjà fait l'objet d'un avis du Conseil d'Etat et est soumis pour négociation aux syndicats. Il devrait être en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2006. Lors d'une consultation du site Web de la Communauté flamande, en date du 13 février 2006, dans le cadre de l'élaboration du présent avis, il est apparu que l'article I.5, §§ 3 et 4, y était formulé en des termes légèrement différents.

Quant à la mission 5.b

Pour ce qui est de la mission 5.b, il est fait référence à l'article 1.5., § 4, du statut du personnel, dans lequel est formulé le principe d'emplois réservés à certaines personnes souffrant d'un handicap compliquant leur insertion professionnelle [Note du traducteur : en l'absence de traduction officielle, la version française qui suit a été établie par le secrétariat de la Commission] :

« § 4. Le Gouvernement flamand arrête, sur proposition du Ministre flamand des Affaires administratives, le nombre d'emplois réservés à des personnes gravement handicapées. Par dérogation à l'article 1.5, § 1, ces personnes handicapées sont exemptées du concours de recrutement.

Le *line manager* de l'entité fonctionnelle compétente décide, en concertation avec le VDAB et le Bureau de Sélection de l'Administration fédérale quelles personnes handicapées peuvent prétendre à occuper un poste vacant. Si le Bureau de Sélection de l'Administration fédérale n'a pas communiqué son avis dans les 15 jours calendrier, la procédure peut être poursuivie. »

7. Vu que la spécificité de ces missions amène (peut amener) l'autorité flamande, en sa qualité d'employeur, à recueillir et à traiter des données à caractère personnel concernant ses (futurs) agents et correspondant à certaines de celles énumérées à l'article 6 et/ou à l'article 7 de la LVP – traitement qui est en principe interdit en vertu du § 1 des deux articles précités –, il s'agit de s'assurer qu'une base légale suffisante, au sens du § 2 des deux articles susmentionnés, permet effectivement de traiter les données visées.

D'une part, des renseignements relatifs à son origine sont demandés à la personne concernée, qui doit obligatoirement communiquer sa nationalité ainsi que – mais cette fois sur une base purement volontaire – celle de ses parents et grands-parents. Pour justifier le traitement de la nationalité précise des parents et grands-parents, l'auteur de la demande d'avis invoque la définition du concept d'« *origine allochtone* » donnée dans l'arrêté (on parlera d'origine allochtone selon que l'intéressé lui-même, ses parents ou ses grands-parents ont la nationalité d'un pays extérieur à l'Union européenne) et l'éventualité d'une extension de l'Union européenne qui pourrait avoir pour conséquence que l'intéressé d'abord assimilé à une personne d'origine allochtone ne le soit plus ensuite – c'est-à-dire après l'intégration dans l'Union européenne d'un pays dont un de ses parents ou grands-parents possède la nationalité. La Commission conçoit bien que la définition du concept d'« *origine allochtone* » doit pouvoir être appliquée d'une manière adéquate mais juge que demander la nationalité précise des parents et grands-parents va à l'encontre du principe de proportionnalité : au regard de la finalité (appliquer la définition précitée en tenant compte d'une éventuelle extension de l'Union européenne), les données à caractère personnel sont excessives (la communication d'une nationalité africaine, américaine ou asiatique ne présente par exemple pas d'utilité par rapport à l'objectif fixé). Il est donc recommandé de recourir autant que faire se peut à des catégories larges, de manière à garantir le respect du principe de proportionnalité. Il apparaît en tout cas que la liste de recherche des pays doit subir une réduction drastique. Il ressort du dossier introduit qu'en fin de compte, le responsable du traitement doit uniquement savoir si un individu peut ou non être défini comme une « *personne d'origine allochtone* ». La politique d'égalité des chances et de diversité poursuivie par l'autorité flamande ne viserait pas des nationalités particulières.

D'autre part, l'intéressé se voit demander s'il souffre de maladies et affections de longue durée ou de handicaps, si celles-ci/ceux-ci le gênent dans ses activités journalières et si le handicap compliquant son insertion professionnelle a été reconnu par certaines instances.

8. L'auteur de la demande d'avis pense pouvoir trouver cette base dans les textes décrets et réglementaires précités, par référence aux articles 6, § 2, l) et 7, § 2, e) de la LVP : le traitement de données à caractère personnel sensibles ou de données à caractère personnel relatives à la santé n'est pas interdit lorsqu'il est, respectivement, permis par une loi, un décret ou une ordonnance pour des motifs d'intérêt public ou rendu obligatoire par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance pour des motifs d'intérêt public importants.

L'auteur de la demande d'avis pourrait faire subsidiairement référence au décret du 28 avril 1998 *relatif à la politique flamande à l'encontre des minorités ethnoculturelles*, dont le champ d'application est à la vérité très étendu. En outre, le traitement de données sensibles et de données relatives à la santé est également autorisé lorsqu'il est nécessaire « *afin d'exécuter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail* » (articles 6, § 2, b, et 7, § 2, b, de la LVP). Selon la Commission, le traitement que l'autorité flamande projette d'effectuer en sa qualité d'employeur peut également être fondé sur les articles 6, § 2, b, et article 7, § 2, b, de la LVP – eu égard au décret du 8 mai 2002, lu de concert avec l'arrêt de la Cour d'arbitrage du 27 janvier 1994 dans lequel la Cour expose les conditions auxquelles des discriminations positives ou « inégalités correctrices » sont compatibles avec le principe d'égalité.

