

**Université de Montréal**

**Les systèmes d'intelligence artificielle dans le processus du recrutement et les droits des travailleurs entre l'Union Européenne et le Québec : vers une meilleure protection ou une discrimination aggravée**

*Par*  
Pierre Aoun

Faculté de Droit

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de Maitrise en droit des technologies de l'information

Septembre 2022

© Pierre Aoun, 2022

**Université de Montréal**

**Faculté de Droit**

---

*Ce mémoire intitulé*

**Les systèmes d'intelligence artificielle dans le processus du recrutement et les droits des travailleurs entre l'Union Européenne et le Québec : vers une meilleure protection ou une discrimination aggravée**

*Présenté par*

**Pierre Aoun**

*A été évalué par un jury composé des personnes suivantes*

**Vincent Gautrais**  
Président-rapporteur

**Pierre Trudel**  
Directeur de recherche

**Nicolas Vermeys**  
Membre du jury

## Résumé

Dans un monde en pleine transformation vers le numérique, le recours aux systèmes d'intelligence artificielle aux fins de faciliter les tâches n'est plus une nouveauté. Le monde du travail et notamment le recrutement sont presque totalement envahis par ces systèmes. La prise de la décision de recruter une personne ou bien de la refuser est maintenant déléguée à des algorithmes. Cependant, cela contribue souvent à des cas de discrimination ou de marginalisation d'un groupe de personnes protégées.

Une lutte contre ces discriminations est inévitable. À cette fin, des efforts importants ont été employés au niveau législatif et réglementaire dans l'Union Européenne et récemment au Québec. Le Règlement Général sur la Protection des Données adopté par le parlement européen d'une part et la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels au Québec sont les pionnières à ce niveau.

Cependant, la discrimination est toujours présente. Ce mémoire porte sur une comparaison de ces deux textes qui nous montre qu'aux fins d'assurer une meilleure protection à ce niveau, beaucoup d'autres mesures soit éthiques, soit réglementaires, doivent être prises en compte.

**Mots-clés :** Intelligence artificielle, droits des travailleurs, recrutement, données personnelles, discrimination.

## **Abstract**

We live in a world in the midst of a digital transformation, the use of artificial intelligence systems to facilitate tasks is no longer news. The world of labor and more specifically the recruitment process has been fully invaded by these systems. The decision-making process in order to recruit a person or to refuse it is fully now dedicated to algorithms. However, this may contribute to some cases of discrimination or marginalization of some protected groups of people.

A fight against these discriminations is inevitable. To this end, significant efforts have been made at the legislative and regulatory level in the European Union and recently in Quebec. The General Data Protection Regulation adopted by the European Parliament on the one hand and the Act modernizing the legislative provisions for the protection of personal information in Quebec are the pioneers at this level.

However, discrimination is still present. This master thesis provides a comparison of these two legal systems and show us that in order to ensure better protection at this level, many other measures, either ethical or regulatory, must be taken into consideration.

**Keywords:** Artificial intelligence, workers' rights, recruitment, personal data, discrimination

## Table de matières

<b>Résumé</b> .....	3
<b>Abstract</b> .....	4
<b>Glossaire</b> .....	7
<b>Dédicaces</b> .....	8
<b>Remerciements</b> .....	9
<b>Introduction</b> .....	10
<b>I- Première partie: Le déploiement des systèmes de l'intelligence artificielle au sein du processus de recrutement : un risque de discrimination</b> .....	20
<b>A- Le déploiement des SIA dans le processus de recrutement</b> .....	22
1- Aider l'employeur à clarifier et déterminer les critères de recrutement .....	25
2- Publier l'offre et le <i>sourcing</i> .....	27
3- La sélection des candidatures ou « <i>matching</i> » et suivi des candidat-e-s .....	29
4- La décision finale .....	33
<b>B- Les enjeux des systèmes d'intelligence artificielle dans le processus du recrutement sur les droits des travailleurs</b> .....	35
1- Discrimination dans le recrutement : humaine ou algorithmique? .....	37
a- La discrimination indirecte .....	43
i- La définition de la variable cible et des étiquettes de classe : .....	46
ii- Données d'apprentissage : les exemples d'étiquetage et de collecte des données .....	48
iii- Sélection des caractéristiques .....	49
iv- Le choix des données indirectes .....	51
b- La discrimination délibérée .....	53
<b>II- Deuxième Partie : Les droits fondamentaux des travailleurs face aux systèmes d'intelligence artificielle : une dignité en péril?</b> .....	58
<b>A- Les textes à caractère universelle interdisant la discrimination au travail</b> .....	62

