

Février 2011

## Lignes directrices relatives au traitement de données à caractère personnel dans le cadre de la sélection de conseillers confidentiels et des procédures informelles de traitement des cas de harcèlement au sein des institutions et organes de l'Union Européenne

### INTRODUCTION

Les présentes lignes directrices (ci-après les «**lignes directrices**») sont publiées par le Contrôleur européen de la protection des données (ci-après le «**CEPD**») dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 41, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001 relatif à la protection des données à caractère personnel par les institutions et organes de l'Union européenne<sup>1</sup> (ci-après le «**règlement**»).

L'article 12 *bis* du **statut des fonctionnaires** prévoit que «(t)out fonctionnaire s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel»<sup>2</sup>. Les institutions et organes doivent établir des procédures visant à prévenir le harcèlement et à garantir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel parmi les membres de leur personnel. À cette fin, elles mettent en place des procédures informelles de prévention du harcèlement faisant intervenir des conseillers confidentiels. Les enquêtes officielles menées dans les affaires de harcèlement traitées dans le cadre de procédures disciplinaires ne font pas l'objet des présentes lignes directrices. La procédure formelle relève du domaine des enquêtes administratives «classiques», un aspect au sujet duquel le CEPD a déjà émis des lignes directrices<sup>3</sup>. La portée des présentes lignes directrices est dès lors limitée **à la procédure informelle et à la sélection de conseillers confidentiels**. Dans la mesure où les institutions et organes de l'Union peuvent être amenés à traiter les données à caractère personnel de personnes identifiées ou identifiables dans le contexte de procédures de lutte contre le harcèlement, ils sont soumis au règlement en tant qu'instrument du droit primaire.

Le contenu de ces lignes directrices repose sur les dix avis du CEPD publiés à ce jour concernant la sélection de conseillers confidentiels et la mise en œuvre de la

---

<sup>1</sup> Règlement (CE) n° 45/2001 du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données, JO L 8 du 12 janvier 2001, p. 1.

<sup>2</sup> Règlement n° 31 (C.E.E) 11 (C.E.E.A.) fixant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO P 45 du 14 juin 1962, p. 1385).

<sup>3</sup> Lignes directrices relatives au traitement de données à caractère personnel dans le cadre d'enquêtes administratives et de procédures disciplinaires entamées par les institutions et organes de l'Union européenne, 23 avril 2010.

procédure informelle de traitement dans les cas de harcèlement (voir annexe). Le but est de présenter **en termes clairs et concis l'issue des positions et recommandations du CEPD** en ce qui concerne chaque principe fondamental du règlement et de mettre en lumière certains points particuliers.

Les traitements impliquant des données à caractère personnel effectués dans le cadre de procédures de lutte contre le harcèlement sont soumis à un contrôle préalable conformément à l'article 27, paragraphe 2, point b), et éventuellement a), du règlement, car ils comprennent:

- pour la **sélection de conseillers confidentiels**, une évaluation de l'aptitude des candidats à remplir leur fonction, et éventuellement des traitements de données relatives à la santé;
- pour la **procédure informelle**, une évaluation du comportement des personnes concernées, et éventuellement des traitements de données relatives à leur santé.

Il conviendrait que les lignes directrices servent de base pour la notification par les institutions et organes qui n'ont pas notifié leur procédure et fournir des orientations à celles et ceux qui l'ont notifiée. Les procédures en vigueur peuvent légèrement différer de celle décrite ci-après. En cas de doute concernant l'application des principes de protection des données, il doit en être fait mention dans la lettre qui accompagne la notification.

#### **Le CEPD recommande:**

- **d'utiliser les lignes directrices en tant qu'orientations pratiques dans le cadre du traitement de données à caractère personnel dans les cas de harcèlement;**
- **lors de la notification des traitements ayant trait à des cas de harcèlement, de rédiger des «notifications Article 27» claires, précises et aussi complètes que possible à la lumière des aspects mis en évidence dans les lignes directrices et du document fournissant des instructions pour compléter le formulaire de notification Article 27, disponible sur le site Internet du CEPD<sup>4</sup>;**
- **de joindre une lettre d'accompagnement à la notification décrivant les divergences en matière de protection des données.**

La sélection de conseillers confidentiels n'est pas obligatoire. Certaines institutions ne prévoient aucun rôle spécifique de conseiller dans leur procédure.

Les **traitements de données** qui ont lieu dans le contexte de la **sélection et de la désignation de conseillers confidentiels** peuvent être résumés comme suit.

Après réception des candidatures, le personnel désigné (généralement du département des ressources humaines) vérifie l'éligibilité des candidats. Un comité de sélection/jury évalue ensuite les candidats éligibles au cours d'entretiens individuels. L'autorité investie du pouvoir de nomination (généralement le directeur) approuve ou rejette ensuite les candidats proposés; une liste de réserve peut être élaborée. Les candidats retenus peuvent être invités à participer à des modules de formation

---

<sup>4</sup>[http://www.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Priorchecks/11-02-08\\_Notification\\_form\\_FR.pdf](http://www.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Priorchecks/11-02-08_Notification_form_FR.pdf)

obligatoires. La liste finale des conseillers confidentiels est distribuée à tous les membres du personnel; elle contient des informations qui peuvent être utiles pour la sélection d'un conseiller par la victime présumée (sexe, nationalité, langues parlées, etc.).

