

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 4.1 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

L'IA et la protection des données

LPD 6, 7, 19, 21, 22 La loi sur la protection des données s'applique pleinement à l'IA : transparence, finalité, proportionnalité, sécurité, droits des personnes. Le réflexe le plus utile tient en une phrase : ne rien confier à une IA qu'on ne confierait pas à un prestataire externe sous contrat.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- **Transparence** : dire au personnel et aux candidats quels outils d'IA traitent leurs données, et pourquoi (LPD 19).
- **Minimisation** : seulement les données utiles ; anonymiser ou pseudonymiser avant de les confier à l'outil.
- Retirer le nom ne suffit pas toujours : une fonction rare ou un détail permet de **reconnaître** la personne.
- **Analyse d'impact** si le traitement présente un risque élevé (LPD 22).

LPD 6	LPD 21	LPD 22	LPD 25
principes	décision automatisée	analyse d'impact	droit d'accès

2 La base légale, article par article

- Principes : licéité, bonne foi, proportionnalité, finalité reconnaissable, exactitude, conservation limitée (LPD 6).
- Protection des données dès la conception et par défaut (LPD 7) ; sécurité adaptée au risque (LPD 8) ; sous-traitance par contrat (LPD 9).
- Devoir d'informer (LPD 19) ; décision individuelle automatisée annoncée, point de vue et réexamen par une personne (LPD 21) ; droit d'accès, y compris à la logique d'une décision automatisée (LPD 25 al. 2 let. f).
- Dans les rapports de travail, le consentement est rarement libre : il ne suffit pas à justifier un traitement disproportionné (LPD 6 al. 6 ; CO 328b).

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Coller un dossier nominatif dans un outil gratuit	Interdit : pas de contrat, transfert, réutilisation possible	LPD 6, 9, 16
Utiliser un outil d'entreprise sous contrat	Possible, en limitant les données	LPD 9
Profilage à risque élevé (évaluation de la personnalité)	Analyse d'impact ; consentement exprès s'il est le motif	LPD 5 let. g, 22
Case « j'accepte d'être évalué par une IA » pour postuler	Consentement non libre ; ne suffit pas	LPD 6 al. 6
Demande d'accès d'un collaborateur	Indiquer aussi la logique d'une décision automatisée	LPD 25 al. 2 let. f

4 La méthode, dans l'ordre

1. Informer.
2. Minimiser.
3. Anonymiser vraiment.
4. Contrat avec le fournisseur.
5. Analyse d'impact si risque élevé.

> **« Ne confiez à une IA que ce que vous confieriez à un prestataire sous contrat. »**

6 Les pièges

Croire que l'anonymisation est faite parce qu'on a retiré le nom.

7 Le cas type du chapitre

Le salaire et la santé. Un gestionnaire RH, sans directive interne, copie dans un assistant gratuit le salaire et le certificat médical d'un collaborateur pour préparer une lettre.

a. Quelles règles sont touchées ?
b. Quelles conséquences possibles ?
c. Que faut-il mettre en place ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- Une déclaration de protection des données qui ne mentionne pas l'usage de l'IA expose à un traitement illicite : la mettre à jour à chaque nouvel outil.
- Les données de candidats doivent être effacées après la procédure, sauf accord pour les conserver ; vérifier ce que l'outil garde.
- L'arrêt 4A_493/2024 rappelle qu'une référence donnée par l'ancien employeur est un traitement de données soumis à l'art. 328b CO : le consentement du travailleur est en principe nécessaire ; même logique pour des informations transmises à un outil.

9 La jurisprudence à connaître

Arrêt	Ce qui a été jugé	Article
4A_493/2024	Une référence donnée par l'ancien employeur est un traitement de données soumis à l'art. 328b CO et à la LPD ; il faut en principe le consentement du travailleur, et un motif justificatif ne s'admet pas à la légère.	CO 328b · LPD 31

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? La LPD s'applique aux traitements faits avec une IA.
2. Vrai ou faux ? Retirer le nom suffit toujours à anonymiser.
3. Vrai ou faux ? Le droit d'accès comprend la logique d'une décision automatisée.
4. Vrai ou faux ? Une case « j'accepte » suffit pour évaluer un candidat par IA.
5. Vrai ou faux ? Une analyse d'impact est requise pour un traitement à risque élevé.
6. Vrai ou faux ? Les données de santé sont des données sensibles.
7. Cas express : Un candidat demande comment l'outil l'a évalué : que répondre ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « Le salaire et la santé », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : Position du PFPDT.

2. Faux : Un détail peut suffire à reconnaître la personne.

3. Vrai : LPD 25 al. 2 let. f.

4. Faux : Consentement rarement libre dans l'emploi.

5. Vrai : LPD 22.

6. Vrai : LPD 5 let. c.

7. Expliquer la logique. Droit d'accès à la logique d'une décision automatisée (LPD 25 al. 2 let. f).

8.

1. Données sensibles (santé, LPD 5 let. c), proportionnalité (LPD 6), sous-traitance sans contrat (LPD 9), transfert à l'étranger (LPD 16), données du personnel (CO 328b).

2. Atteinte à la personnalité du collaborateur ; en cas de violation de la sécurité, annonce au PFPDT si le risque est élevé (LPD 24) ; amende pénale possible pour certaines violations intentionnelles (LPD 60 à 62).

3. Une directive, un outil d'entreprise sous contrat, l'anonymiseur, une formation ; voir la protection des données.

9. 1) Informer. ; 2) Minimiser. ; 3) Anonymiser vraiment. ; 4) Contrat avec le fournisseur. ; 5) Analyse d'impact si risque élevé. Base : LPD 5, 6, 7, 8, 9, 16, 19, 21, 22, 24, 25, 60 à 62 ; CO 328b ; arrêt 4A_493/2024.