



Avis sur une notification en vue d'un contrôle préalable adressée par le délégué à la protection des données de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes concernant le traitement de données dans le cadre du recrutement

Bruxelles, le 1^{er} février 2006 (Dossier 2005-132)

1. Procédure

Le 20 juillet 2004, le Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) a envoyé une lettre à tous les délégués à la protection des données (DPD) pour leur demander de répertorier les dossiers susceptibles d'être soumis à un contrôle préalable de sa part, conformément à l'article 27 du règlement (CE) n° 45/2001. Le CEPD a demandé une notification de tous les traitements soumis à un contrôle préalable, même ceux engagés avant sa désignation et pour lesquels le contrôle visé à l'article 27, ne pouvant être effectué préalablement, devait être réalisé a posteriori.

Après réception et analyse des dossiers répertoriés, le CEPD a recensé certains thèmes prioritaires et a sélectionné pour examen un certain nombre de traitements soumis à des contrôles préalables. L'évaluation du personnel est l'un de ces thèmes prioritaires.

Le 15 juin 2005, le CEPD a reçu par courrier électronique une notification en vue d'un contrôle préalable adressée par le délégué à la protection des données de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) concernant le recrutement de son personnel. Ce recrutement étant basé sur l'évaluation des candidats potentiels, il peut être considéré comme un thème prioritaire.

Le CEPD a reçu la notification par courrier le 27 juin 2005. Elle comprenait deux documents: la notification au DPD conformément à l'article 25 du règlement (CE) n° 45/2001 et un courrier électronique du DPD concernant les informations fournies aux personnes concernées.

Un complément d'informations a été demandé par courrier électronique le mercredi 20 juillet 2005. La réponse a été donnée le jeudi 13 octobre 2005. Une deuxième demande d'informations a été formulée le mercredi 19 octobre 2005, à laquelle il a été répondu le vendredi 11 novembre 2005. Une description des faits a été envoyée pour confirmation le 16 novembre, au sujet de laquelle des observations ont été reçues le 2 décembre. Une dernière demande d'informations a été formulée le 5 décembre, à laquelle il a été répondu le vendredi 13 janvier 2006.

2. Examen du dossier

2.1. Les faits

L'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) recrute du personnel par le biais de procédures de recrutement ouvertes. Jusqu'à présent, ce recrutement a porté sur du personnel relevant du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes (agents temporaires, experts nationaux détachés). Ce personnel est actuellement recruté via la publication par l'EUMC d'avis de vacances ouverts. Selon le site web de

L'EUMC, ce dernier ne dispose pas de ressources suffisantes pour le moment pour proposer des stages. Les candidatures non sollicitées (candidatures qui ne répondent pas à un avis de vacance - candidatures spontanées) reçoivent une réponse et sont conservées dans un dossier électronique spécifique, ainsi que dans un dossier papier spécifique, même lorsque le modèle européen n'est pas utilisé.

Les candidatures devraient être soumises par courrier électronique, sous la forme d'une lettre de motivation (lettre d'accompagnement) et d'un CV détaillé. Les données à caractère personnel relatives au personnel relevant du régime applicable aux autres agents sont enregistrées dans une base de données Microsoft Access. Les dossiers de candidatures (CV, certificats, lettres de recommandation, etc.) sont conservés dans les archives de l'EUMC. Les candidatures électroniques sont conservées dans les dossiers électroniques des candidats concernés. Le traitement des données est effectué par voie automatisée et manuelle.

Les personnes concernées sont les personnes qui posent leur candidature à un poste publié ou non (dans le cas des candidatures spontanées) par l'EUMC. L'utilisation du modèle de CV européen est obligatoire.

Les données des candidats dont la candidature est refusée (c'est-à-dire qui ne répondent pas aux critères d'admission) sont conservées pendant un an afin de pouvoir conserver une preuve de la réception des candidatures et des motifs de leur refus.