9. Il est de la sorte permis d'avancer que les textes décrets et réglementaires auxquelles l'auteur de la demande d'avis fait référence pour justifier les traitements projetés sont la concrétisation des conditions que posent les articles 6, § 2, b) et l), et 7, § 2, b) et e) de la LVP en vue du traitement des données visées.

10. En outre, ainsi qu'il ressort de la demande d'avis, l'enregistrement des réponses aux questions concernant l'origine et /ou un éventuel handicap ne sera au bout du compte effectué que sur une base volontaire, non seulement parce que l'auteur de la demande d'avis a conçu le projet de cette manière mais aussi parce que l'article 4, 2^{ème} alinéa, de l'arrêté³ l'y contraint.

11. En d'autres termes, l'admissibilité du traitement dépendra également en partie du consentement de la personne concernée quant à ce traitement. Par « *consentement de la personne concernée* », il faut entendre, conformément à l'article 1, § 8, de la LVP, « *toute manifestation de volonté, libre, spécifique et informée par laquelle la personne concernée (...) accepte que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement.* » Ce consentement doit reposer sur la fourniture préalable d'informations claires à la personne concernée (cf. infra, point 13) et doit pouvoir être retiré à tout moment (cf. infra, point 17). De cette manière, le droit de la personne concernée à « l'autodétermination informationnelle » est reconnu.

12. C'est ainsi qu'il ne sera pas permis au responsable du traitement de prendre l'initiative d'aller au devant d'un intérêt de la personne concernée qui lui apparaît légitime mais au sujet duquel il ne peut pas être raisonnablement admis qu'il a fait l'objet de l'information de la personne concernée visée au point 11 ou qu'il se situe dans le prolongement de celle-ci. Par conséquent, le responsable du traitement ne peut entreprendre à l'égard des personnes concernées que des actions annoncées au préalable ou qui sont compatibles / comparables avec de telles actions annoncées. La personne concernée doit toujours avoir la possibilité de revenir sur son consentement.

13. Le consentement doit être fondé sur des informations claires fournies au préalable (le « *consentement informé* »). D'après la demande d'avis, il est question d'une manifestation de volonté, libre, spécifique et informée par laquelle l'intéressé consent et accepte que des données sensibles ou relatives à la santé qui la concernent fassent l'objet d'un traitement, ainsi que l'exigent les articles 1, § 8, et 9 de la LVP. Cette acceptation volontaire porte sur un traitement précis, à des fins déterminées, de données bien définies. Il a été convenu que le pouvoir hiérarchique ne pouvait pas entreprendre d'actions susceptibles de restreindre le libre choix des membres du personnel, ce qui est du reste punissable en vertu de l'article 39, 6° de la LVP.

14. Puisque le traitement de données à caractère personnel sensibles ou de données à caractère personnel relatives à la santé ne se base pas simplement sur le consentement des individus concernés mais également sur les motifs visés à l'article 6, § 2, b) et l), ou à l'article 7, § 2, b) et e), de la LVP, un consentement « écrit » au sens de l'article 6, § 2, a), ou de l'article 7, § 2, a), de la LVP ne paraît pas absolument nécessaire.

³ « *Chaque domaine politique fait appel à un système opérationnel qui permet l'enregistrement volontaire des groupes à potentiel sur la base des définitions de l'article 2, § 1er, 3° et 4°.* »

15. L'introduction volontaire des données visées dans le système « *Vlimpers* », par des membres du personnel ou, à la demande de ceux-ci, par le service du personnel⁴, ou bien leur fourniture volontaire par des postulants qui transmettent via Internet un curriculum vitae standardisé⁵, semble pouvoir être assimilée à un consentement implicite de l'intéressé au traitement des données dans « *Vlimpers* ».

16. Selon la Commission, il faut que des informations claires et suffisantes soient fournies sur les écrans de la partie « self-service » de « *Vlimpers* » préalablement au remplissage des formulaires (cf. supra, point 13). Une clause relative à la vie privée rédigée en termes clairs doit figurer en haut de l'écran ou avant les formulaires à compléter et il y a lieu d'y préciser pour quelles informations la communication est facultative (les données à caractère personnel au sens des articles 6 et 7) ou bien obligatoire (les autres données à caractère personnel).

17. Il faut également respecter la stipulation selon laquelle la personne concernée doit pouvoir revenir à tout moment sur son consentement. Il ressort de la demande d'avis que cette condition est remplie. En effet, le membre du personnel a accès aux données personnelles relatives à son origine ou à un éventuel handicap professionnel qu'il a introduites (fait introduire) dans le système. La notion d'accès englobe la consultation des données mais aussi leur introduction / leur adaptation. Si un membre du personnel souhaite ultérieurement réagir aux questions relatives à l'origine et /ou au handicap professionnel ou s'il veut par la suite revoir sa réponse aux questions précitées, il peut le faire par lui-même dans le « self-service » de « *Vlimpers* ».