1-	Les textes des Nations Unies.....	64
2-	Les textes de l'Organisation Internationale du Travail.....	71
<b>B-</b>	<b>Les textes législatifs et réglementaires qui interdisent la discrimination au travail entre l'Europe et le Canada : une protection suffisante?.....</b>	<b>75</b>
1-	Les textes juridiques relatives à la lutte contre la discrimination .....	77
a-	Les textes du Conseil d'Europe.....	77
b-	Les textes relevant de l'Union Européenne .....	80
i-	Le Traité sur l'Union Européenne (TUE).....	80
ii-	La Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne.....	81
c-	Les textes juridiques canadiens et québécois sur l'interdiction de la discrimination dans le monde du travail .....	82
i-	Au niveau fédéral .....	82
ii-	Au niveau provincial : le Québec.....	86
2-	Les textes juridiques interdisant la discrimination provenant des SIA entre l'UE et le Canada .....	88
i-	Le consentement.....	93
ii-	Un traitement transparent, licite et loyal.....	96
iii-	Interdiction du traitement des données sensibles.....	102
iv-	L'intervention humaine.....	104
	<b>Conclusion.....</b>	<b>108</b>
	<b>Références bibliographiques .....</b>	<b>112</b>

## **Glossaire**

ATS: Applicant Tracking System

CEDH : Convention Européenne des Droits de l'Homme

CEST : Commission de l'Éthique en Science et en Technologie

CORDH : Cour Européenne des Droits de l'Homme

GAFAM : Google, Apple, Facebook (META), Amazon et Microsoft

GRH : gestion de ressources humaines

IA : l'Intelligence Artificielle

OIT : l'Organisation Internationale du Travail

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

SIA : système d'intelligence artificielle

SIRH : systèmes d'information de gestion des ressources humaines

TUE : Traité sur l'Union Européenne

UE : Union Européenne

## Dédicaces

*Je dédie ce mémoire,*

*A mes parents, Elie et Salma, qui m'ont soutenu et encouragé durant ces années d'études, qu'ils trouvent ici le témoignage de ma profonde reconnaissance,*

*A mes frères Mansour, Charbel et Joseph, qui ont partagé avec moi tous les moments d'émotions lors de la réalisation de ce travail,*

*A ma famille, mes proches et mes amis qui m'ont chaleureusement supporté et encouragé tout au long de mon parcours,*

*A ma fiancée, ma partenaire, Dina, qui me donne de l'amour et de la vivacité*

*A tous ceux que j'aime*

*A Beirut,*

*A mon Liban,*

*Merci !*

## Remerciements

J'ai pris des efforts dans ce projet. Cependant, cela n'aurait pas été possible sans le soutien et l'aide de nombreuses personnes. Je voudrais adresser mes remerciements à tous.

Par-dessus tout, au Grand Tout-Puissant, pour Son amour illimité et inconditionnel.

Je voudrais également remercier le **Prof. Pierre TRUDEL**, responsable de mon master pour son assistance et ses précieuses orientations sans lesquelles ce projet n'aurait pas été possible.

Mes remerciements et mes appréciations vont à mes parents, ma famille et mes amis dont leurs encouragements et leur soutien ont énormément contribué à la réussite de ce travail...

## Introduction

« En droit du travail plus sans doute qu'en aucune autre branche du droit, le "spirituel" doit l'emporter sur le "matériel", l'inspiration humanitaire doit primer la réglementation étroite et technique, car la finalité de ce droit réside dans l'homme ». <sup>1</sup>

Nulle personne peut ignorer que le monde tout entier est en cours de transformation profonde. Aucun secteur de notre vie actuelle pourrait être en abri de ces transformations-là. C'est tellement évident que nous vivons dans l'âge de l'information et plutôt dans l'Age des données.

Ce développement de l'économie numérique a poussé toutes les petites, moyennes et grandes entreprises à modifier leurs modes de production, leur administration et même leur gestion des ressources humaines <sup>2</sup>. Ces bouleversements technologiques ont mené les auteurs dans différents domaines à déclarer que nous vivons au sein de la quatrième révolution industrielle ou bien industrie 4.0 <sup>3</sup>.

Trois révolutions industrielles ont précédé l'industrie 4.0. Ces trois révolutions qui sont la machine à vapeur, l'électricité et l'informatique, ont marqué l'histoire de l'humanité et de l'économie mondiale. Cependant, quel est le progrès technologique principal qui a marqué et marquait toujours cette quatrième révolution ? Ce virage des entreprises et de l'économie en gros trouve ces bases dans un phénomène, plutôt un tournant; c'est l'Intelligence Artificielle (IA).

Le terme « Intelligence Artificielle » est apparu pour la première fois en 1955. Il a été utilisé par John McCarthy, Marvin Minsky, Nathaniel Rochester et Claude Shannon dans un appel à contribution intitulé : « *A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence* » <sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> André BRUN et Henri GALLAND, *Traité de droit du travail*, 2e éd., t.1, n° 1, Paris, Sirey, 1978, p. IX.

<sup>2</sup> Jean BERNIER, « Introduction, Le numérique : la nouvelle donne », dans Jean Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives Sociojuridiques et enjeux éthiques*, Les Presses de l'Université de Laval, 2021, p. 7-8.