Les traitements de données effectués dans le cadre de la *procédure informelle* peuvent être résumés comme suit.

Toute personne qui s'estime victime de harcèlement psychologique ou sexuel peut demander de l'aide en contactant un conseiller confidentiel de son choix ou le département des ressources humaines qui la dirigera vers le réseau de conseillers confidentiels. Le rôle du conseiller est, dans un premier temps, d'écouter la victime présumée. Dans un deuxième temps, si nécessaire et avec le consentement de la victime présumée, une procédure de médiation est engagée en vue de parvenir à un accord informel entre les parties. En cas d'échec de la procédure de médiation, la victime présumée peut engager une procédure formelle. Les données traitées sont contenues dans les notes personnelles de conseillers confidentiels (y compris tous les documents pertinents pour l'examen de l'affaire) et dans d'éventuels formulaires d'ouverture et de clôture (y compris des données telles que des numéros de référence, la date du premier contact et les rencontres ultérieures, la date de clôture, le type de problème, les contacts avec les autres départements, les motifs de la plainte ou les poursuites engagées).

## **LIGNES DIRECTRICES**

### ***1. Licéité du traitement***

En vertu du règlement, tout traitement de données concernant une personne identifiée ou identifiable doit puiser une base juridique dans l'article 5 pour être considéré comme licite. Quant à la sélection de conseillers confidentiels et à la procédure informelle, deux bases juridiques spécifiques peuvent être jugées pertinentes, à savoir le point a) et le point d) complémentaire.

L'**article 5, point a)**,<sup>5</sup> mentionne deux éléments à prendre en compte pour déterminer si le traitement satisfait aux exigences du règlement:

- 1) premièrement, si la lutte contre le harcèlement est une mission effectuée dans *l'intérêt public sur la base des traités ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités;*
- 2) et deuxièmement, si le traitement est effectivement *nécessaire à l'exécution de cette mission.*

---

<sup>5</sup> L'article 5, point a), du règlement dispose que le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que si «le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités ou relevant de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investi l'institution ou l'organe communautaire». Le vingt-septième considérant du règlement précise en outre que cela «comprend le traitement de données à caractère personnel nécessaires pour la gestion et le fonctionnement de ces institutions et organes».

1) Concernant le **premier** élément, la base juridique spécifique pour la sélection de conseillers confidentiels et pour la mise en œuvre par ces derniers de la procédure informelle se trouve généralement à l'**article 12 bis<sup>6</sup> du statut des fonctionnaires** et à l'**article 11<sup>7</sup> du régime applicable aux autres agents** (ci-après le «RAAA»<sup>8</sup>). Les **articles 1<sup>er</sup> et 31, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** complètent cette base juridique. La charte prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa dignité.

Les deux procédures à l'examen sont généralement mises en place pour combattre le harcèlement psychologique et sexuel, une mission manifestement effectuée dans l'intérêt public de chaque institution ou organe européen. Les traitements établis contribuent par conséquent à la gestion des ressources par l'institution ainsi qu'au bon fonctionnement de cette dernière.

Le statut des fonctionnaires définit la notion de harcèlement psychologique et sexuel et interdit ce type de comportement. Toutefois, il revient à chaque institution ou organe d'élaborer, sur cette base, la procédure garantissant des conditions de travail exemptes de harcèlement.

#### **Le CEPD demande aux institutions et organes:**

- **de détailler les modalités des deux procédures dans des règles plus spécifiques de portée normative (politique, communication, décision), applicables de manière restrictive à leur personnel interne.**

2) En ce qui concerne le **deuxième** élément, la nécessité du traitement de données à caractère personnel doit être évaluée à la lumière de leurs finalités, au cas par cas. Dans le cas de harcèlement, les traitements effectués dans le cadre de la procédure visant à la protection de la dignité de la personne et à la prévention du harcèlement psychologique et sexuel peuvent être jugés nécessaires pour, par exemple, instaurer un bon environnement de travail.

**L'article 5, point d)**, peut être considéré comme étant une base juridique **complémentaire** pour le traitement de données relatives à un cas de harcèlement, en vertu de laquelle le traitement doit reposer sur le «*consentement indubitable*» de la personne concernée. Aux termes de l'article 2, point h), du règlement, on entend par

---

<sup>6</sup> L'article 12 bis du statut des fonctionnaires prévoit:

(§1) «Tout fonctionnaire s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel.»

(§3) «Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.»

(§4) «Par harcèlement sexuel on entend un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant. Le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe.»

<sup>7</sup> L'article 11 du régime applicable aux autres agents prévoit:

(§1) Les dispositions des articles 11 à 26 du statut concernant les droits et obligations des fonctionnaires sont applicables par analogie.

<sup>8</sup> Le Tribunal de la fonction publique a interprété l'expression «actes législatifs» comme renvoyant à la notion d'«acte de portée normative» (voir Fiorella Vinci contre Banque centrale européenne (BCE), F-130/07, point 119).

«consentement de la personne concernée» toute acceptation «libre, spécifique et informée».

