

Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du DPD (délégué à la protection des données) du Conseil de l'Union européenne à propos de la Réglementation interne concernant le harcèlement moral et sexuel au travail au sein du Secrétariat Général du Conseil (SGC)

Bruxelles, le 9 juin 2006 (Dossier 2006-93)

1. Procédure

- 1.1. Le 22 février 2006, le CEPD a reçu par courrier la notification pour contrôle préalable du traitement des données dans le cadre de l'application futur de la Réglementation interne concernant le harcèlement moral et sexuel au travail au sein du Secrétariat Général du Conseil (Projet de Décision concernant les règles d'application au traitement des données à caractère personnel dans le cadre des procédures portant sur le harcèlement -ci-après, Projet traitement des données/harcèlement- et le Projet de Décision concernant le harcèlement moral et sexuel au travail au sein du Secrétariat général du Conseil (-ci-après, Projet harcèlement-)
- 1.2. Des questions complémentaires ont été envoyées le 11 avril et le 11 mai 2006. Les réponses ont été reçues respectivement le 11 mai et le 19 mai 2006. En plus, afin de permettre au DPD d'apporter les informations complémentaires et les commentaires jugés pertinents, le délai a été suspendu de 10 jours.

2. Examen de l'affaire

2.1. Les faits

La Secrétariat Général du Conseil souhaite instaurer une politique de protection de toute personne travaillant au Conseil contre le harcèlement. Les modalités de mise en œuvre de cette politique et le rôle des intervenants font l'objet d'une décision spécifique. Dans ce cadre, des données à caractère personnel seront traités. Ce traitement est l'objet du présent contrôle préalable.

La finalité du traitement sous analyse est l'adoption et la mise en œuvre des procédures visant à prévenir et à combattre le harcèlement moral et sexuel. Les personnes concernées sont les fonctionnaires, les agents du SGC couverts par le RAA, les experts détachés de services nationaux, les personnes employées dans le cadre de contrats de droit privé ainsi que les stagiaires du SGC.

Les catégories des données traitées sont celles liées aux allégations de personnes qui s'estiment harcelées ou d'autres personnes concernées (harceleur présumé, collègues, témoins) traitées

dans le cadre des procédures portant sur le harcèlement moral et sexuel, telles que décrites dans le projet de décision du Secrétaire général adjoint et le projet de décision du Directeur général du Personnel et de l'Administration.

La personne qui s'estime harcelée doit d'abord communiquer directement avec le harceleur présumé. Si cela n'a pas permis de résoudre le problème, elle peut entreprendre les démarches suivantes:

- solliciter l'intervention de sa hiérarchie¹;
- consulter une personne de confiance;
- demander une médiation;
- présenter une demande à l'AIPN portant sur un cas de harcèlement.

Si la communication directe et l'intervention de la hiérarchie n'ont pas abouti ou ne semblent pas être possibles ou suffisantes pour la résolution d'un cas de harcèlement, la personne qui s'estime harcelée peut choisir de consulter une personne de confiance.

Suite à un appel aux candidatures et sur proposition d'un Comité de sélection, présidé par le Directeur du Personnel et de l'Administration, auquel participe un membre désigné par le Comité du Personnel, les personnes de confiance sont désignées par l'AIPN parmi les fonctionnaires ou agents du SGC de toutes les catégories, en raison de leur personnalité, de leur motivation, leur compétence et leur disponibilité. Leur mandat, d'une durée de deux ans, est renouvelable.

Le rôle de la personne de confiance consiste à écouter activement et en toute confidentialité la personne qui s'estime harcelée ainsi que toute autre personne impliquée dans un conflit ayant trait à un harcèlement (harceleur présumé, collègues, témoins). Elles veillent à garder un esprit objectif et neutre. Elles aident les personnes à comprendre et à évaluer leur situation, les informent des procédures existantes, les orientent et peuvent les accompagner dans leurs démarches, dans le but de trouver ensemble une solution.