<sup>3</sup> Jean BERNIER, « Introduction, Le numérique : la nouvelle donne », dans Jean Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives Sociojuridiques et enjeux éthiques*, Les Presses de l'Université de Laval, 2021, p. 8; voir aussi Klaus Schwab, *The fourth industrial revolution*, New York, Crown Business, 2017.

<sup>4</sup> John McCARTHY, Marvin MINSKY, Nathaniel ROCHESTER et Claude SHANNON, « A proposal for the Dartmouth summer research project on Artificial Intelligence », 27 (4) *AI Magazine* 12, en ligne: <https://doi.org/10.1609/aimag.v27i4.1904> <consulté le 10 janvier 2022>.

Depuis ce moment-là et jusqu'à nos jours, les auteurs dans tous les domaines informatiques, scientifiques et surtout juridiques sont succédés à essayer de trouver une définition exacte et précise à l'intelligence artificielle. Par suite, l'une des premières définitions de l'IA est celle de Richard Bellman dans son livre : « Artificial Intelligence : Can Computers Think? »<sup>5</sup> : « l'automatisation des activités associée au raisonnement humain, telle que la décision, la résolution de problèmes, l'apprentissage... »<sup>6</sup>. De plus, Yann Le Cun l'a défini comme étant « l'ensemble des technologies qui imitent l'intelligence humaine et permettent aux machines de reproduire des fonctions que l'on attribue aux humains : voir, se déplacer, trier et hiérarchiser des informations, comprendre un langage, prendre une décision... »<sup>7</sup> Dans ce même contexte, le Rapport de la Déclaration de Montréal Pour Un Développement Responsable De l'Intelligence Artificielle définit l'IA comme étant « l'ensemble des techniques qui permettent à une machine de simuler l'intelligence humaine, notamment pour apprendre, prédire, prendre des décisions et percevoir le monde environnant. Dans le cas d'un système informatique, l'intelligence artificielle est appliquée à des données numériques »<sup>8</sup>. Dans ce mémoire, nous nous appuyerons sur cette dernière définition proposée par la Déclaration précitée. Cependant, il faut noter que le fait de ne pas pouvoir trouver ou bien adapter une définition unanime pour l'intelligence artificielle est normal du fait que tant ce phénomène est en cours de développement continu sa définition restera aussi en cours d'un développement continu<sup>9</sup>.

Ainsi, malgré les nombreuses définitions de l'intelligence artificielle, toutes ces dernières se rencontrent sur un point commun. Ces définitions s'unissent pour déclarer que « ces technologies visent à imiter l'intelligence humaine ou à reproduire les fonctions cognitives de

---

<sup>5</sup> Richard BELLMAN, *Artificial Intelligence Artificial Intelligence: Can Computers Think?*, Boyd & Fraser Publishing Company, 1978.

<sup>6</sup> Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.94, en ligne : <https://www.anales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf> <consulté le 25 janvier 2022>; voir aussi, Philippe Véry et Ludovic Cailluet, « Intelligence artificielle et recherche en gestion », (2019) 45-285 *Revue Française de Gestion* 119, p. 119.

<sup>7</sup> Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.95, en ligne : <https://www.anales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf> <consulté le 25 janvier 2022>.

<sup>8</sup> Marc-Antoine DILHAC (dir.), Christophe ABRASSART (dir.) et Nathalie VOARINO (dir.), *Le Rapport de la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'Intelligence Artificielle*, Montréal, 2018, p.19, en ligne : <https://www.declarationmontreal-iaresponsable.com/la-declaration> <consulté le 29 janvier 2022>.

<sup>9</sup> Elif BABAN, *Les Impacts de l'intelligence Artificielle sur les Employés dans le Monde du Travail*, mémoire, Strasbourg, Université de Strasbourg, 2018, p. 11 en ligne : <<https://www.researchgate.net/publication/349733115> > (consulté le 1 février 2022).

l'homme »<sup>10</sup>. En d'autres termes, une machine peut être considérée comme étant une forme d'IA si elle peut accomplir des tâches « que l'on qualifierait d'intelligentes si celles-ci accomplies par un être humain »<sup>11</sup>.

En outre, l'IA a envahi même les plus intimes détails de notre vie quotidienne. Dans ce sens Jocelyn Maclure et Marie-Noelle Saint-Pierre disaient que « ces programmes informatiques s'immiscent maintenant dans les sphères principales de la vie humaine »<sup>12</sup>. D'autres auteurs indiquent que l'IA « change le monde et les rapports humains qui s'y nouent »<sup>13</sup>.

Par ailleurs, nous pourrions clairement remarquer que l'intelligence artificielle affecte aussi tous les domaines et les secteurs de notre vie professionnelle : la santé, l'économie, le secteur financier et bancaire, l'éducation (et surtout après la pandémie), les formes d'emploi, le transport, l'art, le travail et surtout la gestion des ressources humaines.