Enfin, dans de rares circonstances, le traitement peut être considéré comme licite s'il est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée (article 5, point e), du règlement).

## **2. Traitement de catégories particulières de données**

Le règlement prévoit des règles spécifiques pour les catégories de données qui, par leur nature, sont considérées comme violant les droits et les libertés fondamentaux. L'article 10, paragraphe 1, du règlement établit que «(l) *traitement des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données relatives à la santé ou à la vie sexuelle sont interdits*». Cette interdiction est levée s'il existe des motifs valables au sens de l'article 10, paragraphes 2 et 3, du règlement.

En cas de harcèlement, l'intention des institutions ou organes européens concernés n'est généralement pas de collecter des catégories particulières de données.

Cependant, lors de la **sélection de conseillers confidentiels**, il ne peut être exclu que les candidats fournissent des données sensibles dans leurs formulaires de candidature et/ou tout autre document connexe (en particulier leurs CV ou lettres de motivation), et ce, éventuellement, sans qu'aucune de ces données n'ait été demandée.

L'article 10, paragraphe 2, point a), du règlement autorise le traitement de catégories particulières de données lorsque «*la personne concernée a donné son consentement explicite à un tel traitement*». En cas de communication spontanée de données sensibles, il convient dès lors de considérer que les candidats ont donné leur consentement explicite à la collecte de ces données et à leur traitement ultérieur.

### *Exemple*

*Lorsqu'il motive sa candidature à la fonction de conseiller confidentiel, le candidat révèle par exemple que:*

- *il a lui-même été harcelé en raison de son orientation sexuelle ;*
- *il a lui-même été harcelé en raison de son handicap.*

De même, pour ce qui est de la **procédure informelle**, le traitement de données relatives à la santé ou à la vie sexuelle des personnes concernées, par exemple, ne peut être exclu lors de la collecte d'informations par le conseiller confidentiel.

L'article 10, paragraphe 2, point b), du règlement prévoit que le traitement de catégories particulières de données peut être justifié s'il «*est nécessaire afin de respecter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail, dans la mesure où il est autorisé par les traités (...) ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités*». La base juridique applicable dans pareil cas (article 12 bis du statut des fonctionnaires) impose aux institutions et organes de l'UE l'obligation de lutter contre le harcèlement et de garantir un environnement de travail protégé de toute forme de harcèlement

psychologique ou sexuel parmi les membres de leur personnel. Dès lors, le traitement de catégories particulières de données peut être jugé nécessaire aux fins du respect de cette obligation, pour autant que ces données soient pertinentes pour le cas traité.

L'article 10, paragraphe 2, point a), du règlement détaillé ci-dessus peut également s'appliquer lorsque la victime ou le harceleur présumé ou d'autres témoins ou tierces parties sont susceptibles, dans le cadre d'une demande d'assistance ou de la fourniture d'informations, de communiquer des données sensibles de leur propre initiative. Dans pareil cas, il doit être considéré qu'ils ont donné leur consentement explicite au traitement de ces données.

L'article 10, paragraphe 2, points a) et b), constituant une exception à une interdiction plus générale, il doit être interprété de manière stricte. En conséquence, le traitement de données sensibles n'est autorisé que s'il est pertinent pour les finalités spécifiques décrites plus haut. Deuxièmement, le traitement de données devant être nécessaire, des contraintes supplémentaires s'appliquent conformément à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement, ainsi que ceci sera expliqué au point 3 sur la qualité des données.

### **3. Qualité des données**

**Caractère adéquat, pertinence et proportionnalité.** En vertu de l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement, les données à caractère personnel doivent être «*adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement*».

Pour ce qui est de la *sélection de conseillers confidentiels*, la collecte de données a pour finalité première d'évaluer au mieux l'aptitude et les compétences des candidats au regard des tâches spécifiques qui leur seront attribuées en tant que conseillers confidentiels dans la mise en œuvre des procédures informelles en cas de harcèlement. Les données collectées doivent refléter la nature spécifique de leur fonction.

**Le CEPD recommande dès lors:**

- **d'adopter des critères de sélection et d'éligibilité en vue de garantir le principe de la qualité des données;**
- **de présenter ces critères de manière explicite dans l'appel à manifestation d'intérêt.**

Pour ce qui est de la *procédure informelle*, le CEPD établit en premier lieu une distinction entre:

- les données dites «**tangibles**» ou «objectives», à savoir les données administratives et d'identification, généralement collectées directement auprès des personnes concernées (éventuellement au moyen de formulaires d'ouverture et de clôture). La collecte de données «tangibles» permet d'identifier la personne, de gérer les archives historiques et, aspect le plus important, d'identifier les cas récurrents et multiples.

- les données dites «**intangibles**» ou «subjectives», à savoir l'allégation et la déclaration fondées sur les perceptions subjectives des personnes concernées, généralement collectées au moyen des notes personnelles des conseillers.

La distinction entre données «tangibles» et «intangibles» jouera également un rôle dans l'exercice du droit de rectification de la personne concernée (voir le point 6 concernant les droits d'accès et de rectification).

La sélection de données «tangibles» collectées au moyen de formulaires et communiquées au département des ressources humaines devrait dès lors permettre l'identification des cas récurrents et multiples et ne devrait pas être excessive au regard de cette finalité.