Les informations données aux personnes de confiance sont considérées comme confidentielles. Une divulgation éventuelle ne peut avoir lieu que dans le cadre des procédures portant sur le harcèlement et avec le consentement explicite de la personne concernée.

La personne de confiance est autorisée à conserver une trace du nom des personnes qui l'ont consultée, ainsi que des dates de leurs visites. Avec l'accord de son interlocuteur, la personne de confiance est habilitée à prendre des notes personnelles lors d'une consultation ainsi qu'à recevoir des documents que son interlocuteur souhaiterait lui soumettre, pour autant qu'elle le considère nécessaire pour l'accomplissement de son mandat. A la demande de son interlocuteur, la personne de confiance lui donne accès aux notes prises lors de leur entretien.

La médiation peut être assurée par le ou la psychologue présent(e) au sein du SGC. La demande de médiation doit être adressée au ou à la psychologue par la personne qui s'estime harcelée ou par le harceleur présumé. En cas de surcharge de travail du psychologue, en cas

¹ Selon l'information apportée par le responsable du traitement, aucun fichier structuré n'est créé pour le/les ca(s) qui se présente(nt) éventuellement, ni sous forme informatique ni sous aucune autre forme, même si plusieurs cas se présentent simultanément, car la création d'un tel fichier n'est ni nécessaire, ni utile à la finalité de l'intervention de la hiérarchie dans le contexte de harcèlement. L'intervention de la hiérarchie a une finalité précise, qui s'inscrit dans le cadre de la communication orale. Le projet sur le harcèlement prévoit, dans son article 6, deuxième paragraphe, des actions de formation spécifiques pour la hiérarchie au cours desquelles seront expliquées en détail les modalités de leur intervention.

de conflit d'intérêts ou pour d'autres raisons bien définies, il peut proposer à l'AIPN que cette tâche soit confiée à un membre du service social ou un expert qualifié externe. Le mandat du médiateur doit être exercé d'une manière neutre et objective. Il consiste à écouter attentivement les personnes sollicitant un entretien pour les aider à identifier le conflit et ses paramètres, rechercher les causes et trouver des solutions possibles. Le ou la psychologue est un Conseiller spécialisé soumis au secret professionnel. Dans l'exécution de ses tâches, il/elle ne demande ni ne reçoit d'instruction de la part de l'AIPN ou d'autre personne.

Les informations données au médiateur sont considérées comme confidentielles. Une divulgation éventuelle ne peut avoir lieu qu'avec le consentement explicite de la personne concernée, notamment de la personne qui s'estime harcelée ou, le cas échéant, du harceleur présumé. Le médiateur peut attirer l'attention de l'AIPN sur l'existence d'un dysfonctionnement dans les services. Dans ce cas, il n'est pas autorisé à divulguer les informations confidentielles qu'il a reçues sans le consentement explicite de la personne concernée. L'information sur l'existence d'un dysfonctionnement dans les services est en conséquence une information générale qui est nécessaire pour assurer le bon fonctionnement des services.

Le médiateur est habilité à prendre des notes personnelles lors d'une médiation ainsi qu'à recevoir des documents des personnes impliquées, directement ou indirectement, dans un cas de harcèlement. Le médiateur est autorisé à conserver une trace du nom des personnes qui l'ont consulté, les dates de leurs visites ainsi que les documents relatifs au résultat de la médiation.

Dès leur adoption, le Projet traitement des données/harcèlement et le Projet harcèlement seront portés à la connaissance du personnel du SGC par une Communication au Personnel. Plus particulièrement dans ces deux projets, il est expressément rappelé aux personnes concernées que les informations données aux personnes de confiance et au médiateur, sont considérées comme confidentielles et qu'une divulgation éventuelle ne peut avoir lieu que dans le cadre des procédures portant sur le harcèlement, et avec le consentement explicite de la personne concernée. L'attention des personnes concernées est également attirée sur le fait que le médiateur peut prévenir l'AIPN de l'existence d'un dysfonctionnement dans les services, sans préjudice de ce qui précède. Le personnel est informé que l'utilisation abusive de la procédure expose à des sanctions disciplinaires.