L'EUMC tient une liste de réserve des candidats dont la candidature a été retenue. Cette liste est établie par l'EUMC lui-même. Les données concernant les candidats figurant sur la liste de réserve sont conservées pendant un an et demi. La validité de la liste peut être prorogée. Les candidatures à un poste d'expert national détaché sont conservées durant trois ans. La période de conservation débute à la date limite fixée pour la présentation des candidatures. Les candidatures spontanées sont conservées pendant un an à compter de la date de leur réception.

Les données enregistrées dans la base de données Microsoft Access sont les suivantes: numéro d'identification, nom, adresse, numéro de téléphone, adresse électronique, date de naissance, sexe, nationalité, emploi sollicité, pièces justificatives envoyées ou apportées par le candidat lors de l'entretien, date de réception de la candidature, candidature refusée ou non (y compris les motifs du refus de la candidature), date et heure de l'entretien.

Les données relatives aux candidats sont transmises aux membres du comité de sélection. Les comités de sélection de l'EUMC sont composés de cinq personnes: le chef de l'unité dont relève le poste à pourvoir, un représentant du comité du personnel de l'EUMC, un représentant de l'unité "Administration" et deux autres membres, généralement désignés parmi le personnel de différentes unités. Lorsque le poste publié requiert des connaissances spécialisées (par exemple dans le domaine de la recherche), des experts extérieurs sont invités à faire partie du comité de sélection. Ses membres reçoivent les données relatives aux candidats (c'est-à-dire leurs CV et les pièces justificatives). Ces documents sont restitués à l'administration (section "Personnel") après que le comité de sélection a arrêté ses conclusions. L'attention des membres du comité de sélection est attirée sur la confidentialité de ces données à caractère personnel.

Le délégué à la protection des données a suggéré d'inclure la clause ci-après dans toute correspondance destinée aux candidats, ainsi que dans les avis de vacances d'emplois publiés sur le site web de l'EUMC: "le suivi de votre candidature requiert l'enregistrement de vos données personnelles (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse électronique, date de naissance, sexe, nationalité, etc.) dans un dossier. Si vous souhaitez obtenir de plus amples

informations ou exercer vos droits (par exemple, avoir accès aux données vous concernant ou les faire rectifier), veuillez contacter _____". Cette clause sera incluse dans tous les avis de vacances d'emplois publiés dans le cadre des procédures de recrutement de l'EUMC.

Sur le site web de l'EUMC, la section "Recrutement" comprend une page web sur la protection des données. Elle fournit aux personnes concernées des informations sur le traitement, sa licéité (article 5, point c), du règlement (CE) n° 45/2001, le droit d'accès et de rectification, le transfert des données, le délai de conservation des données et le droit pour la personne concernée de saisir le CEPD.

Des mesures de sécurité ont été adoptées.

2.2. Aspects juridiques

2.2.1. Contrôle préalable

La notification reçue le 27 juin 2005 porte sur le traitement de données à caractère personnel ("toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable" - article 2, point a)) par un organe communautaire dans l'exercice d'activités qui relèvent du champ d'application du droit communautaire.

Selon l'article 3, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001, le traitement automatisé de données à caractère personnel entre dans le champ d'application dudit règlement. Les données à caractère personnel des candidats sont enregistrées dans une base de données Microsoft Access. Le traitement non automatisé de données à caractère personnel est également couvert par le règlement, à condition que les données à caractère personnel soient contenues dans un fichier. En l'occurrence, certains documents liés aux candidatures sont conservés sur support papier dans les archives de l'EUMC. Le traitement relève donc du champ d'application du règlement (CE) n° 45/2001.

L'article 27, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001 soumet au contrôle préalable du CEPD tous "les traitements susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées du fait de leur nature, de leur portée ou de leurs finalités". L'article 27, paragraphe 2, du règlement contient une liste des traitements susceptibles de présenter de tels risques, notamment "les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement" (article 27, paragraphe 2, point b)). La collecte de candidatures est un exemple typique de traitement de données à caractère personnel destiné à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées et est par conséquent soumise à un contrôle préalable.