La collecte de données intangibles n'est soumise à aucune règle systématique concernant le type de données collectées; il n'est pas possible de déterminer a priori le type de données collectées. Cela ne signifie pas que la collecte peut être effectuée de manière aléatoire. Les données collectées par les conseillers doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard de la lutte contre le harcèlement. Il incombe aux conseillers de réaliser cette analyse au cas par cas.

**Concernant la collecte des deux types de données, le CEPD demande aux institutions et organes:**

- **de s'assurer que les données «tangibles» collectées par le biais des formulaires sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées (la gestion des archives historiques et, aspect le plus important, l'identification des cas récurrents et multiples). Ce test de nécessité devrait être réévalué dans quelques années à la lumière de cette finalité;**
- **de garantir le respect du principe de la qualité des données durant leur collecte, cette analyse devant être réalisée par les conseillers au cas par cas.**

Enfin, en ce qui concerne la collecte potentielle de données à des fins statistiques (au moyen d'un rapport/formulaire statistique), le CEPD insiste sur la nature des données collectées: celles-ci ne doivent pas permettre l'identification de la personne concernée. En effet, il peut notamment s'avérer possible d'identifier les personnes concernées au moyen, par exemple, d'inférences statistiques, en particulier dans les petites institutions européennes.

**Le CEPD recommande:**

- **de démontrer a priori la nécessité de collecter chacune des données à des fins statistiques;**
- **dans tous les cas, de conserver les données collectées à des fins statistiques ou historiques sous une forme anonyme uniquement (voir ci-dessous le point 4 sur la conservation des données plus bas).**

*Exactitude et mise à jour.* Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point d), du règlement, les données à caractère personnel doivent être «*exactes et, si nécessaire, mises à jour*», et «*toutes les mesures raisonnables sont prises pour que les données inexactes ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, soient effacées ou rectifiées*».

Concernant la *sélection de conseillers confidentiels*, le système lui-même garantit l'exactitude et la mise à jour des données. Les personnes concernées communiquant volontairement la plupart des données durant le processus de sélection, il est à supposer que le candidat estime ses données exactes. Cependant, d'autres informations ne sont pas fournies directement par la personne concernée mais sont générées par le comité de sélection. Il importe à cet égard, comme il sera expliqué plus avant ci-après, que les personnes concernées puissent exercer leur droit d'accès et de rectification dans la mesure où celui-ci leur permet de vérifier si les données conservées les concernant sont exactes.

Concernant la *procédure informelle*, l'exigence d'exactitude ne peut être liée aux faits rapportés par la personne concernée ou à la perception subjective de cette dernière (les données dites «intangibles») mais au fait qu'une déclaration a été effectuée par la personne concernée et a été dûment annotée.

A cet effet, des droits d'accès et de rectification effectifs permettent à la personne concernée de contrôler que les données sont conformes aux faits et aux perceptions qu'elle a souhaité transmettre et, partant, qu'elles sont exactes et aussi exhaustives que possible (voir aussi le point 6 sur le droit d'accès et de rectification).

#### **4. Conservation des données**

Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement, les données à caractère personnel doivent être «*conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement*».

**Le CEPD invite les institutions et organes:**

- à établir une période de conservation spécifique conformément à l'article 4, paragraphe 1, point e), en tenant compte du fait que: i) il conviendrait d'adopter une période de conservation plus courte pour les conseillers non sélectionnés (par exemple une durée limitée pendant laquelle les personnes non retenues ont la possibilité de contester les données collectées ou la décision prise sur la base de ces données); ii) il conviendrait de conserver toute autre donnée requise à des fins statistiques sous une forme anonyme conformément à l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement.

Concernant la *procédure informelle*, les données sont généralement conservées par le département des ressources humaines ainsi que par les conseillers confidentiels.

**Le CEPD recommande:**

- d'établir au préalable la durée précise pendant laquelle les données peuvent être conservées, en particulier après la clôture de l'affaire de harcèlement;
- de s'assurer que les données conservées pendant une période plus longue (généralement à des fins statistiques) sont conservées sous une forme

**anonyme uniquement, conformément à l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (voir ci-dessus le point 3 sur la qualité des données).**

## **5. Transferts de données**

Les articles 7, 8 et 9 du règlement établissent certaines obligations à respecter lorsque les responsables du traitement transfèrent des données à caractère personnel à des tiers. Les transferts de données liées à des cas de harcèlement peuvent se produire, premièrement, entre les différents institutions ou organes de l'UE ou en leur sein (transferts internes: article 7) et, deuxièmement, entre les institutions ou organes de l'UE et des tiers (transferts externes: articles 8 et 9). Dans ce dernier cas, il convient de déterminer si le destinataire est ou non soumis à la législation nationale adoptée en application de la directive 95/46/CE<sup>9</sup>.

### *5.1. Transferts internes*

Les transferts internes sont conformes au règlement s'ils sont «nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire» (article 7, paragraphe 1, du règlement).

Concernant la *sélection de conseillers confidentiels*, des données à caractère personnel peuvent être transmises aux services d'audit interne, à la Cour, au Médiateur européen ou au CEPD.