Les destinataires ou catégories de destinataires auxquels les données sont susceptibles d'être communiquées sont les suivants: AIPN du SGC, Unité des Conseillers de Direction (service traitant), Médiateur (psychologue / membre du service social assurant la médiation), et la personne de confiance.

La politique de conservation des données proposée est la suivante:

- La personne de confiance

"La personne de confiance ne conserve aucune donnée à caractère personnel au-delà du temps nécessaire pour l'accomplissement de son mandat. En aucun cas, elle ne conserve des données à caractère personnel plus de trois ans après la date de sa saisine initiale. A l'issue de ce délai, les données à caractère personnel sont détruites ou, en cas d'utilité éventuelle dans le cadre des procédures portant sur le harcèlement, sont restituées, à sa demande, à la personne qui les avait mises à la disposition de la personne de confiance. Ces délais s'appliquent également à la personne qui remplacera éventuellement la personne de confiance en cas de démission, de fin de mandat ou pour toute autre raison." (Article 1.5, Projet traitement des données/harcèlement)

- Le médiateur

"Le médiateur conserve des traces relatives au résultat des médiations demandées même en cas de renonciation éventuelle par la/les personne(s) concernées à sa/leur démarche de médiation. Il conserve les données à caractère personnel le temps nécessaire pour une utilisation éventuelle dans le cadre de procédures portant sur le harcèlement, y compris pour assurer un suivi adéquat de la médiation. A la fin de son mandat, le médiateur remet les documents qu'il avait reçus pour l'exécution de son mandat à son successeur ou à la personne au sein du service social qui assure la médiation." (Article 2.5, Projet traitement des données/harcèlement)

"Le médiateur ne conserve aucune donnée à caractère personnel au-delà du temps nécessaire pour l'accomplissement de son mandat, y compris pour assurer un suivi adéquat de la médiation. En règle générale, il conserve des données à caractère personnel pendant 5 ans à partir de la date de sa saisine initiale, sauf en cas d'utilité éventuelle dans le cadre des procédures portant sur le harcèlement. En aucun cas, il ne peut conserver les données de caractère personnel plus de 10 ans après sa saisine. En cas de non conservation, les données à caractère personnel sont détruites. Ces délais s'appliquent également à la personne qui remplacera le médiateur en cas de démission, de fin de mandat ou pour toute autre raison." (Article 2.6, Projet traitement des données/harcèlement)

Les données à des fins statistiques sont conservées après avoir été rendues anonymes.

Des mesures de sécurité ont été adoptées.

2.2. Les aspects légaux

2.2.1. Contrôle préalable

La gestion des données concernant l'application des Décisions sur le harcèlement moral et sexuel au travail au sein du Secrétariat Général du Conseil constitue un traitement de données à caractère personnel ("*toute information concernant une personne identifiée ou identifiable*" - article 2.a). Le traitement de données présenté est effectué par une institution, est mis en œuvre pour l'exercice d'activités relevant du champ d'application du droit communautaire (article 3.1), et il est non automatisé et appelé à figurer dans un fichier (article 3.2). Dès lors, il tombe sous le champ d'application du règlement (CE) 45/2001.

En effet, le règlement donne du fichier de données à caractère personnel la définition suivante: "*tout ensemble structuré de données à caractère personnel accessibles selon des critères déterminés*". Les notes écrites et les traces gardées par la personne de confiance et par le médiateur doivent donc être considérées comme un traitement de données à caractère personnel dès lors qu'elles sont archivées d'une manière structurée.

L'article 27.1 du règlement (CE) 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 27.2 du règlement contient une liste des traitements susceptibles de présenter de tels risques.

La présente affaire est qualifiée pour un contrôle préalable étant donné qu'il s'agit des *"traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement"* (article 27.2(b)). Effectivement, les traitements faits par les différents acteurs (personne de confiance et/ou médiateur) sont destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, en particulier, leur comportement.