18. Ce dernier peut aussi être vu comme une forme d'application des droits que la personne concernée doit être en mesure d'exercer conformément aux articles 10 et 12 de la LVP (droit de prendre connaissance de ses propres données et de les rectifier).

19. Normalement, un consentement écrit, pour autant qu'il constitue l'unique base juridique du traitement des données visées (ce qui n'est du reste pas le cas en l'espèce – voir plus haut, au point 8), ne suffira même pas pour pouvoir procéder audit traitement, vu la relation de dépendance dans laquelle se trouve le demandeur (le responsable du traitement étant en effet son employeur présent ou potentiel). Pour cela, le traitement doit en plus avoir en vue « *l'octroi d'un avantage à la personne concernée* » (article 27 de l'arrêté royal [du 13 février 2001], pris en exécution des articles 6, § 2, a) et 7, §2,a), de la LVP).

20. En l'occurrence, l'avantage qui doit impérativement être octroyé à la personne concernée pourrait assurément être cherché et trouvé dans les tâches et missions que l'autorité flamande poursuit, en sa qualité d'employeur, au profit de l'intéressé – à savoir donner une position privilégiée à certains groupes minoritaires, de manière à abolir ou à réduire des inégalités de fait en matière d'emploi.

21. En dépit de cela, si l'on y regarde de plus près, l'écran de la partie « self-service » de « *Vlimpers* » suscite une réserve fondamentale. Son examen révèle que le membre du personnel est certes libre de compléter ou non le champ « origine » mais qu'il doit obligatoirement remplir le champ « nationalité » (il serait d'ailleurs préférable de rappeler explicitement le caractère facultatif

⁴ Selon la demande d'avis, le service du personnel alimentera le système à la demande d'agents venant d'être recrutés ou de membres du personnel déjà en service lorsque l'accès de ces derniers au système est limité du fait de leur lieu de travail, d'une connaissance trop réduite des PC ou d'une inaccessibilité techniques pour des personnes handicapées. Par « service du personnel », on entend ici un certain nombre de personnes travaillant au sein de ce service qui sont désignées nominativement par le fonctionnaire dirigeant (fonction N) de l'entité.

⁵ Les questions ne sont donc pas seulement posées aux membres du personnel : elles le sont aussi chaque fois que des personnes postulant un emploi remplissent leur curriculum vitae par voie électronique, qu'il s'agisse de candidatures internes ou externes. Ceci permet un monitoring du nombre de candidats issus des « groupes à potentiel » et de leurs chances de réussite jusqu'au recrutement (inclus). Ceci permet également de procéder si nécessaire, dans le contexte du recrutement, aux adaptations raisonnables prévues à l'article 5, § 4, du décret, et d'appliquer les dispositions du statut du personnel concernant le recrutement préférentiel parmi des candidats d'égale valeur.

de la communication de la nationalité des parents et grands-parents à côté des divers champs de l'écran concerné).⁶

22. Le champ « nationalité » devant obligatoirement être complété, l'intéressé, pour peu qu'il ne soit pas ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sera considéré comme une « *personne d'origine allochtone* », conformément à l'article 2, § 1, 3°, de l'arrêté⁷, et donc, en vertu de l'article 3 de l'arrêté⁸, comme un membre du « *groupe à potentiel* » correspondant – alors qu'il ne s'est pas volontairement fait enregistrer comme tel, ainsi que l'article 4 de l'arrêté l'exige.⁹ Cela ne signifie pourtant pas que l'intéressé désire également être suivi dans « *Vlimpers* » en cette qualité, c'est-à-dire en tant que membre du « *groupe à potentiel* » en question.

23. Dans ces conditions, la Commission estime dès lors que l'auteur de la demande d'avis doit veiller à ce que la nationalité de la personne concernée (une donnée devant obligatoirement être opérationnelle dans « *Vlimpers* » aux seules fins d'identification du personnel) ne soit utilisée en vue du monitoring envisagé dans ce projet que si le consentement (implicite) de l'intéressé à ce sujet est suffisamment manifeste.

L'auteur de la demande d'avis se gardera d'exercer des pressions sur les membres du personnel qui ont leur place au sein du « *groupe à potentiel* » du fait de leur propre nationalité ou de celle d'un/de plusieurs de leurs (grands-)parents mais qui ne se sont pas volontairement fait enregistrer comme tels en vue du monitoring visé dans ce projet.

D'après le dossier introduit, il n'apparaît pas que les champs concernant la nationalité des parents et grands-parents d'un membre du personnel doivent obligatoirement être complétés. Voir toutefois, ci-dessus, le point 7.

24. En décider autrement signifierait qu'il n'est pas question, pour les membres du personnel n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un enregistrement volontaire en tant que membre du « *groupe à potentiel* », bien que cela soit prescrit par l'article 4 de l'arrêté.