C'est évident que le progrès technoscientifique ayant lieu ces dernières années a principalement affecté le secteur du travail en gros : soit au niveau des formes d'emploi où nous avons assisté à l'apparition de différentes nouvelles formes d'emploi, soit au niveau de l'apparition de nouveaux emplois, soit au niveau de la disparition de plusieurs autres, soit au niveau de l'apparition de systèmes d'intelligence artificielle qui accomplissent eux-mêmes des tâches de A à Z (robots, systèmes d'apprentissage machine, système d'apprentissage profond...), soit au niveau du virement complet de certains emplois vers le digital ou bien le numérique et principalement au niveau des ressources humaines (recrutement, évaluation et surveillance des travailleurs/travailleuses).

---

<sup>10</sup> Delphine GARDES, « Le droit à l'emploi face à l'intelligence artificielle », (2021) 2 *Dalloz Revues – Droit social* 115, p.115.

<sup>11</sup> David ROCHELEAU-HOULE (dir.), *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail, document de réflexion*, document de réflexion, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, p.5, en ligne : [https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest\\_effets\\_intelligence\\_artificielle\\_travail\\_a.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest_effets_intelligence_artificielle_travail_a.pdf) <consulté le 12 décembre 2021>.

<sup>12</sup> Jocelyn MACLURE et Marie-Noelle SAINT-PIERRE, *Le nouvel âge de l'intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques*, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745, p. 745; voir aussi, Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.95, en ligne : <https://www.anales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf> <consulté le 25 janvier 2022>.

<sup>13</sup> Patrice ADAM, Martine LE FRIANT et Yasmine TARASEWICZ, « Introduction », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p.1.

En ce qui concerne la relation entre ces développements technoscientifiques et les formes d'emploi, la Commission de l'Éthique en Science et en Technologie (CEST) affirme que :

« Selon la firme placement Randstad, entre 20 et 30% des travailleurs canadiens sont déjà considérés comme étant des travailleurs « non traditionnels », c'est-à-dire des travailleurs contractuels, des sous-contractants, des employés travaillant à distance des consultants à temps partiels, etc. [...] Un tel phénomène de précarisations de la relation d'emploi est en relation avec les développements technologiques liés au numériques, ceux-ci permettant de faciliter – du moins dans certains cas – ces formes non traditionnelles de relation d'emploi »<sup>14</sup>.

Certainement, le développement et l'apparition de nouvelles formes d'emploi ont contribué à l'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleurs qui sort du champ des relations traditionnelles d'emploi. Cette nouvelle catégorie est qualifiée en étant « le travail atypique ». Spécifiquement, et au Québec, Elise Morissette affirme que : « environ 35% des travailleurs et des travailleuses québécois(e)s occupaient un emploi atypique et tout porte à croire que ce nombre est en augmentation constante depuis »<sup>15</sup>. Certes, un développement au niveau des formes d'emploi entraîne essentiellement un développement au niveau des systèmes de gestion de ressources humaines. Donc, la gestion des ressources humaines a sûrement subi et subit toujours durant ces dernières années un développement significatif au niveau du déploiement de nouveaux systèmes de gestion à tous les niveaux principalement au niveau de recrutement.

Cependant, les enjeux de l'intelligence artificielle sur le secteur des ressources humaines sont nombreux soit psychologiques, soit éthiques et surtout juridiques. Plusieurs questions se posent à ce niveau. Comment ces technologies émergentes de l'intelligence artificielle sont-elles déployées au sein de la gestion des ressources humaines? Comment l'IA a-t-elle envahi le processus du recrutement? Ces technologies proposent une meilleure égalité entre les candidat-e-s ou bien elles les exposent à une discrimination beaucoup plus dangereuse? Ces technologies aideront-elles les gestionnaires de ressources humaines à mieux évaluer et surveiller les travailleurs tout en respectant leur vie privée? Les données personnelles des

---

<sup>14</sup> David ROCHELEAU-HOULE (dir.), *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail, document de réflexion*, document de réflexion, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, p.19, en ligne : [https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest\\_effets\\_intelligence\\_artificielle\\_travail\\_a.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest_effets_intelligence_artificielle_travail_a.pdf)

<sup>15</sup> Elise MORISETTE, « Les clauses restrictives d'emploi : le regard des travailleuses et des travailleurs d'agences de placement », (2020) 475 *Développements récents en droit du travail* 151, p. 151-152.

travailleurs/travailleuses et des candidat-e-s sont-elles bien respectées et protégées? La législation et les jurisprudences peuvent-elles suivre la célérité du développement et du progrès de ces technologies pour offrir une meilleure protection efficace et juste?

Ces problématiques précitées reflètent les enjeux principaux relatifs au déploiement des systèmes de l'intelligence artificielle au sein des départements de ressources humaines. Ainsi, Olivier Michaud dans son article « *La protection des travailleurs à l'heure de l'IA* » décrit ce phénomène comme étant « la grande révolution silencieuse des ressources humaines<sup>16</sup> »

Nous essayerons dans cette étude de fouiller dans la littérature, dans la législation et aussi dans la jurisprudence, tous au niveau québécois et aussi au niveau de l'union européenne et surtout français. Cependant, les auteurs considèrent que le fait d'achever une étude juridique sur l'intelligence artificielle est « un chemin jonché d'obstacles :

On peut ici en identifier principalement six.