Le présent Avis tient compte du traitement effectué par la personne de confiance et le médiateur, en excluant les autres acteurs qui peuvent intervenir soit préalablement soit ultérieurement.

La notification du DPD a été reçue le 22 février 2006. Conformément à l'article 27.4, le présent avis doit être rendu dans les deux mois qui suivent. La procédure a été suspendue pendant 49 jours. Le contrôleur rendra donc son avis le 12 juin 2006.

2.2.2. Base légale et licéité du traitement

Le traitement est effectué sur la base légale de l'article 24 du statut des fonctionnaires des Communautés européennes (le statut) qui relate de l'assistance des Communautés à l'égard d'un fonctionnaire faisant l'objet de *"menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats"*.

En outre, l'article 12bis du statut stipule: *"1. Tout fonctionnaire s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel.*

2. Le fonctionnaire victime de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution. Le fonctionnaire ayant fourni des preuves de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution, pour autant qu'il ait agi de bonne foi.

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."

Par ailleurs l'article 86 du statut relatif au régime disciplinaire indique que *"tout manquement aux obligations auxquelles le fonctionnaire est tenu, l'expose à une sanction disciplinaire"*. Les règles et les procédures y afférentes sont exposées dans l'annexe IX de ce même statut. L'article 90.2 du statut fait quant à lui référence au droit du fonctionnaire à saisir l'AIPN d'une réclamation dirigée contre un acte lui faisant grief.

Enfin, la base légale se complète avec le Projet de Décision concernant les règles d'application au traitement des données à caractère personnel dans le cadre des procédures portant sur le harcèlement et le Projet de Décision concernant le harcèlement moral et sexuel au travail au sein du Secrétariat Général du Conseil. Ces projets décrivent les types de traitement de données qui seront/pourront (être) effectué dans le cadre des procédures portant sur le harcèlement.

L'analyse de la base légale par rapport au règlement s'accompagne de l'analyse de la licéité du traitement. En effet, l'article 5(a) dispose *"Le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectuée que si: a) 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 ou le tiers auquel les données sont communiquées, (...)."*

Dans le présent dossier, les procédures portant sur le harcèlement rentrent dans le cadre d'une mission effectuée dans l'intérêt public, sur la base de l'article 12bis du statut et autres normes mentionnées *supra*.

Sur le fondement de l'ensemble des ces articles, la base légale est donc conforme.

Par ailleurs, les données traitées portant sur le harcèlement sexuel ou moral peuvent être relevés de l'article 10 du règlement de "catégories particulières de données", comme par exemple les données relatives à la santé ou à la vie sexuelle.

2.2.3. Traitement portant sur des catégories particulières de données

L'article 10.1 stipule que "*[l]e 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*".

Nonobstant, dans le cas sous analyse, l'exception prévue à l'article 10.2(b) pourrait être d'application dans certains cas: "*le traitement est nécessaire afin de respecter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit de travail, dans la mesure où il est autorisé par les traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités (...)*". En effet, l'article 24 du statut des fonctionnaires remplit ces conditions. Néanmoins, s'agissant d'une exception à une règle générale, il doit être interprété de façon restrictive, c'est à dire, la personne de confiance et le médiateur doivent être conscients (correctement informés) de l'interdiction énoncé à l'article 10.1 et, par conséquent, n'inclure ces types des données dans leurs notes que si ça s'avère nécessaire pour résoudre la question traitée.

2.2.4. Qualité des données

"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" (article 4.1(c) du règlement).

Les données traitées dans le cadre des procédures sous analyse, décrites dans le point 2.1 de cet Avis, peuvent se caractériser par une amplitude considérable, ce qui fait qu'il est difficile d'établir *a priori* et sans connaissance du cas concret si elles sont "adéquates, pertinentes et non excessives". Par conséquent, il est important que les personnes qui traitent les données dans le cadre des différentes procédures soient correctement informées de l'obligation de respecter le principe établi par l'article 4.1(c), et qu'elles traitent les données en tenant compte de celui-ci. A cet égard, une recommandation pourrait être rédigé à fin d'informer correctement ces personnes de leur obligation.

