

Thèmes : Gestion RH, Surveillance (sens large)

Métiers: Direction des ressources humaines (DRH), Employé-e

Types de données: Professionnelles

Comme employeur puis-je utiliser un outil d'analyse émotionnelle des messages de mes collaboratrices et collaborateurs ?

Récemment, est arrivée sur le marché une application qui permet de suivre en temps réel les émotions des personnes échangeant sur les groupes de *chats*.

Le département RH d'une entreprise, toujours à la pointe de la technologie, achète une licence et installe l'outil pour analyser les humeurs des collaborateurs telles qu'ils ressortent de leurs messages.

Un employé dont les messages ont toujours une portée négative, tant en raison de son manque d'allant naturel que de l'ambiance régnant au sein de l'entreprise, est convoqué aux RH et apprend à ce moment-là que ses messages sont analysés. Cela le conforte dans l'image qu'il se faisait des RH, et il se dit clairement choqué et convaincu de l'illégalité de cette mesure.

Un courriel des RH est envoyé alors à tous les collaborateurs pour leur annoncer que leurs conversations sont analysées par un logiciel. Sans surprise, les RH doivent déchanter et constater que l'intérêt pour les *chats* diminue aussitôt et que le contenu des conversations s'appauvrit. La direction constate que l'utilisation conforme de cette application lui fait perdre tout l'intérêt qu'elle lui trouvait et préfère abandonner cet outil, mais elle a bien de la peine à faire admettre aux collaborateurs qu'elle y a effectivement renoncé.

Recommandations

Analyser les conversations de collaborateurs à leur insu correspond à un traitement de données personnelles, possiblement sensibles en fonction du contenu des messages, et est illicite. Cela correspond en outre à une surveillance des collaborateurs qui n'est pas conforme aux règles du droit du travail. Seul un cadre strict et clair sur l'objectif visé par cette analyse et l'utilisation faite du contenu des messages, qui garantisse bonne foi et transparence, peut rendre l'utilisation d'un tel logiciel conforme.

Principes de base

art. 4 LPD, 28 CCS ;

Licéité, bonne foi et transparence de la collecte, proportionnalité ; Protection de la vie privée

Ressources

Voir le document du Secrétariat à l'économie (SECO) relatif à la surveillance des travailleurs:

https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitungen%203/ArGV3_art26.pdf.download.pdf/ArGV3_art26_fr.pdf