Le contrôle préalable ayant pour objet d'étudier les situations susceptibles de présenter certains risques, l'avis du CEPD devrait être rendu avant le début du traitement. Dans le cas présent toutefois, la procédure de conservation des données a déjà été mise en place. Le contrôle devient par la force des choses *ex-post*. Ceci n'enlève rien à la mise en place souhaitable des recommandations présentées par le Contrôleur européen à la protection des données.

La procédure de recrutement des candidats requiert l'utilisation du modèle de CV européen. Celui-ci a été mis au point par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) à l'initiative de la Commission. Le CEPD tiendra compte de

l'utilisation de ce modèle, mais ce dernier n'est pas lui-même soumis à un contrôle préalable dans le cas présent.

La notification du DPD a été reçue le 27 juin 2005. Le présent avis doit être rendu dans un délai de deux mois, soit le 28 août 2005 au plus tard. Des demandes d'informations complémentaires ont repoussé le délai de 162 jours (84 + 23 + 16 + 39). L'avis sur la notification doit donc être rendu au plus tard le 6 février 2006.

2.2.2. Base juridique et licéité du traitement

On trouvera la base juridique du traitement des candidatures à un poste d'agent temporaire à l'article 12 du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes, qui dispose que "l'engagement des agents temporaires doit viser à assurer à l'institution le concours de personnes possédant les plus hautes qualités de compétences, de rendement et d'intégrité, recrutées sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres des Communautés". La base juridique du traitement des candidatures à un poste d'expert national détaché figure dans la décision de la Commission du 27 février 2004 (C(2004) 577), mise en œuvre par la décision 2004/07 de la directrice de l'EUMC concernant les experts nationaux détachés.

En vertu de l'article 5, point a), du règlement (CE) n° 45/2001, le traitement est licite s'il est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt du public sur la base d'actes législatifs adoptés sur la base des traités instituant les Communautés européennes ou relevant de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investie l'institution communautaire. Étant donné que l'EUMC doit, pour remplir sa mission, disposer de personnel hautement qualifié et qu'une partie de ce personnel peut être composée d'agents temporaires ou d'experts nationaux détachés, la collecte de candidatures entre dans le champ d'application de l'article 5, point a). La base juridique figurant à l'article 12 du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes et dans la décision 2004/07 de la directrice de l'EUMC concernant les experts nationaux détachés tend à démontrer la licéité du traitement.

En outre, le fait que la personne concernée a indubitablement donné son consentement en envoyant sa candidature confirme également cette licéité (article 5, point d)).

2.2.3. Qualité des données

Aux termes de l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001, les données doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement. Après un examen minutieux, le CEPD est d'avis que les données énumérées dans le formulaire de notification et collectées aux fins du recrutement du personnel de l'EUMC répondent aux critères figurant dans la disposition précitée. Toutes les données sont pertinentes aux fins de la sélection pour laquelle la collecte est effectuée. Néanmoins, le CEPD voudrait mettre en garde l'EUMC concernant l'utilisation du modèle de CV européen pour la collecte des données. L'absence d'instructions relatives à la manière de remplir le formulaire peut conduire les candidats à s'interroger sur la pertinence des données collectées et entraîner la collecte de données excessives. Il conviendrait de préciser quelles sont les données obligatoires et quelles sont celles qui ne le sont pas (voir point 2.2.9. "Information de la personne concernée"). La personne concernée, qui fournit volontairement les informations juge alors que ces données sont adéquates, pertinentes et non excessives.

Les candidatures spontanées ne revêtant pas un caractère formel, elles peuvent contenir d'autres informations. Ces données supplémentaires ne sont pas demandées mais fournies volontairement par la personne concernée, qui détermine elle-même les données qu'elle juge adéquates, pertinentes et non excessives.

Les données doivent être exactes et, si nécessaire, mises à jour. Le règlement dispose également que "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". Le droit d'accès de la personne concernée aux données la concernant est un moyen de garantir l'exactitude et de mettre à jour ces données (voir le droit d'accès au point 2.2.8.).