Le CEPD souligne que les transferts de données ne devraient être réalisés que sur la base des articles 7 et 8, et non sur celle du consentement de la personne concernée. Par conséquent, l'exception de l'article 20, paragraphe 1, point c), ne s'applique pas aux transferts de données.

Pour ce qui est des **transferts internes**, il convient de distinguer les transferts *structurels* (automatiques) des transferts *ad hoc* (au cas par cas).

Concernant plus spécifiquement la *procédure informelle*, dans le cas de *transferts structurels*, le CEPD estime que le département des ressources humaines peut également être un destinataire des données traitées. En effet, en raison de la nature sensible de la procédure informelle, le réseau de conseillers est chargé des activités de fond dans la procédure, tandis que le département des ressources humaines joue un rôle de support administratif. Celui-ci peut dès lors être considéré comme un destinataire lorsqu'il reçoit des informations du réseau des conseillers confidentiels. Ces transferts au département des ressources humaines devraient être limités aux données nécessaires à l'exécution légitime de leurs missions (aide administrative) au sens de l'article 7, paragraphe 1. À cet égard, seules des données tangibles devraient être transférées.

---

<sup>9</sup> Pour le droit applicable, voir l'article 4 de la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Voir aussi le récent avis n° 8/2010 du groupe «Article 29» sur le droit applicable, adopté le 16 décembre 2010 (WP 179, [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2010/wp179\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2010/wp179_fr.pdf)).

En outre, le CEPD se réjouit de l'implication d'une «personne de contact» ou «coordinateur» au sein du département des ressources humaines, généralement en charge des réseaux de conseillers confidentiels et éventuellement de certains dispositifs de sécurité (clés, verrous des armoires contenant les dossiers, liste des mots de passe ou clés USB). Les transferts de données tangibles liées aux cas de harcèlement à cette personne sont autorisés aux mêmes conditions que les transferts au département des ressources humaines. Les mêmes limitations s'appliquent en ce qui concerne le traitement de données «intangibles».

**Le CEPD rappelle aux institutions et organes que:**

- **le département des ressources humaines ne devrait fournir qu'un soutien administratif aux activités de fond et au réseau des conseillers confidentiels comme prévu à l'article 7, paragraphe 1, du règlement;**
- **à cet égard, il pourrait conserver dans ses locaux les dossiers électroniques ou papier contenant les données «tangibles» et «intangibles» de façon à protéger au mieux la sécurité et la confidentialité de l'ensemble des données (voir le point 8 sur la sécurité);**
- **toutefois, si le traitement de données «tangibles» par le département des ressources humaines est autorisé aux fins de l'exécution de ses missions administratives, la consultation et le traitement de données «intangibles» (en particulier les notes personnelles des conseillers) doivent être exclus pour des raisons de confidentialité.**

Les destinataires de *transferts ad hoc* de données liées à un cas de harcèlement (données tangibles ou intangibles) peuvent être, par exemple, le Délégué à la protection des données ("DPD"), l'autorité investie du pouvoir de nomination, les directeurs (lors de cas récurrents) ou le service d'audit interne de l'institution ou de l'organe européen concerné. Les données peuvent également être transmises à la Cour de l'Union européenne, au CEPD ou au Médiateur. Ces transferts peuvent être considérés comme légitimes s'ils sont nécessaires à l'exécution légitime des missions relevant de la compétence de ces destinataires. Lorsque les données sont transférées à la suite d'une demande du destinataire, tant le responsable du traitement que le destinataire assument la responsabilité de la légitimité de ce transfert, conformément à l'article 7, paragraphe 2. Le responsable du traitement est tenu de vérifier la compétence du destinataire et d'évaluer la nécessité du transfert de ces données. Si des doutes se font jour quant à la nécessité de ce transfert, le responsable du traitement doit demander au destinataire un complément d'informations.

Le destinataire doit traiter les données à caractère personnel uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission (article 7, paragraphe 3, du règlement), c'est-à-dire dans le strict cadre de la procédure de sélection ou de la procédure informelle.

**Le CEPD recommande:**

- **de veiller à ce que le transfert de données «intangibles» ne soit pas un transfert structurel (hormis pour des raisons de sécurité et de confidentialité et uniquement dans les conditions expliquées ci-dessus);**
- **en cas de transfert de données, de prendre en compte chaque paragraphe de l'article 7;**

- de veiller au respect de l'article 10 du règlement (voir le point 2 sur le traitement de catégories particulières de données ci-avant);
- de tenir compte du principe de l'exactitude des données (tel qu'exposé au point 3 sur la qualité des données ci-avant), un complément d'informations pouvant s'avérer nécessaire pour permettre au destinataire d'évaluer et/ou de comprendre les notes personnelles des conseillers. En effet, les données sont collectées dans un contexte où la personne concernée attend une confidentialité absolue. Les déclarations de la victime présumée sont à considérer comme telles et non comme des faits avérés. Lors du transfert des données, cette différence doit être expliquée clairement au destinataire.

## 5.2. Transferts externes

Les transferts externes sont conformes au règlement si, ainsi que le prévoit l'article 8, ils sont «nécessaires à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique» (point a) ou si «le destinataire démontre la nécessité de leur transfert et s'il n'existe aucune raison de penser que ce transfert pourrait porter atteinte aux intérêts légitimes de la personne concernée» dans le cas de destinataires relevant de la législation nationale adoptée en application de la directive 95/46/CE (point b).