Par ailleurs, les données doivent être "*traitées loyalement et licitement*" (article 4.1(a) du règlement). La licéité a déjà fait l'objet d'une analyse dans le point 2.2.2 de cette Avis. Quant à la loyauté, elle est liée aux informations qui doivent être transmises à la personne concernée (voir ci-dessous point 2.2.7).

Enfin, les données doivent être "*exactes et, si nécessaire, mises à jour; 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*" (article 4.1(d) du règlement).

Le système décrit dans les projets de référence contribue à assurer l'exactitude et la mise à jour des données, étant donné la possibilité, pour la personne concernée, d'apporter des documents. En plus, ce principe est connecté à l'exercice des droits d'accès et de rectification, qui sont à la disposition de la personne concernée, afin de rendre le dossier le plus exacte et complet possible. Concernant ces deux droits voir point 2.2.6 *infra*.

2.2.5. Conservation des données

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. (...)*" (article 4.1(e) du règlement).

Dans le cas sous analyse, la période de 3 et 5 ans a été fixée comme délai de conservation par rapport à la personne de confiance et au médiateur respectivement. La période de conservation pour le médiateur peut s'étendre jusqu'à 10 ans en cas d'utilité éventuelle dans le cadre des procédures portant sur le harcèlement. Comme règle générale donc, le Projet traitement des données/harcèlement détermine que ces acteurs ne peuvent pas conserver les données au-delà du temps nécessaire pour l'accomplissement de leur mandat. Cette règle générique ne contrarie pas, étant donné les circonstances précises du cas sous analyse, la fixation de périodes précises, car il s'agit d'une période raisonnable pendant laquelle le rôle de la personne de confiance ou du médiateur peut être pertinent à nouveau (cas d'un demande formelle adressée à l'AIPN, dans laquelle ces acteurs doivent se présenter comme témoins -en tenant compte de l'obligation de confidentialité, sauf consentement exprès de la personne concerné-; nouvelles procédure informelle ou formelle parmi les mêmes personnes qui s'estiment harcelées et le harceleur présumé, etc.).

Ceci étant dit, l'article 4.1(e) du règlement est respecté.

Par ailleurs, les données peuvent être conservées à des fins statistiques -pour faire des rapports d'activité- en les rendant anonymes, ce qui respecte l'article 4.1(b) du règlement.

2.2.6. Droit d'accès et de rectification

L'article 13 du règlement dispose du droit d'accès - et de ses modalités - à la demande de la personne concernée par le traitement (dans le cas sous analyse, et en tenant compte des circonstances particulières du dossier traité, soit la personne qui s'estime harcelée, soit le harceleur présumé, les collègues, les témoins). L'article 14 du règlement dispose du droit de rectification pour la personne concernée. Dans le cas d'espèce, le droit d'accès est octroyé par rapport aux notes personnelles de la personne de confiance. Cependant, ni le droit d'accès ni le droit de rectification ne sont observés quant aux documents soumis par l'interlocuteur. Néanmoins, même si ces documents ont été présentés par l'interlocuteur, il peut s'avérer nécessaire, par exemple, de les mettre à jour, de changer des faits, de les remplacer, etc. De ce fait, les droits d'accès et de rectification doivent être élargis dans ce sens. Par ailleurs, le Projet traitement des données/harcèlement ne mentionne pas ces droits par rapport aux données traitées par le médiateur. Le CEPD propose donc de les inclure explicitement dans un paragraphe de l'article 2.

2.2.7. Information des personnes concernées

Le règlement prévoit que la personne concernée doit être informée lorsqu'il y a traitement de ses données personnelles et énumère une série de mentions obligatoires dans cette information. Dans le cas présent, les données sont collectées directement auprès de la personne concernée, et indirectement, par exemple, lors de l'élaboration des notes.