2.2.4. Conservation des données

Le règlement (CE) n° 45/2001 prévoit que les données ne sauraient être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée excédant celle nécessaire à la réalisation des finalités prévues (article 4, paragraphe 1, point e)).

S'agissant des candidatures refusées, les dossiers sont conservés pendant un an afin de pouvoir conserver une preuve des candidatures et des motifs de leur refus. Le CEPD approuve cette durée d'un an.

En ce qui concerne les données relatives aux candidats figurant sur la liste de réserve établie par l'EUMC, les dossiers sont conservés pendant un an et demi. Le CEPD juge cette durée de conservation satisfaisante. Étant donné que la validité de la liste de réserve peut être prolongée par l'EUMC, le CEPD estime que des règles relatives à la prolongation de la validité de la liste de réserve devraient être établies.

Le CEPD approuve également le délai de trois ans fixé pour les candidatures des END et le délai d'un an fixé pour les candidatures spontanées.

En ce qui concerne les dossiers de candidatures du personnel recruté, les données sont traitées à des fins administratives. Compte tenu de cette finalité, le CEPD estime qu'il est important que l'EUMC définisse clairement leur durée de conservation. Il considère qu'un délai raisonnable devrait être fixé. En particulier, conformément à l'article 4, paragraphe 1, point e), les données à caractère purement informatif qui ne sont plus nécessaires à des fins administratives, telles que, par exemple, le CV européen, peuvent être supprimées avant l'expiration du délai de conservation du dossier personnel.

2.2.5. Traitement compatible / Changement de finalité

Le traitement a pour finalité le recrutement de personnel de l'EUMC à des postes bien définis. À l'issue de la procédure de sélection, le traitement ultérieur des données relatives aux candidats retenus vise à constituer une réserve de candidats (une liste de réserve) en vue d'éventuelles vacances de postes (par exemple pendant trois ans pour les END) à l'EUMC. Le traitement ultérieur est parfaitement compatible avec la finalité initiale (article 4, paragraphe 1, point b)).

2.2.6. Transfert de données

L'article 7 du règlement (CE) n° 45/2001 prévoit que les données à caractère personnel ne peuvent faire l'objet de transferts entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein

que si elles sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire.

Les dossiers des candidats sont transmis aux membres du comité de sélection du service de recrutement afin que ce dernier procède à la sélection. Le CEPD note que les données sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire.

En principe, les données figurant dans les dossiers de candidature sont uniquement utilisées par le Service du personnel. Dans le cas d'une liste de réserve, il est donc possible que, dans une situation donnée, les données fassent l'objet d'un transfert au sein de l'institution, par exemple du Service du personnel à un autre service ayant besoin de recruter du personnel. Conformément à la finalité de cette collecte, lorsque l'occasion se présente, les données peuvent être transférées au service compétent de l'EUMC dans les conditions prévues à l'article 7, point 1, du règlement (CE) n° 45/2001. Cela signifie que les données à caractère personnel ne peuvent faire l'objet d'un transfert au sein d'une institution que si elles sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire. Le CEPD estime donc que les données devraient être transmises uniquement à la personne chargée d'effectuer la sélection (les chefs de division par exemple) et que cette personne ne devrait pas stocker les données en tant que telles ni les utiliser pour une finalité autre que celle pour laquelle elles ont été collectées.

Les candidatures du personnel recruté sont transmises à l'unité administrative et stockées dans le dossier personnel à des fins administratives telles que la détermination des droits individuels notamment. Le transfert des données est nécessaire à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire, à savoir la gestion des ressources humaines.

2.2.7. Traitement du numéro personnel ou de l'identifiant unique

L'article 10, paragraphe 6, du règlement (CE) n° 45/2001 prévoit que "le contrôleur européen de la protection des données détermine les conditions dans lesquelles un numéro personnel ou tout autre identifiant utilisé de manière générale peut faire l'objet d'un traitement par une institution ou un organe communautaire". La question consistant à déterminer les conditions dans lesquelles l'EUMC peut traiter un numéro personnel n'est pas examinée ici. Néanmoins, l'utilisation par l'EUMC d'un numéro d'identification unique est jugée raisonnable, dans la mesure où il s'agit d'un moyen de faciliter le traitement.