Concernant la *procédure informelle*, dans certaines circonstances exceptionnelles, des transferts externes peuvent avoir lieu, par exemple, lorsque des données sont transférées à des tiers qui sont amenés à jouer un rôle dans la procédure engagée pour harcèlement (conseillers sociaux/psychologues) ou à des autorités judiciaires nationales. Comme ceci a été rappelé ci-dessus, la confidentialité est un facteur crucial dans la procédure informelle. La nécessité du transfert de données doit être soigneusement examinée au préalable, conformément à l'article 8.

### Le CEPD demande aux institutions et organes:

- de déterminer au cas par cas quels documents (contenant des données à caractère personnel) sont pertinents et nécessaires pour les tiers destinataires en conformité avec l'article 8;
- de satisfaire aux exigences de l'article 9 de la directive 95/46/CE en cas de transferts à des destinataires ne relevant pas de cette directive.

#### *Exemple*

*Dans le cas où la personne concernée aurait besoin de l'aide d'un psychologue, privilégier une solution prévoyant la mise en contact direct de la personne concernée avec le psychologue plutôt que le transfert de données par les entités européennes concernées.*

## 6. Droit d'accès et de rectification

En vertu de l'article 13 du règlement, «(l) a personne concernée a le droit d'obtenir, sans contrainte (...), du responsable du traitement: la communication, sous une forme

*intelligible, des données faisant l'objet des traitements, ainsi que de toute information disponible sur l'origine de ces données» (point c).*

En outre, l'article 14 du règlement garantit à la personne concernée le «*droit d'obtenir du responsable du traitement la rectification (...) de données à caractère personnel inexacts ou incomplètes*».

Concernant de manière spécifique la **sélection de conseillers confidentiels**, le CEPD a conscience de la possibilité de limiter le droit d'accès de la personne concernée à l'évaluation finale globale du processus de sélection, en accord avec le principe du secret des travaux du jury<sup>10</sup>.

Ce principe devrait néanmoins être lu à la lumière de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement, selon lequel «*(l)es institutions et organes communautaires peuvent limiter l'application (...) des articles 13 à 17 (...) pour autant qu'une telle limitation constitue une mesure nécessaire pour garantir la protection de la personne concernée ou des droits et libertés d'autrui*».

S'agissant du droit de rectification des données traitées par le jury au cours de la procédure de sélection, il est manifeste que seules des données objectives et factuelles peuvent être rectifiées, et non les appréciations des membres du jury, étant donné qu'elles sont le résultat d'une appréciation subjective inhérente à la procédure de sélection.

En outre, l'article 20, paragraphe 1, point c), peut également s'appliquer dans certains cas pour protéger le droit des autres candidats. En effet, dans les cas où des données comparatives sont prises en considération, l'institution ou l'organe européen peut évaluer au cas par cas s'il convient d'accorder aux personnes concernées un accès illimité aux données ou s'il convient d'appliquer certaines limitations pour protéger les droits et intérêts d'autrui.

Par ailleurs, le CEPD relève que des limitations du droit de rectification des données des candidats, après l'expiration du délai fixé pour l'envoi de documents concernant une sélection donnée, peuvent s'avérer nécessaires pour différentes raisons, notamment de nature pratique. À cet égard, le CEPD estime que ces limitations peuvent être considérées comme nécessaires pour garantir des conditions de sélection objectives, sûres et stables et comme essentielles à la licéité du traitement. Elles peuvent dès lors être reconnues en tant que mesures nécessaires au titre de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement pour la protection des droits et libertés d'autrui.

#### **Le CEPD demande aux institutions et organes de l'UE:**

- **de garantir le droit d'accès et de rectification de la personne concernée;**
- **de fournir à la personne concernée des informations générales sur les limitations du droit de rectification (voir le point 7);**
- **de prévoir les modalités d'exercice du droit de verrouillage et d'effacement de données;**

---

<sup>10</sup> Comme ceci est énoncé à l'article 6 de l'annexe III du statut des fonctionnaires: «Les travaux du jury sont secrets.»

- **de spécifier le délai nécessaire pour verrouiller ou effacer des données à caractère personnel.**

Concernant la procédure informelle, les institutions et organes de l'Union doivent établir une distinction entre données objectives («tangibles») et données subjectives («intangibles») lorsqu'ils accordent le droit de rectification. S'il convient de rectifier des données tangibles inexactes conformément à l'article 14, la notion de données intangibles inexactes, telle qu'expliquée plus haut, fait référence au fait que des déclarations spécifiques ont été émises par la personne concernée. Dans le cas de données intangibles, la personne concernée peut également demander que son avis soit versé au dossier afin de garantir l'exhaustivité de ce dernier en accord avec l'article 14.