Les dispositions de l'article 11 (*Informations à fournir lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée*) et l'article 12 (*Informations à fournir lorsque les données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée*) sur l'information de la personne concernée sont applicables en l'espèce.

Comme décrit au point 2.1, le responsable du traitement portera les Projets à la connaissance du personnel dès leur adoption. Cependant, le contenu de l'information ne respecte pas les réquisits décrits au paragraphe 1 des articles 11 et 12. En effet, l'ensemble des dispositions de l'article 11, à savoir : a) identité du responsable du traitement; b) finalités du traitement; c) destinataires ou catégories de destinataires des données; d) caractère obligatoire ou facultatif de la réponse aux questions ainsi que les conséquences éventuelles d'un défaut de réponse; e) l'existence d'un droit d'accès aux données le concernant et de rectification de ces données" doit être spécifié aux personnes concernées. Il est en de même pour le paragraphe f) de cet article. Il indique les éléments suivants : *base juridique du traitement, délais de conservation des données, droit de saisir à tout moment le contrôleur européen de la protection des données*. Il permet d'assurer que la loyauté du traitement soit parfaitement respectée. Le même raisonnement est d'application par rapport à l'article 12 du règlement en ce qui concerne les données traitées à travers l'élaboration des notes personnelles.

Le CEPD recommande donc que l'ensemble des informations mentionnées à l'article 11 et 12 soit spécifié aux personnes concernées dans le cadre de l'information générale que le responsable du traitement portera à la connaissance du personnel. Par ailleurs, il considère que lors du premier entretien, la personne de confiance et le médiateur devraient aussi attirer l'attention des personnes qui s'adressent à eux sur les dispositions de l'article 11 et 12 du règlement. Enfin, le CEPD se félicite de ce que le traitement des données/harcèlement prévoit également à son article 3 des garanties pour le harceleur présumé, notamment une information sur les allégations portées à son encontre sous réserve de l'application de l'article 20 du règlement.

2.2.8. Transfert des données

Le traitement doit également être examiné à la lumière de l'article 7.1 du règlement. Le traitement au regard de l'article 7.1 concerne les transferts de données à caractère personnel entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein "si nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire".

L'article 7.1 du règlement est respecté, car seule des transferts au sein de l'institution, aux unités ou personnes qui ont un rôle dans les enquêtes concernant le harcèlement ont lieu dans le cas présente (AIPN du SGC, Unité des Conseillers de Direction -service traitant-, Médiateur -psychologue / membre du service social assurant la médiation-, et la personne de confiance).

2.2.9. Sécurité

Conformément à l'article 22 du règlement relatif à la sécurité des traitements, "le responsable du traitement met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par le traitement et de la nature des données à caractère personnel à protéger".

Au vu de la description des mesures de sécurité faite dans la notification, le CEPD considère que les mesures sont adéquates à la lumière de l'article 22 du règlement.

Conclusion

Le traitement proposé ne paraît pas entraîner de violations des dispositions du règlement (CE) 45/2001 pour autant qu'il soit tenu compte des observations faites ci-dessus. Cela implique, en particulier, que:

- la personne de confiance et le médiateur soient correctement informés de l'interdiction énoncée à l'article 10.1 et, par conséquent, n'incluent ces types des données dans leurs notes que si ça s'avère nécessaire pour résoudre la question traitée;
- une recommandation soit rédigée à fin d'informer correctement la personne de confiance et le médiateur de leur obligation de traiter les données en conformité avec le principe de qualité de données;
- le droit d'accès et le droit de rectification soient élargis par rapport aux documents présentés par la personne concernée, et par rapport aux données traitées par le médiateur;
- les informations mentionnées à l'article 11 et 12 du règlement soient spécifiées aux personnes concernées.

Fait à Bruxelles, le 9 juin 2006.

Peter HUSTINX
Le Contrôleur européen de la protection des données