En effet, on suppose que les candidats reçoivent un numéro personnel lors de la soumission de leur dossier de candidature. L'utilisation de ce numéro personnel n'a donc pas d'autre finalité que celle d'identifier la personne concernée.

2.2.8. Droit d'accès et de rectification

En vertu de l'article 13, point c), du règlement (CE) n° 45/2001, la personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement, à tout moment et sans restriction, la communication, sous une forme intelligible, des données faisant l'objet des traitements. L'article 14 donne à la personne concernée le droit d'obtenir du responsable du traitement la rectification sans délai de données à caractère personnel inexacts ou incomplètes.

Le CEPD approuve le fait que le l'EUMC prévoit un droit d'accès et de rectification, conformément à ce qui est décrit dans la déclaration de confidentialité figurant sur son site web. La déclaration prévoit la limitation ci-après du droit de rectification : "Veuillez noter

que pour des raisons pratiques, il n'est pas possible de mettre à jour et ou corriger les données après la date de clôture d'un concours." Le CEPD est d'avis que les limitations éventuelles du droit de rectification devraient porter uniquement sur les qualifications et les compétences nécessaires au recrutement (expérience professionnelle, éducation, formation...), à l'exclusion des autres données telles que les coordonnées, les noms mal orthographiés, etc. Une telle limitation est nécessaire pour garantir que le concours se déroule dans des conditions objectives, sûres et stables, qui sont indispensables à un traitement équitable. D'ailleurs, l'article 20, paragraphe 1, point c), prévoit des restrictions au droit de rectification lorsque ces restrictions constituent une mesure nécessaire pour garantir la protection de la personne concernée ou des droits et libertés d'autrui.

Dans le cas d'une "liste de réserve", les candidats devraient être autorisés à mettre à jour et rectifier les données les concernant avant de participer à une procédure de sélection pour un nouveau poste.

2.2.9. Information des personnes concernées

Le règlement prévoit que la personne concernée doit être informée du traitement des données personnelles la concernant et énumère une série d'éléments d'information obligatoires qui doivent être fournis (identité du responsable du traitement, finalités du traitement, destinataires, droit d'accès, caractère obligatoire ou facultatif de la réponse aux questions ainsi que conséquences éventuelles d'un défaut de réponse). Dans la mesure où ces informations sont nécessaires pour assurer un traitement équitable, des informations supplémentaires doivent être fournies en ce qui concerne la base juridique, les délais de conservation et le droit de saisir le contrôleur européen de la protection des données. En l'espèce, les articles 11 et 12 du règlement sont applicables puisque les données sont collectées à la fois directement (article 11) et indirectement (article 12, notes prises pendant l'entretien par exemple) auprès de la personne concernée.

Le CEPD se félicite de la proposition du DPD visant à faire figurer une clause dans tous les courriers échangés avec les candidats et dans les avis de vacances de postes publiés sur le site web de l'EUMC. Le CEPD estime que cette clause devrait être encore plus détaillée et contenir des informations relatives à la base juridique, aux délais de conservation des données et au droit de saisir le contrôleur européen de la protection des données car il est nécessaire de veiller à ce que la personne concernée soit en mesure d'utiliser tous les moyens à sa disposition.

Le CEPD approuve la partie consacrée à la protection des données de la page "recrutement" du site web. Il estime que les renseignements fournis sur la base juridique de l'opération de traitement devraient être modifiés comme suit: article 12 du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes pour ce qui concerne les agents temporaires et décision n° 2004/07 de la directrice de l'EUMC concernant les experts nationaux détachés.