- 1- Les termes obscurs, souvent formulés dans la langue de Shakespeare, y dressent une première difficulté : deep learning, machine learning, features, data lake (...) Il est d'abord un univers de mots nouveaux à apprivoiser.
- 2- Ces mots désignent, par ailleurs des réalités techniques fort complexes. En pénétrer l'intimité (...) n'est pas nécessairement chose facile pour le juriste, souvent plus amoureux des (belles) Lettres que des chiffres. Ainsi, le fonctionnement d'un réseau de neurones formels récurrent - que l'on retrouve dans le cadre de l'apprentissage profond (deep learning) n'est guère évident à appréhender (...).
- 3- La difficulté de comprendre les enjeux attachés à ces « technologies » s'accuse lorsque l'on prend conscience que ceux qui en parlent (...) sont souvent ceux qui en tirent profit. Les savants sont souvent des marchands.
- 4- Autre problème majeur : comment connaître exactement les usages qui sont réellement faits de ces nouvelles technologies (...).
- 5- Le paysage technologique de l'IA bouge très vite et de nouvelles solutions naissent, à rythme soutenu, avec pour but d'optimiser toujours les technologies existantes. Pris de vitesse le juriste a grand mal à imaginer une régulation adéquate de ce TGV (technologie à grande vitesse) qui ne s'arrête jamais en gare (...).
- 6- Il est un dernier obstacle, il n'est pas le moins haut : avoir une lecture critique des évolutions dont le cours semble irrémédiable. Tout propos critique vous classe rapidement dans la catégorie des contempteurs du progrès, des affreux

---

<sup>16</sup> Olivier MICHAUD, « La protection des travailleurs à l'heure l'IA », (2021) 2 *Dalloz Revues – Droit social* 124, p.125.

réactionnaires, des partisans de la bougie contre l'électricité. Aussi, la critique se limite le plus souvent à souligner l'ambivalence des techniques d'IA (...).<sup>17</sup>

Avant de foncer dans cette recherche, ça serait utile de faire un survol sur les technologies principales qui sont responsables de ce progrès immense. De prime abord, nous ne pourrions pas commencer à parler d'intelligence artificielle sans évoquer la notion de données. Ainsi, Joyce Maclure et Marie-Noelle Saint-Pierre indiquaient que : « L'IA « apprend » à l'aide des données qu'elle doit traiter »<sup>18</sup>. Les données sont l'élément le plus essentiel et plutôt crucial pour un bon fonctionnement de l'IA.

L'intelligence artificielle et comme déjà mentionné n'est pas un terme univoque qui désigne un seul type de technologies. Cependant, c'est un phénomène en développement continu et rapide, ou bien ce sont des manifestations allant de l'apprentissage machine aux algorithmes, au télétravail, aux robots intelligents<sup>19</sup>. Ce développement rapide est dû à plusieurs facteurs notamment trois principaux. Ces trois facteurs fortement corrélés à ces progrès technoscientifiques majeurs qui se sont survenus durant ces dernières années, sont :

- 1- En premier lieu l'augmentation importante du pouvoir de calcul des ordinateurs surtout comme c'était élaboré par la « loi de Moore » qui indique que le pouvoir de calcul des ordinateurs double tous les dix-huit mois.
- 2- En second lieu, on peut remarquer que la grande quantité des données numériques disponible augmente de plus en plus, ce qui rend le fonctionnement de l'intelligence artificielle beaucoup plus efficace et important. Les données, personnelles ou non, sensibles ou non, sont abondamment disponible à un coût moins cher, et grâce à un accès et un stockage considérablement plus facile qu'auparavant.

---

<sup>17</sup> Patrice ADAM, Martine LE FRIANT et Yasmine TARASEWICZ, « Introduction », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 4-5.

<sup>18</sup> Jocelyn MACLURE et Marie-Noelle SAINT-PIERRE, *Le nouvel âge de l'intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques*, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745, p. 754.

<sup>19</sup> Jean BERNIER, « Introduction, Le numérique : la nouvelle donne », dans Jean Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives Sociojuridiques et enjeux éthiques*, Les Presses de l'Université de Laval, 2021, p. 8.