25. Dès lors, il est permis de conclure, en ce qui concerne l'admissibilité des traitements visés, et sous réserve de ce qui précède (en particulier les points 14 à 16 inclus et 21 à 24 inclus), que ces traitements sont suffisamment fondés au sens du § 2 des articles 6 et 7 de la LVP.

⁶ Il n'est d'ailleurs pas exact, contrairement à ce qu'affirme l'auteur de la demande d'avis, que les données relatives à la nationalité des parents et grands-parents qui sont obtenues auprès du membre du personnel sont en soi des données anonymes et que le consentement des parents et grands-parents eux-mêmes n'est donc pas requis. Il est vrai que le traitement de ces données peut effectivement avoir lieu sans le consentement des (grands-)parents, mais ce n'est pas pour le motif indiqué par l'auteur de la demande d'avis. La véritable raison en est que de telles données, qui ont trait à une personne mais ne sont enregistrées que dans le cadre de l'enregistrement d'une autre personne, peuvent être considérées comme des données appartenant à cette dernière (voir l'avis émis en ce sens le 6 août 1993 par la Commission, relativement à *l'Information d'un premier enregistrement au sens de l'article 9 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*).

⁷ « *Personne d'origine allochtone : personne ayant une nationalité d'un pays hors de l'Union européenne ou dont au moins un parent ou deux grands-parents ont une nationalité d'un pays hors de l'Union européenne* »

⁸ « *Pour l'application du présent arrêté, les groupes à potentiel visés à l'article 2, 1°, du décret sont les personnes d'un sexe déterminé qui, par rapport à l'autre sexe, sont sous-représentées dans un segment spécifique du marché de travail, les personnes d'origine allochtone, les personnes handicapées du travail, les personnes peu scolarisées et les travailleurs expérimentés.* »

⁹ « *Aux fins de réaliser la participation proportionnelle et l'égalité des chances dans l'effectif du personnel, on détermine des chiffres à atteindre. Ces chiffres à atteindre sont déterminés par le ministre fonctionnellement compétent pour son domaine politique, et fixés dans les instruments de pilotage. Ils sont ensuite sanctionnés par le Gouvernement flamand.*

Chaque domaine politique fait appel à un système opérationnel qui permet l'enregistrement volontaire des groupes à potentiel sur la base des définitions de l'article 2, § 1er, 3° et 4°. Cet enregistrement se fait conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. »

III. TRANSPARENCE (article 9 de la LVP)

26. Sous réserve de ce qui a été dit précédemment à propos l'admissibilité (en particulier aux points 14 à 16 inclus et aux points 21 à 24 inclus), quant à la nécessité d'une information supplémentaire dénuée d'ambiguïté dissipant tout malentendu en la matière, l'examen de la demande d'avis permet de conclure, par rapport aux exigences relatives à la transparence, que l'obligation d'information a été dûment satisfaite.

Des éclaircissements sont plus particulièrement fournis à propos des aspects suivants:

- le responsable du traitement : le (préposé du) responsable du traitement est le fonctionnaire dirigeant (fonction N) de l'entité à laquelle est rattaché le « *Gemeenschappelijk Vlimpers Dienstencentrum* » (GVDC) (« Centre de services communs *Vlimpers* »). Jusqu'à la réorganisation, il s'agit du département AZF [Note du traducteur : « *Departement Algemene Zaken en Financiën* » = « Département Affaires générales et Finances »].

- la finalité du traitement : les questions portant sur un éventuel handicap compliquant l'insertion professionnelle ainsi que sur l'origine sont formulées en termes clairs et leur raison d'être est exposée. Elles sont posées à tous les membres du personnel, et pas uniquement à ceux appartenant a priori à un « *groupe à potentiel* » déterminé. Les mêmes questions relatives à l'origine et/ou au handicap précité sont également posées lorsque des personnes sollicitent un emploi auprès de l'autorité flamande et remplissent à cet effet un curriculum vitae via Internet. Des explications sont chaque fois fournies sur les points suivants : le pourquoi de ces questions, le caractère facultatif des réponses, qui a accès aux informations et à qui adresser d'éventuelles questions.

- les personnes de contact qui peuvent donner davantage d'explications quant à la finalité du traitement : une « personne de confiance » est désignée au sein du service du personnel pour répondre aux questions, aider les personnes qui le souhaitent à compléter les données ou le faire à la place de l'intéressé, si celui-ci en fait la demande (voir à propos de ce dernier aspect les remarques formulées aux points 15 et 16).

- le caractère facultatif de la réponse (non obligatoire) et les éventuelles conséquences d'une absence de réponse (aucunes, car tout se fait sur une base volontaire). Voir néanmoins à propos de ce dernier point les remarques faites au point 23.

- les destinataires ou catégories de destinataires des données : les « gestionnaires des rôles » (cf. infra) seront mentionnés sur le site Web de « *Vlimpers* ». On pourra leur demander de fournir un aperçu indiquant qui a accès à quelles données. Seuls les services habilités à cet effet et leurs propres dirigeants auront accès aux données visées.