Le CEPD constate que la phrase : "La communication de ces données est facultative. Le défaut de réponse entraîne l'exclusion automatique de la procédure de recrutement" est trop vague et ne précise pas si les réponses aux questions figurant dans le modèle de CV de européen sont obligatoires ou facultatives, ni les conséquences d'un éventuel défaut de réponse. Dans le même ordre d'idées, l'expression "voir instructions" alors que le site web de l'EUMC ne fournit pas d'instructions précises sur le modèle de CV de européen peut conduire la personne concernée à s'interroger sur les données obligatoires et celles qui ne le sont pas. Le CEPD recommande de fournir davantage de précisions quant aux données obligatoires et à celles qui ne le sont pas dans le modèle de CV de l'UE (sur le site web de l'EUMC) puisque c'est la seule façon de

présenter une candidature. Au minimum, il conviendrait de fournir un lien direct vers les instructions du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) relatives au CV, et non, comme c'est le cas actuellement, un lien vers la page d'accueil du CEDEFOP. Ces instructions sont nécessaires pour permettre à la personne concernée de décider des informations qu'elle fournira.

Des informations relatives au traitement des candidatures spontanées devraient également être fournies. La mention ci-après figurant sur le site web de l'EUMC: "Veuillez noter qu'il nous est impossible de prendre en considération les candidatures spontanées, que celles-ci nous parviennent par courrier ou par courrier électronique. Les candidatures spontanées ne recevront aucune réponse de notre part" incite les candidats à penser qu'il n'y a pas d'opération de traitement. Le délai de conservation des données devrait au moins être précisé.

La personne concernée devrait être informée du transfert éventuel de son dossier de candidature à un service autre que celui auprès duquel elle a postulé.

2.2.10. Mesures de sécurité

Après avoir analysé attentivement les mesures de sécurité adoptées, le CEPD estime qu'elles sont satisfaisantes à la lumière de l'article 22 du règlement (CE) n° 45/2001.

Conclusion

Rien ne porte à croire qu'il y ait violation des dispositions du règlement (CE) n° 45/2001, à condition que les considérations formulées ci-après soient pleinement prises en compte.

- des règles relatives à la prolongation de la validité de la liste de réserve devraient être établies;
- s'agissant des données traitées à des fins administratives (personnel recruté), un délai raisonnable de conservation devrait être fixé. En particulier, les données à caractère purement informatif qui ne sont plus nécessaires à des fins administratives pourraient être supprimées avant l'expiration du délai de conservation;
- les données figurant dans les candidatures retenues qui sont conservées (trois ans pour les END par exemple) devraient être transmises uniquement à la personne chargée d'effectuer la sélection (les chefs d'unité par exemple). Cette personne ne peut stocker les données en tant que telles, ni les utiliser pour une finalité autre que celle pour laquelle elles ont été collectées;
- toute limitation du droit de rectification ne devrait porter que sur les qualifications et les compétences nécessaires au recrutement. En dehors de cela, il devrait être possible de rectifier toute donnée à caractère personnel inexacte ou incomplète;
- les renseignements fournis sur la base juridique de l'opération de traitement devraient être modifiés comme suit: article 12 du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes pour ce qui concerne les agents temporaires et décision n° 2004/07 de la directrice de l'EUMC concernant les experts nationaux détachés;
- la clause proposée par le DPD devrait être encore plus détaillée et contenir des informations relatives à la base juridique, aux délais de conservation des données et au

droit de saisir le CEPD car il est nécessaire de veiller à ce que la personne concernée soit en mesure d'utiliser tous les moyens à sa disposition;

- le site web de l'EUMC devrait fournir des informations appropriées concernant l'utilisation du CV européen; il conviendrait de préciser quels renseignements sont obligatoires et lesquels ne le sont pas. Au minimum, il conviendrait de fournir un lien direct vers les instructions du CEDEFOP relatives au CV, et non, comme c'est le cas actuellement, un lien vers la page d'accueil du CEDEFOP;
- des informations relatives au traitement des candidatures spontanées devraient également être fournies. Le délai de conservation des données devrait au moins être précisé;
- la personne concernée devrait être informée du transfert éventuel de son dossier de candidature à un service autre que celui auprès duquel elle a postulé.

Fait à Bruxelles, le 1^{er} février 2006.

Joaquín BAYO DELGADO
Le Contrôleur adjoint de la protection des données