#### *Exemples*

- *L'exercice des droits d'accès et de rectification peut être garanti par la possibilité donnée aux personnes concernées d'établir un contact via une boîte aux lettres fonctionnelle spécifique, permettant l'envoi de demandes écrites en toute discrétion.*

- *La personne concernée peut demander que son dossier soit complété – c'est-à-dire qu'elle peut demander que des informations complémentaires telles que de nouvelles évaluations (dans le cas de la sélection de conseillers confidentiels) ou de nouveaux témoignages (dans le cas de la procédure informelle) soient ajoutées à son dossier individuel.*

L'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement<sup>11</sup> prévoit des limitations de ce droit, en particulier lorsque cela s'avère nécessaire pour protéger «les droits et libertés d'un tiers identifié», lesquels «ont la priorité sur l'accès de la personne concernée aux informations».

Dans pareil cas, les personnes concernées peuvent se voir limiter leur droit d'accès.

#### *Exemple*

*Le droit d'accès du harceleur présumé peut être limité en vertu de cette disposition afin de protéger la victime présumée.*

L'article 20, paragraphe 3, doit également être pris en considération: «Si une limitation prévue au paragraphe 1 est imposée, la personne concernée est informée conformément au droit communautaire des principales raisons qui motivent cette limitation et de son droit de saisir le contrôleur européen de la protection des données».

<sup>11</sup> L'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement est libellé comme suit: «Les institutions et organes communautaires peuvent limiter l'application de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, de l'article 12, paragraphe 1, des articles 13 à 17 et de l'article 37, paragraphe 1, pour autant qu'une telle limitation constitue une mesure nécessaire pour:  
c) garantir la protection de la personne concernée ou des droits et libertés d'autrui».

L'article 20, paragraphe 4, doit également être pris en compte: «*Si une limitation prévue au paragraphe 1 est invoquée pour refuser l'accès à la personne concernée, le contrôleur européen de la protection des données lui fait uniquement savoir, lorsqu'il examine la réclamation, si les données ont été traitées correctement et, dans la négative, si toutes les corrections nécessaires ont été apportées*».

Des informations peuvent être obtenues directement auprès de la personne concernée («accès direct») ou, dans d'autres circonstances, auprès d'une autorité publique («accès indirect», droit généralement exercé par une autorité chargée de la protection des données, dans le cas présent le CEPD).

*Exemple*

*Le droit d'accès indirect entre en jeu, par exemple, lorsque la personne concernée a été informée de l'existence du traitement, ou en a connaissance, mais dispose d'un droit d'accès limité en vertu de l'article 20 du règlement.*

Enfin, l'article 20, paragraphe 5, du règlement prévoit que: «*L'information visée aux paragraphes 3 et 4 peut être reportée aussi longtemps qu'elle prive d'effet la limitation imposée sur la base du paragraphe 1*». Il peut s'avérer nécessaire de différer la communication d'informations afin de protéger la victime.

**S'agissant des limitations, de manière générale, le CEPD recommande:**

- **d'examiner toute limitation au cas par cas et à la lumière du principe de la proportionnalité, et si nécessaire après la consultation du DPD.**

**7. Information de la personne concernée**

Les articles 11 et 12 du règlement exigent que «*certaines informations soient fournies aux personnes concernées*» afin de garantir la transparence et la licéité du traitement des données à caractère personnel. L'article 11 s'applique si les données ont été obtenues auprès de la personne concernée, tandis que l'article 12 prévoit certaines exigences dans le cas contraire. Ces dispositions dressent la liste des éléments d'information obligatoires et facultatifs pour lesquels ce dernier s'applique dans la mesure où, au vu des circonstances particulières du traitement à l'examen, ils sont nécessaires pour garantir un traitement loyal à l'égard de la personne concernée.

Le CEPD recommande, au vu de la nature des données traitées, que le responsable du traitement utilise des moyens adéquats pour s'assurer que la personne concernée reçoit les informations.

Dans l'idéal, les informations sont communiquées dans un document d'ordre général (au moyen d'une déclaration de confidentialité générale mise à la disposition de tous les membres du personnel, rappelant les dispositions des articles 11 et 12), ainsi que dans chaque cas spécifique (à la victime présumée, et au harceleur présumé si cette dernière y consent).

Il peut être nécessaire dans certains cas de ne pas informer spécifiquement le harceleur présumé ou de différer cette communication, en vue de ne pas mettre en péril la procédure (voir l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement, examiné au point 6 ci-dessus). L'article 20, paragraphe 5, doit également s'appliquer dans certaines circonstances spécifiques. Dans le cas en question, le harceleur présumé sera généralement informé par le conseiller confidentiel, avec le consentement préalable de la victime, de l'existence d'une procédure informelle engagée à son encontre. Lorsque la victime donne son consentement, il convient d'appliquer cette exception.