- 3- En dernier lieu, le progrès significatif quant aux technologies surtout celles relatives à l'apprentissage machine ce qui ouvre la porte devant un développement plus rapide et plus efficace des algorithmes.<sup>20</sup>

Alors, l'intelligence artificielle que peut-elle faire aujourd'hui? Une réponse exacte et précise serait sûrement insuffisante surtout que le champ des activités de l'IA s'élargit jour après jour. Cependant, les activités de l'IA se varient entre voitures robotisées, système de reconnaissance vocale, les robotiques, l'identification faciale, processus décisionnel (*decision-making*), apprentissage machine (*machine learning*), apprentissage profond (*deep learning*), planification et programmation autonome et la liste continue...<sup>21</sup>

Ça serait important de passer brièvement sur quelques définitions de certaines de ces dernières expressions avant de plonger dans notre étude. Ainsi, nous allons dans ce qui suit présenter les définitions de quelques termes et expressions principalement techniques telle qu'elles étaient adaptées dans le « Rapport de la Déclaration de Montréal pour un Développement Responsable de l'Intelligence Artificielle » :

- Apprentissage Machine : « L'apprentissage machine est la branche de l'intelligence artificielle qui consiste à programmer un algorithme à apprendre par lui-même. Parmi la multitude de techniques, on distingue trois types majeurs d'apprentissage machine :
  - En apprentissage supervisé, le système d'intelligence artificielle (SIA) apprend à prédire une valeur à partir d'une donnée entrée. Cela nécessite d'avoir des couples entrée-valeur annotés lors de l'entraînement. Par exemple, un système peut apprendre à reconnaître l'objet présent sur une photo.
  - En apprentissage non-supervisé, le SIA apprend à trouver des similitudes entre des données qui n'ont pas été annotées, par exemple afin de les diviser en différentes partitions homogènes. Ainsi, un système peut reconnaître des communautés d'utilisateurs de réseaux sociaux.
  - En apprentissage par renforcement, le SIA apprend à agir sur son environnement de façon à maximiser une récompense qui lui est donnée lors de

---

<sup>20</sup> Sylvain PELLETIER (dir.), *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail et la justice sociale : automatisation, précarité et inégalités*, Avis, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, 2021, p. 5, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viiipye0b/ia\\_travail\\_web.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viiipye0b/ia_travail_web.pdf)> (consulté le 24 janvier 2022); voir aussi, Jocelyn MACLURE et Marie-Noelle SAINT-PIERRE, *Le nouvel âge de l'intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques*, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745, p. 747-748 .

<sup>21</sup> Peter NORVIG et Stuart RUSSELL, *Artificial Intelligence : A Modern Approach*, 4<sup>e</sup> édition, Pearson Education, 2021, p. 53-54.

l'entraînement. C'est la technique avec laquelle des SIA ont pu battre des humains au jeu de Go ou au jeu vidéo Dota2 »<sup>22</sup>.

- Apprentissage profond : « L'apprentissage profond est la branche de l'apprentissage machine qui utilise des réseaux de neurones artificiels à plusieurs niveaux. C'est la technologie qui est derrière les plus récentes avancées en IA »<sup>23</sup>.

De plus, pour arriver à créer une nouvelle technologie qui peut être qualifiée en étant une intelligence artificielle, on doit tout d'abord trouver ou bien créer un algorithme. L'algorithme et toujours selon la Déclaration de Montréal précitée est : « *une méthode de résolution de problèmes par une suite finie et non ambiguë d'opérations. Plus précisément dans le domaine de l'intelligence artificielle, il s'agit de la suite d'opérations appliquées aux données d'entrées pour arriver au résultat désiré* »<sup>24</sup>. Ainsi, dans l'intelligence artificielle, l'algorithme indique à la machine, à l'ordinateur, au système d'intelligence artificielle comment trouver des réponses ou des solutions aux questions posées ou bien aux problèmes confrontés<sup>25</sup>

De plus, l'un des facteurs les plus cruciaux est l'abondance des données ou bien données massives. Ce phénomène d'abondance des données est aussi qualifié en étant le *Big data* ou bien les *mégadonnées*. Les mégadonnées sont : « *Ensemble des données produites en temps réel et en continu, structurées ou non, et dont la croissance est exponentielle* »<sup>26</sup>. Cela implique que les systèmes d'IA ne peuvent pas agir efficacement sans qu'ils soient nourris d'une grande quantité de données. Une donnée seule, telle qu'elle est, ne suffit jamais pour qu'un algorithme agit correctement afin de trouver les solutions et les réponses requises. Pourtant, on ne peut pas toujours

---

<sup>22</sup> Marc-Antoine DILHAC (dir.), Christophe ABRASSART (dir.) et Nathalie VOARINO (dir.), *Le Rapport de la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'Intelligence Artificielle*, Montréal, 2018, p.18, en ligne : <https://www.declarationmontreal-iaresponsable.com/la-declaration> <consulté le 29 janvier 2022>.

<sup>23</sup> Ibid., p.18.

<sup>24</sup> Ibid., p.18

<sup>25</sup> Elif BABAN, *Les Impacts de l'intelligence Artificielle sur les Employés dans le Monde du Travail*, mémoire, Strasbourg, Université de Strasbourg, 2018, p. 11 en ligne : <<https://www.researchgate.net/publication/349733115>> (consulté le 1 février 2022)

<sup>26</sup> Lyne DA SYLVA, « Les données et leurs impacts théoriques et pratiques sur les professionnels de l'information » (2017) 63-4 *Documentation et bibliothèques* 5, p.6, en ligne : <<https://id.erudit.org/iderudit/1042308ar>> (consulté le 3 février 2022).

qualifier un ensemble de données comme étant *Big Data*, par contre le *Big Data* représente toujours un ensemble de données<sup>27</sup>.