- les personnes concernées ont le droit d'accéder à leurs propres données à caractère personnel enregistrées dans « *Vlimpers* » et de les rectifier (via un droit de regretter d'avoir (de ne pas avoir) consenti précédemment au traitement, droit en conséquence duquel les données modifiées par la personne concernée ne seront pas conservées dans le système, ainsi que l'exige du reste l'article 4, § 1, 5°, de la LVP).

- la mise en route du système donnera lieu à une action de communication générale du management en direction des membres du personnel déjà en service – par l'intermédiaire, notamment, des bulletins d'information diffusés via l'intranet, des journaux du personnel et d'un courrier (électronique) du fonctionnaire dirigeant (fonction N) dans lequel « le pourquoi et le comment » seront expliqués.

- les divers aspects du monitoring, ainsi que les compétences en la matière et les accords conclus à ce sujet, sont (seront) exposés dans une circulaire réglementaire du ministre compétent pour les affaires administratives.

- conformément à l'article 25, 4°, de l'arrêté royal [du 13.02.2001], il sera fait mention du décret et de l'arrêté sur la base desquels le traitement de données à caractère personnel visées à l'article 6 et/ou à l'article 7 de la LVP est permis.

- conformément à l'article 26 de l'arrêté royal [précité], et bien que cette article ne soit applicable que si le traitement de données à caractère personnel visées aux articles 6 et 7 de la LVP est exclusivement autorisé par le consentement écrit des personnes concernées (ce qui n'est pas le cas), ces dernières se verront communiquer au préalable les motifs du traitement¹⁰ ainsi que la liste des catégories de personnes ayant accès aux donnée à caractère personnel.

27. Il ressort de ce qui précède que l'obligation d'information prévue à l'article 9 de la LVP est respectée : la personne concernée sera dûment informée quant au traitement visé dès le moment où elle y sera soumise, ainsi que de ses droits et obligations en la matière.

IV. ACCES AUX DONNEES ET SECURITE (articles 4 et 16 de la LVP)

28. Conformément à l'article 16 de la LVP, le responsable du traitement est tenu de prendre toutes les mesures de sécurité qui sont requises lors du traitement de telles données sensibles.

29. On a clairement défini qui est autorisé à se servir de ces données et selon quelles modalités.

30. Il est prévu que la mise en œuvre technique se fera via un outil logiciel verrouillant l'accès électronique aux données pour les personnes non autorisées – que celles-ci appartiennent ou non à l'administration.

31. Dans le programme en question, les accès aux données sont définis en termes de « rôles ». On peut déterminer qui a accès à quelles données sur la base du nom de chaque individu mais aussi sur la base de la fonction. De ce fait, l'accès aux données est sévèrement protégé. Les écrans ouverts qui demeurent inutilisés durant 20 minutes sont automatiquement fermés.

32. La gestion est assurée de manière décentralisée par les départements du ministère. Le « *Gemeenschappelijk Vlimpers Dienstencentrum* » (GVDC) exerce un contrôle de qualité et centralise le relevé des droits d'accès. La personne responsable est le titulaire de la fonction N au sein de l'« *Agentschap voor Overheidspersoneel* », dont relève le « GVDC ». Le membre du personnel qui s'est vu attribuer un rôle précis ne peut utiliser les informations auxquelles il a de ce fait accès que dans les limites des compétences à lui conférées par le rôle précité. En cas de changement de fonction, il doit avertir la personne qui remplit la fonction de « gestionnaire des rôles » au sein de l'entité à laquelle il appartient.

33. Indépendamment de ce qui précède, le responsable du traitement doit être en mesure d'offrir des garanties suffisantes quant au fait que les données à caractère personnel susmentionnées traitées dans « *Vlimpers* » seront uniquement utilisées en vue de l'accomplissement des finalités citées plus haut qui relèvent de la politique d'égalité des chances et de diversité de l'autorité flamande.

Accéder aux données statistiques

34. Le ministère de la Communauté flamande veut non seulement connaître le nombre de membres de son personnel qui sont issus des « groupes à potentiel » mais aussi pouvoir combiner ce chiffre avec d'autres paramètres. Où travaillent les personnes en question ? A quel échelon ? Quelle est leur évolution ? Se distinguent-elles des autres travailleurs quant à divers paramètres

¹⁰ « [Les réponses apportées aux questions] permettent de déceler une éventuelle sous-représentation de certaines fractions de la population et d'ainsi assurer le suivi des mesures en matière d'égalité des chances. Les données peuvent également être utilisées pour vous contacter dans le cadre d'actions positives et en vue de l'exécution des mesures favorisant le recrutement qui sont prévues dans la législation [c'est-à-dire le décret et l'arrêté] et le statut du personnel »

révélateurs d'une politique du personnel : travail à temps partiel ou à plein temps, évolution de la carrière, ... ?

