Thèmes : Biométrie
Métiers: Cadre
Types de données: Biométriques

Puis-je collecter les empreintes biométriques de mes collaborateurs ?

La direction souhaite éviter à ses collaborateurs de devoir toujours porter une clé magnétique pour entrer dans le bâtiment et pointer. Elle décide de mettre en œuvre un contrôle biométrique des accès. Par courrier interne, les collaborateurs sont convoqués pour donner leurs empreintes biométriques (géométrie de la main et empreintes digitales).
Trois employés manquent à l'appel. Invités à s'expliquer, ils déclarent s'être renseignés, que l'usage d'un tel dispositif constituerait une atteinte grave à leur personnalité, et qu'ils refusent de se soumettre à la collecte des empreintes.
La direction se renseigne plus précisément sur les mesures à respecter lors de l'installation et l'utilisation d'un tel système. Elle contacte le conseiller à la protection des données de l'entreprise ou le préposé fédéral/cantonal. Puis elle convoque l'ensemble des collaborateurs pour débattre des avantages du nouveau système. Elle les informe qu'elle a pris contact avec des autorités compétentes et qu'elle peut garantir que le système ne sera pas utilisé de manière abusive, que les données seront conservées de manière sûre, etc. Un des employés n'en démord pas : il existe des moyens plus simples de contrôler l'accès aux locaux, comme par exemple les cartes magnétiques...
La direction propose alors un vote à main levée. Les trois employés récalcitrants demandent que le vote se déroule à bulletins secrets, ce qu'ils obtiennent.
Les bulletins sont dépouillés : le statu quo l'emporte. La direction admet que la collecte des données projetée n'est pas proportionnée au but visé et qu'il est donc nécessaire d'obtenir le consentement de chacun des employés. Au vu du coût et des complications qu'engendrerait la présence de deux dispositifs parallèles (magnétique et biométrique), elle ajourne son projet et promet d'étudier une solution moins intrusive.
Les données recueillies pour permettre un contrôle biométrique peuvent être employées à des fins étrangères au but annoncé. La direction se félicite de favoriser la recherche d'une solution créative et respectueuse de la personnalité des employés.

Recommandations
Les données biométriques comprennent généralement des données sensibles (notamment sur la santé). Quand tel est le cas, une base légale formelle est nécessaire et les personnes concernées doivent être clairement informées et consentir au traitement de ces données. L'objectif visé doit être clair, et la mesure nécessaire la plus adéquate et la moins intrusive pour l'atteindre doit être choisie. Cette mesure doit faire l'objet d'une communication appropriée. L'employeur doit en outre consulter les employés ou leurs représentants et, en l'absence d'une base légale formelle, obtenir leur consentement libre et éclairé avant d'introduire des systèmes automatisés pour le traitement de données personnelles.

Principes de base
LIPAD 38 et 42 ; LPD 4 al. 4, 12 et 13 ; LTr 6 ; OLT3 26 ; CO 328 et 328b

Protection de la personnalité, protection des travailleurs, principes de licéité (légalité), bonne foi et de la proportionnalité: la mesure doit être adéquate, nécessaire et la moins intrusive possible.

Ressources

Voir le guide du PFPDT relatif aux systèmes de reconnaissance biométriques:

https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/protection-des-donnees/dokumentation/guides/guide-relatif-aux-systemes-de-reconnaissance-biometrique.html