Ainsi, et après cette brève présentation de ces différentes définitions relatives aux différentes techniques correspondant à l'intelligence artificielle, nous pouvons maintenant se cerner sur la problématique relative au déploiement de l'intelligence artificielle et ses différentes techniques au sein du monde du travail et leurs répercussions sur les droits principaux des travailleurs/travailleuses et même sur les droits des candidat-e-s qui postulent principalement par le biais des applications, plateformes, sites. Certainement, nous nous ne pouvons pas ignorer que les développements et surtout ceux qui sont récents ont tellement franchi le monde du travail et ont posé de grands enjeux sur les droits des travailleurs. C'est que Anne Chemin, dans son article « *Mutations du travail : les différents profils de l'intelligence artificielle* », a énoncé : « Que l'intelligence artificielle (IA) s'apprête à bouleverser le monde du travail, nul n'en doute »<sup>28</sup>. Sûrement, ces enjeux sont divers : sociaux, économiques, psychologiques, moraux et principalement éthiques et juridiques.

Par ailleurs, l'importance du traitement de ce sujet réside dans le fait que même si le monde est en cours de virer de plus en plus vers un monde virtuel, les droits des personnes doivent être toujours respectés. Ainsi, Sarah Benichou insiste sur cet énoncé en déclarant que : « Les droits des personnes ne sont pas virtuels dans le monde virtuel. Ce qui s'applique en matière de recrutement doit s'appliquer, y compris quand le recrutement utilise des aspects numériques, quand il est éventuellement dématérialisé »<sup>29</sup>.

Les auteurs affirment depuis longtemps que la gestion des ressources humaines est l'un des secteurs les plus influencés par l'intelligence artificielle. Ainsi, et comme les auteurs Alain Lacroux et Christelle Martin-Lacroux indiquent que : « Les arguments principaux avancés par les

---

<sup>27</sup> Elif BABAN, *Les Impacts de l'intelligence Artificielle sur les Employés dans le Monde du Travail*, mémoire, Strasbourg, Université de Strasbourg, 2018, p. 13-14 en ligne : <<https://www.researchgate.net/publication/349733115>> (consulté le 1 février 2022)

<sup>28</sup> Anne Chemin, « Mutations du travail : les différents profils de l'intelligence artificielle », *Le Monde*, 23 novembre 2018, en ligne : <[https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/11/23/mutations-du-travail-les-differents-profils-de-l-intelligence-artificielle\\_5387287\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/11/23/mutations-du-travail-les-differents-profils-de-l-intelligence-artificielle_5387287_3232.html)>, (consulté le 21 février 2022).

<sup>29</sup> Sarah BENICHO, cite dans Henri ISAAC et Jennyfer CHRETIEN, « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, p. 16, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_oct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_oct2017.pdf)> (consulté le 23 février 2022).

promoteurs des outils de recrutement intégrant des modules d'IA sont qu'ils permettent un processus plus rapide, plus efficace et plus inclusif (exempt de biais discriminatoires) »<sup>30</sup>.

Au cours de ce mémoire, nous allons nous concentrer et élaborer les enjeux et les répercussions du déploiement des SIA dans les processus de recrutement (I). Nous traitons dans cette partie les différentes technologies à ce niveau d'une part et les comment peuvent-elles contribuer à des cas de discrimination. Dans une deuxième partie, nous présentons les différents régimes juridiques qui limitent ces répercussions (II). Il faut noter que notre étude se base sur trois différents plans juridiques. Tout d'abord nous faisons un survol sur les différents textes juridiques au niveau universel. Ensuite, nous passerons à faire une comparaison entre le régime juridique de l'Union Européenne et celui canadien et spécifiquement québécois.

---

<sup>30</sup> Alain LACROUX et Christelle MARTIN LACROUX, « l'intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : Nouvelles promesses et nouveaux risques », (2021) 122-2 *Management et avenir* 121, p. 122, en ligne : < <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2-page-121.htm> > (consulté le 24 février 2022), voir aussi, Mathilde BRIÈRE, « Intelligence artificielle et lutte contre la discrimination dans le recrutement », *Risques Psychosociaux*, Éditions Tissot, 19 mai 2021, en ligne : < <https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/intelligence-artificielle-et-lutte-contre-la-discrimination-dans-le-recrutement> > (consulté le 24 février 2022).