Ceci permet de passer au crible les objectifs chiffrés globaux, afin de déceler les lacunes et de procéder à des ajustements – par exemple lorsqu'un niveau déterminé demeure sous-représenté. Voilà pourquoi le ministère a choisi de faire figurer dans le système de gestion du personnel « *Vlimpers* » les questions relatives à l'origine et à un éventuel handicap compliquant l'insertion professionnelle.

Le chargé de mission en matière d'émancipation, le collaborateur HRM de chaque entité (départements et agences), l'« *Agentschap voor Overheidspersoneel* », les fonctionnaires chargés de l'émancipation au sein de chaque entité et les « *line managers* », chacun d'eux pour son entité, ont accès à cette fin aux données statistiques figurant dans l'outil de création de rapports concerné.

Opérer une sélection parmi les personnes enregistrées et contacter nominativement des individus en vue d'une action positive

35. Le « *line management* » est chargé d'organiser des actions positives. [On entend par « *line managers* » : le titulaire de la fonction N au sein d'une entité, le « N-1 » de celle-ci et le dirigeant opérationnel d'un service ou d'une cellule.]

A cet effet, les services du personnel peuvent contacter les agents appartenant à un « *groupe à potentiel* » et qui se sont fait connaître comme tels dans le système « *Vlimpers* ». Tous les services impliqués dans des actions positives peuvent demander aux services du personnel de porter une initiative déterminée à la connaissance des membres des « *groupes à potentiel* ». Ceux-ci sont informés par le service du personnel et les noms ne sont pas communiqués au service qui organise l'action positive.

Par « service du personnel », on vise ici un certain nombre de personnes travaillant au sein du service du personnel qui sont désignées nominativement par le fonctionnaire dirigeant (fonction N) de l'entité.

Le décret et l'arrêté ainsi que les règles de droit en vigueur en matière d'égalité des chances - par exemple la jurisprudence de la Cour européenne de Justice, du Conseil d'Etat, ...- constituent le cadre en vertu duquel une action positive est possible sous certaines conditions.

Consulter un dossier individuel en vue de la réalisation d'actions positives, d'adaptations raisonnables et d'un certain nombre de mesures concernant le recrutement

36. Pour pouvoir procéder à des adaptations raisonnables, procéder si nécessaire à des recrutements préférentiels parmi les candidats d'égale valeur ou pourvoir les emplois réservés aux personnes affligées d'un handicap compliquant fortement leur insertion professionnelle, il faut que les responsables du recrutement sachent qui appartient au « *groupe à potentiel* » visé. Les responsables précités sont chaque fois le « *line manager* » concerné, le service du personnel de l'entité et la personne désignée comme gestionnaire du dossier au sein de l'organisme chargé de la sélection.¹¹ Dans le cadre de sa mission, le service en charge de l'émancipation peut prévoir des adaptations du poste de travail.

Les questions ne sont donc pas seulement posées aux membres du personnel (voir plus haut) : elles le sont aussi chaque fois que des personnes postulant un emploi remplissent leur curriculum *vitae* par voie électronique, qu'il s'agisse de candidatures internes ou externes. Ceci permet un monitoring du nombre de candidats issus des « *groupes à potentiel* » et de leurs chances de réussite jusqu'au recrutement (inclus). Ceci permet également de procéder si nécessaire, dans le contexte du recrutement, aux adaptations raisonnables prévues à l'article 5, § 4, du décret, et d'appliquer les dispositions du statut du personnel concernant le recrutement préférentiel parmi des candidats d'égale valeur.

¹¹ Selor pour les emplois statutaires et le « *Jobpunt Vlaanderen* » pour les recrutements contractuels.

37. Les droits d'accès et les possibilités de traitement des différents utilisateurs, en ce compris les intéressés eux-mêmes¹², sont décrits par le menu dans la demande d'avis. Leur représentation schématique donne le résultat suivant :

Droits d'accès aux données reprises dans « <i>Vlimpers</i> » quant à l'origine et à un éventuel handicap compliquant l'insertion professionnelle				
	rôles			
Nature de l'accès x : autorisé / : interdit	1. introduction de données	2. accéder aux données statistiques, via l'outil de création de rapports	3. sélectionner et contacter nominativement en vue d'une action positive	4. consultation du dossier individuel pour adaptations raisonnables, recrutement préférentiel parmi des candidats de même valeur, emplois réservés
Qui				
Membre du personnel	x	/	/	x
Line management	/	X	/	x
Personnes désignées au sein du service de personnel	x	X	X	x
Fonctionnaire chargé de l'émancipation dans une entité	/	X	/	/
HRM d'une entité	/	X	/	X
Personnes désignées au sein de l'Agentschap voor Overheids-personeel	/	X	/	/
Emancipation	/	X	/	x
Responsables du recrutement	/	/	/	x

Commentaire

38. L'existence de règles particulières strictes en matière de traitement de données à caractère personnel sensibles et/ ou relatives à la santé est inspirée par le fait que ces données touchent à ce point à la vie privée de la personne concernée que leur enregistrement fait légitimement craindre une possibilité de discrimination.

