Principes de confidentialité, de discrétion, d'intégrité et de loyauté dans le cadre des travaux au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (Conseil Supérieur)

Les principes suivants de confidentialité, de discrétion, d'intégrité et de loyauté émanent du bureau exécutif du Conseil Supérieur.

Ces principes doivent être respectés par le président, les partenaires sociaux et les experts (permanents et temporaires), le secrétariat et tous les autres fonctionnaires qui participent, dans l'exercice de leurs missions, aux activités du Conseil Supérieur et de ses organes. Cela concerne notamment la participation à un bureau exécutif, à une commission ad hoc, à une commission opérationnelle permanente, à une commission permanente (construction, sensibilisation et communication, tarification et prestations).

Le respect de ces principes constitue un élément clé de la bonne gouvernance qui est essentiel pour maintenir la confiance des parties prenantes et des citoyens dans le travail du Conseil Supérieur et de ses organes et pour le bon fonctionnement du Conseil Supérieur dans un esprit de confiance mutuelle.

Le président et le secrétariat du Conseil Supérieur veillent à ce que les personnes concernées en soient informées et ne participent à l'organe concerné que dans la mesure où ils ont accepté ces principes.

Ces principes de bon fonctionnement du Conseil Supérieur ne peuvent évidemment pas faire obstacle à l'application de réglementations spécifiques qui peuvent prévoir l'accès à des documents confidentiels ou préparatoires dans des cas particuliers.

Principe général de confidentialité des documents et informations

Je préserve le caractère confidentiel des documents et informations dont j'ai connaissance dans l'exercice de mes activités au sein d'un organe du Conseil Supérieur.

À cette fin, je ne partage pas ces documents et informations avec des personnes qui ne font pas partie de cet organe.

Il s'agit par exemple des documents et informations qui :

a. comprennent une opinion ou un point de vue qui a été communiqué confidentiellement, par exemple des informations communiquées à l'occasion d'une d'audition, les documents portant la mention « confidentiel »;
b. sont inachevés ou incomplets et pourraient, de par ce fait, comprendre des erreurs ou donner lieu à des malentendus (par exemple, notes de travail, documents portant la mention « projet » ou « draft », les rapports non encore approuvés, documents soumis au Conseil Supérieur pour avis).

Ne sont **pas** considérés comme confidentiels :

- les documents et informations dont l'auteur (la personne ou l'organisation) a autorisé explicitement la diffusion ;
- les informations dont on peut raisonnablement supposer qu'elles sont publiques, telles que celles confiées à des systèmes d'information publics (par exemple, la vision d'une organisation publiée sur son site web)...

Exception à ce principe général pour mener des discussions avec l'arrière-ban et d'autres experts en vue du bon fonctionnement de l'organe du Conseil Supérieur

- Lorsque, dans le cadre de mes activités au sein d'un organe du Conseil Supérieur, je discute **avec des personnes appartenant à la structure ou au groupement que je représente dans cet organe,** je peux partager avec ces personnes les renseignements et documents que je reçois au sein de cet organe, dans la mesure où :

  a. je ne communique à ces personnes que les informations et documents que je considère nécessaires pour exercer correctement mes activités au sein de l'organe du Conseil Supérieur concerné, et;
  b. je signale explicitement à ces personnes le caractère confidentiel et le statut (note de travail, draft…) des informations et documents, et;
  c. je signale explicitement à ces personnes qu'il leur est interdit de diffuser ces informations et documents.

- Si, dans le cadre de mon travail au sein d'un organe du Conseil Supérieur, je souhaite **faire participer une personne qui n'appartient pas à la structure ou au groupement que je représente dans cet organe**, cette personne peut recevoir des informations et des documents spécifiques de cet organe, dans la mesure où :

  a. les partenaires sociaux de l'organe dans lequel je siège ont donné leur consentement exprès et ;
  b. l'auteur du document / la personne qui a fourni l'info a donné son consentement exprès et ;
  c. le Secrétariat du Conseil Supérieur communique ces documents et renseignements à cette personne, en précisant qu'ils sont confidentiels et qu'il est leur interdit de les diffuser.

Principe d'action loyale et intègre

J'agis avec loyauté et intégrité lors des discussions, avis et évaluations.

Agir avec loyauté et intégrité signifie que j'agis au sein de l'organe du Conseil Supérieur dont je fais partie, **dans les limites du mandat qui m'est confié** par le groupe ou la structure que je représente officiellement dans cet organe.

Par exemple : je fais partie des organisations X, Y et Z. Mon mandat officiel au sein du Conseil Supérieur concerne l'organisation X. Dans le cadre des activités au sein du Conseil Supérieur, je ne défends que la position de l'organisation X.

Pour garantir cette loyauté et cette intégrité, je communique, en toute transparence, tout conflit d'intérêts potentiel dès que j'en ai connaissance (tant en ce qui me concerne qu'en ce qui concerne l'expert temporaire auquel je fais appel), que ce soit avant, pendant ou après la réunion de l'organe du Conseil Supérieur à laquelle je participe.

L'objectif de cette communication n'est pas d'exclure systématiquement la participation. Elle doit permettre aux membres-partenaires sociaux et au Président de l'organe concerné du Conseil Supérieur d'évaluer en toute transparence si un conflit d'intérêts empêche ou non la participation aux activités auxquelles ce conflit d'intérêts se rapporte et, au cas où le conflit d'intérêts serait découvert pendant ou après la réunion, d'évaluer s'il est possible de prendre en compte ou non les remarques de la personne qui a un conflit d'intérêts.