**Pour les deux procédures, le CEPD recommande:**

- **de fournir des informations générales dans une déclaration de confidentialité complète, spécifique à l'institution ou organe européen concerné (y compris la limitation du droit de rectification dans le cas de la sélection des conseillers), au mieux publiée sur le site internet ou sur l'intranet de l'entité;**
- **de garantir un accès aisé à cette déclaration;**
- **de fournir, dans le cadre d'une procédure pour harcèlement, des informations spécifiques aux personnes concernées le cas échéant.**

*Exemples*

*Un lien vers la déclaration de confidentialité spécifique sur le site internet mentionnant le traitement de données liées à un cas de harcèlement contribuerait à garantir sa visibilité et son accessibilité ainsi que la communication proactive d'informations. Le CEPD considère ce lien comme une bonne pratique.*

*Concernant la **sélection de conseillers confidentiels**, ce lien pourrait être joint à la publication de l'appel à manifestation d'intérêt ou au formulaire de candidature mis à la disposition des candidats.*

*Concernant la **procédure informelle**, ce lien pourrait apparaître sur la page internet contenant des informations sur le réseau des conseillers confidentiels et leurs coordonnées. Lors de la première rencontre avec le conseiller confidentiel, la déclaration de confidentialité pourrait être transmise à la personne concernée.*

## **8. Sécurité**

Conformément aux articles 22 et 23 du règlement, le responsable du traitement et le sous-traitant doivent mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par le traitement et de la nature des données à caractère personnel à protéger. En raison de la nature sensible des données relatives aux cas de harcèlement, tous les traitements effectués méritent une attention particulière eu égard aux principes relatifs à la protection des données. Dans ce contexte, le CEPD souligne la nécessité de mettre en place des mesures de sécurité appropriées afin d'empêcher concrètement que des personnes non autorisées puissent avoir accès aux données. Cela est tout particulièrement vrai dans les cas où les conseillers confidentiels ne peuvent conserver leurs notes personnelles dans leurs bureaux en raison de l'absence

de clé ou de verrou. La procédure établie devrait permettre aux conseillers confidentiels de conserver leurs documents au sein du département des ressources humaines tout en garantissant que personne d'autre ne puisse avoir accès aux notes personnelles (voir le point 5 sur les transferts).

**Ces mesures doivent au minimum inclure:**

- **la vérification de la politique de sécurité en vigueur, laquelle devrait couvrir les risques de la procédure, une attention particulière devant être portée aux points suivants:**
  - **les éléments protégés (à savoir les dossiers électroniques et/ou papier), en particulier les procédures de traitement des données en rapport avec ces éléments et les mesures de sécurité adoptées;**
  - **l'identification des risques et la liste des mesures de sécurité adoptées pour les atténuer;**
  - **les rôles et responsabilités, ainsi que les droits d'accès respectifs, de toutes les personnes concernées par le traitement, de même que la gestion du droit d'accès (la politique devrait également être documentée);**
- **l'application de codes de conduite ou de déclarations de confidentialité pour toutes les personnes concernées par le traitement;**

*Exemple*

*Dans l'idéal, la déclaration de confidentialité applicable dans le cadre de la **procédure informelle** insiste:*

- *sur la nature délicate et sensible des données à caractère personnel que les conseillers devront traiter.*

- **l'établissement de mesures de contrôle d'accès physique appropriées dans tous les domaines où des dossiers au format papier sont traités.**

*Exemple*

*Dans le cadre de la **procédure informelle**, tous les échanges écrits doivent avoir lieu sur support papier glissé dans des enveloppes scellées portant la mention «Questions relatives au personnel / confidentiel» et être remis en main propre. Les dossiers au format papier doivent être conservés dans des armoires fermées à clé, dont la clé est confiée uniquement soit aux conseillers confidentiels, soit à la personne de contact/administrateur du département des ressources humaines.*

## **Annexe: Liste des avis de contrôle préalable du CEPD concernant le traitement de données relatives à des cas de harcèlement**

- 1) Avis du 29 juillet 2010 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de l'Agence européenne de la sécurité aérienne (AESA) concernant «la politique de l'AESA visant à protéger la dignité de la personne et à prévenir le harcèlement moral et sexuel» (Dossier 2010-318).
- 2) Avis du 6 octobre 2010 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données du Comité des régions à propos du dossier «le harcèlement moral et sexuel au travail (procédure contre le harcèlement)» (Dossier 2010-485).
- 3) Avis du 10 février 2010 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne concernant les procédures de sélection des conseillers confidentiels (Dossier 2009-857).
- 4) Avis du 29 avril 2008 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données (DPD) de la Commission européenne à propos du dossier «Sélection des personnes de confiance dans le cadre de la lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel à la Commission européenne» (Dossier 2008-060).
- 5) Avis du 19 mai 2009 sur une notification en vue d'un contrôle préalable transmise par le délégué à la protection des données du Parlement européen et relative à la «prévention du harcèlement» (Dossier 2008-477).
- 6) Avis du 30 septembre 2008 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de la Commission européenne à propos du dossier «Mise en œuvre par le service gestionnaire et le réseau des personnes de confiance de la procédure informelle de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel à la Commission européenne (procédure contre le harcèlement)» (Dossier 2008-062).
- 7) Avis du 4 octobre 2007 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de la Cour de justice des Communautés européennes à propos du dossier «procédure de harcèlement» (Dossier 2007-440).
- 8) Avis du 28 juillet 2010 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données du Comité économique et social européen à propos du dossier «Mise en œuvre de la procédure informelle de traitement des cas de harcèlement psychologique et sexuel au sein du Comité» (Dossier 2010-321).
- 9) Avis du 21 décembre 2010 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) concernant «la politique de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne relative à la protection de la dignité de la personne et à la prévention du harcèlement psychologique et sexuel» (Dossier 2010-722).

10) Avis du 7 février 2011 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de l'EMA concernant le traitement «points d'écoute/procédure informelle» (Dossier 2010-598).