39. Dès lors, il serait de la plus haute ironie qu'à cause d'une politique de sécurité inadaptée, un traitement visant précisément le contraire s'éloigne de l'objectif qui le légitime.

40. Il ressort toutefois de la demande d'avis qu'un système de protection performant a été prévu.

41. Le principe de proportionnalité est respecté par rapport aux divers utilisateurs de « *Vlimpers* ». L'accès aux données accordé à ceux-ci est adapté à leur mission et l'atteinte à la vie privée des membres du personnel qui en résulte ne va pas au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour atteindre les finalités poursuivies. Il est à juste titre prévu que les finalités stratégiques ne requièrent que des données statistiques et que l'accès aux données personnelles complètes figurant dans un dossier individuel reste limité à ce dont des personnes déterminées doivent impérativement disposer pour remplir leurs missions ou à ce qui est exigé par les besoins du

¹² Cf. infra. Le membre du personnel a accès aux données le concernant qui se rapportent à l'origine et à un éventuel handicap compliquant son insertion professionnelle. Cet accès inclut l'introduction et la consultation de ses propres données, ainsi que leur suppression – l'historique des modifications ne pouvant pas être conservé.

service. La rigueur des règles d'accès est progressive et proportionnelle à l'ampleur des risques encourus la personne concernée.

42. La question de l'authentification des personnes autorisées à avoir accès est abordée ; le niveau d'accès et les possibilités de traitement des différents utilisateurs sont définis et limités à ce qui peut être considéré comme correspondant à leur besoin légitime en matière d'informations. Le Ministère de la Communauté flamande s'assurera en particulier que le membre du personnel qui introduit, modifie ou supprime des données, est bien la personne habilitée à effectuer ces opérations.

43. Les différents utilisateurs sont informés des règles relatives à la protection de la vie privée qui sont d'application lors du traitement de données à caractère personnel. Tous les membres du personnel qui ont accès au système « *Vlimpers* » ou aux données en provenance de celui, en leur qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel ou en fonction de leurs missions, sont liés par la circulaire.

44. Il serait peut-être utile, à titre d'ultime mesure de sécurité au sens de l'article 16 de la LVP, de placer l'ensemble du projet sous la surveillance d'un conseiller chargé d'assurer d'une manière indépendante la sécurité des données et de façon large l'application de la LVP ainsi que ses mesures d'exécution au sens de l'article 17bis de la LVP. Il devrait en particulier veiller d'une part, au respect strict des finalités pour lesquelles les données sont traitées et d'autre part, à la mise en place de mesures de sécurité adéquates et renforcées eu égard au caractère sensible des données traitées. Les mesures de sécurité supplémentaires prévues au chapitre III de l'arrêté royal [du 13.02.2001] doivent en outre être appliquées (voir ci-dessous). Enfin, le document « *Mesures de référence en matière de sécurité, applicables à tout traitement de données à caractère personnel* » établi par la Commission peut servir de source d'inspiration en vue d'affiner ou de compléter, si nécessaire, la politique de sécurité élaborée.¹³

V. CHAPITRE III DE L'A.R. [du 13.02.2001]

45. Etant donné qu'il est question du traitement éventuel de données sensibles et/ou de données relatives à la santé, le responsable du traitement doit respecter les conditions supplémentaires prévues au chapitre III de l'arrêté royal [du 13.02.2001] :

- il faut désigner les catégories de personnes qui peuvent consulter les données à caractère personnel et fournir à cette occasion « *une description précise de leur fonction par rapport au traitement des données visées* » - ce qui a été fait, à en croire la demande d'avis ;

- lors de la communication à la personne concernée de l'information due en vertu de l'article 9 de la LVP ou lors de la déclaration visée à l'article 17, § 1er, de la LVP, il y a lieu de mentionner les bases légales autorisant le traitement de données à caractère personnel visées aux articles 6 et/ou 7 de la LVP – ce qui a été fait, d'après la demande d'avis ;

- la liste des catégories des personnes ainsi désignées doit être tenue à la disposition de la Commission ;

- les personnes désignées doivent être « *tenuës, par une obligation légale ou statutaire, ou par une disposition contractuelle équivalente, au respect du caractère confidentiel des données visées* ».

VI. DECLARATION (article 17 de la LVP)

46. Le système « *Vlimpers* » a fait l'objet d'une déclaration à la Commission en 2004 – en ce compris la collecte de données relatives à l'origine et à un éventuel handicap compliquant l'insertion professionnelle.

¹³ Le document en question a été annexé au présent avis.

VII. CONTROLE DE LA FIABILITE

47. Pour pouvoir procéder à un monitoring de qualité sur la base du système décrit plus haut, l'auteur de la demande d'avis veut connaître la fiabilité dudit système : combien d'agents appartenant aux « *groupes à potentiel* » ont-ils effectivement enregistrés leurs données dans le système ? Selon l'auteur de la demande d'avis, il est possible d'avoir des indications à ce sujet en comparant des données anonymes obtenues à partir du système avec des sources de données interne et/ou externe.

Sources internes de données :

Des données relatives à un éventuel handicap sont déjà disponibles dans l'ancien système de gestion du personnel. Ces données concernent les personnes enregistrées auprès de la « *Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap* » (« Agence flamande pour les Personnes handicapées ») (VAPH) ou, précédemment, auprès du « *Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap* » (« Fonds flamand pour l'Intégration sociale des Personnes handicapées »). Le numéro d'enregistrement auprès de la VAPH est conservé dans le cadre d'une demande faite antérieurement en vue d'adaptations du poste de travail et/ou d'une mise au travail dans le cadre de l'attribution exclusive de 2% des emplois de niveau D aux personnes handicapées – ainsi que le prévoit le statut du personnel.

Une enquête sera effectuée auprès du « *line management* », des personnes chargées de la fonction d'accueil au sein du service personnel et du (des) titulaire(s) de la fonction HRM pour savoir si les chiffres obtenus pour leur entité correspondent à leur perception subjective. En l'espèce, il ne s'agit pas de recueillir et de traiter des données à caractère personnel mais uniquement d'apprécier un chiffre de manière subjective.

Sources externes [de données] :

En se basant sur le numéro du Registre national, la VAPH peut calculer le nombre de membres du personnel du ministère ayant été reconnus par lui comme personnes handicapées – avec une répartition par entité, niveau et sexe.

Une autorisation d'utiliser à cette fin le numéro d'identification du Registre national sera sollicitée auprès de la Commission en temps opportun.

Le VDAB [Note du traducteur : « *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* », équivalent flamand de l'ORBEM et du FOREM] dispose d'un système de reconnaissance des noms propres pour les patronymes d'origine maghrébine ou turque. Le VDAB est en mesure de calculer le nombre d'agents de l'autorité flamande originaires de ces régions – avec une répartition par entité, niveau et sexe – sur la base d'une liste nominative du personnel.

La comparaison avec les données de la VAPH requiert l'échange du numéro d'identification du Registre national. L'exécution de la recherche via le système de reconnaissances de noms propres du VDAB nécessite de « faire tourner » le programme sur la liste nominative de « *Vlimpers* ».

Les résultats de ces recoupements devraient permettre de tirer des conclusions quant à la fiabilité et, le cas échéant, de formuler un coefficient de correction.

Commentaire

48. La Commission n'a pas d'objections de principe à formuler à l'encontre du traitement précité de données à caractère personnel provenant de l'ancien système de gestion du personnel de l'autorité flamande, ni à l'encontre du traitement de données à caractère personnel effectué par la VAPH et le VDAB qui est lui aussi évoqué plus haut, pour autant qu'ils soient réalisés séparément par chacun des responsables du traitement concernés et qu'ils fournissent des données ne

pouvant pas être ramenées à une personne physique identifiée ou identifiable. Toutefois, l'association, au niveau individuel, de données à caractère personnel issues, d'une part, des banques de données visées (l'ancien système de gestion du personnel de l'autorité flamande, les banques de données de la VAPH et du VDAB), et, d'autre part, de « *Vlimpers* », - par exemple pour voir si des personnes n'ont pas signalé leur origine allochtone ou un handicap compliquant leur insertion professionnelle -, semble incompatible avec le principe de proportionnalité.

L'auteur de la demande d'avis doit par conséquent veiller à ce que la fiabilité soit exclusivement testée au moyen de données anonymes.

49. Seule l'enquête évoquée par l'auteur de la demande d'avis (enquête effectuée auprès du HR pour savoir si les chiffres obtenus pour leur entité correspondent à leur impression subjective) ne constitue pas un traitement de données à caractère personnel.

PAR CES MOTIFS,

La Commission émet un avis favorable au sujet du projet de « *monitoring des groupes à potentiel* », à condition qu'il soit tenu compte des remarques faites ci-dessus, en particulier aux points 14 à 16 inclus et aux points 21 à 24 inclus. Ceci implique notamment, en ce qui concerne les données à caractère personnel visées à l'article 6 et/ou à l'article 7 de la LVP, que les personnes concernées puissent consentir sur une base absolument volontaire au monitoring via « *Vlimpers* » lui-même. Ce consentement doit être fondé sur une information préalable claire au sens de l'article 1, § 8, et de l'article 9 de la LVP.

L'association, au niveau individuel, de données à caractère personnel issues, d'une part, de l'ancien système de gestion du personnel de l'autorité flamande et des banques de données de la VAPH et du VDAB, et, d'autre part, de « *Vlimpers* », paraît aller à l'encontre du principe de proportionnalité. L'auteur de la demande d'avis doit veiller à ce que la fiabilité du système soit exclusivement éprouvée au moyen de données anonymes.

Le responsable du traitement doit en outre être en mesure d'offrir des garanties suffisantes quant au fait que les données à caractère personnel visées qui seront traitées dans « *Vlimpers* » serviront uniquement en vue de l'accomplissement des finalités indiquées plus haut, dans le cadre de la politique d'égalité des chances et de diversité de l'autorité flamande.

L'administrateur,

Le président,

(sé) Jo BARET

(sé) Michel PARISSÉ