## **I- Première partie: Le déploiement des systèmes de l'intelligence artificielle au sein du processus de recrutement : un risque de discrimination**

Nous assistons dans les dernières années à une transformation assez importante des processus de gestion de ressources humaines (GRH). Ainsi, les auteurs Marc Antonin-Hennebert et Rémi Bourguignon affirment que :

« (...) toutes les pratiques RH semblent sous le joug d'une profonde transformation. En guise de prélude, nous avons assisté durant ces dernières années à la dématérialisation des fiches de paie et à la mise en place de plateforme numérique de services RH qui sont devenues monnaie courante au sein des organisations. Des expériences plus récentes montrent que les plateformes des réseaux sociaux et les algorithmes sont désormais utilisés dans les pratiques de dotation pour mesurer l'arrimage entre un individu et l'organisation pour faire la présélection des curriculum vitae ou en encore l'évaluation de la performance des employés par les clients à l'aide des plateformes web. Il en va de même des données massives qui permettent désormais le développement de l'analytique RH et placent les gestionnaires en RH devant un ensemble de données qu'ils doivent apprendre à analyser et interpréter »<sup>31</sup>.

Ainsi, le traitement des données personnelles, soit des candidat-e-s, soit même des employé-e-s au sein des départements de ressources humaines, n'est pas une nouvelle. Crever les données personnelles des individus est crucial pour une bonne gestion des ressources humaines au sein des entreprises et des organisations. Par la suite, les gestionnaires de ressources humaines seront obligé-e-s de confronter un très grand nombre de données qui sont souvent difficiles à appréhender efficacement pour l'être humain. Pour cela, l'IA est survenue pour faciliter ces tâches<sup>32</sup> puisqu'elle peut - et grâce à ces nouvelles technologies et surtout grâce aux algorithmes

---

<sup>31</sup> Marc - Antonin HENNEBERT et Rémi BOURGUIGNON, « La gestion des ressources humaines à l'ère numérique : occasion stratégique ou risque de marginalisation », dans Jean Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives Sociojuridiques et enjeux éthiques*, Les Presses de l'Université de Laval, 2021, p.102.

<sup>32</sup> Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.96, en ligne : <<https://www.annales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf>> (consulté le 25 janvier 2022).

d'apprentissage – appréhender, analyser, filtrer et même décider d'une manière beaucoup plus vite et « potentiellement plus efficace »<sup>33</sup>. Ainsi, certains auteurs considèrent qu' :

« Un recruteur peut allouer jusqu'à 40 % de son temps de travail à des tâches répétitives comme la saisie de données et le tri de CV, l'utilisation de l'IA dans le processus de recrutement permet de réaliser des tâches qui peuvent prendre des semaines en seulement quelques secondes. Cette automatisation libère le recruteur qui peut ainsi se consacrer à des tâches à plus forte valeur ajoutée telles que les entretiens d'embauche et la négociation de contrats avec les meilleurs candidats potentiels »<sup>34</sup>.

En ce qui concerne le recrutement, avant le développement des SIA, l'annonce d'une recherche d'une candidature pour un certain poste se faisait à travers soit une annonce dans les journaux et les revues, soit des affichettes, soit des pancartes, soit les sociétés de recrutement, et soit des visites aux écoles et aux universités<sup>35</sup>. Pour cela, le processus de recrutement était fastidieux, fortement rattaché au discernement des gestionnaires de ressources humaines, bureaucratique et coûteux et même parfois arbitraire<sup>36</sup>. Auparavant, le processus de recrutement pourrait contribuer à une sélection « discriminatoire » à l'égard d'une certaine classe de personnes, surtout que la décision était complètement une décision personnelle sans aucune garantie d'impartialité et d'objectivité.

Après les derniers développements technologique, l'intelligence artificielle « apparaît surtout utilisée pour faciliter la recherche de candidats, puisqu'elle peut traiter et trier les candidatures de manière intelligente, et identifier les profils qui répondent à une liste de critère de sélection pour un poste donné »<sup>37</sup>. Ainsi, selon une enquête menée en 2019 en France, 50 % des

---

<sup>33</sup> Delphine GARDES, « Le droit à l'emploi face à l'intelligence artificielle », (2021) 2 *Dalloz Revues – Droit social* 115, p.118.

<sup>34</sup> Anne-Marie CÔTÉ et Zhan SU, « Évolutions de l'intelligence artificielle au travail et collaborations humain-machine », (2021) 5 *Ad Machina – L'avenir de l'humain au travail* 144, p. 153, en ligne : <<https://www.erudit.org/fr/revues/admachina/2021-n5-admachina06837/1087042ar.pdf>> (consulté le 14 avril 2022).

<sup>35</sup> Alessandro MIASATO et Fabiana Reis SILVA, « Artificial Intelligence as an Instrument of Discrimination in Workforce Recruitment », (2019) 8 (2) *Acta Univ Sapientiae: Legal Studies* 191, p. 199, en ligne : <<http://www.acta.sapientia.ro/acta-legal/C8-2/legal82-04.pdf>> (consulté le 24 février 2022).

<sup>36</sup> Alessandro MIASATO et Fabiana Reis SILVA, « Artificial Intelligence as an Instrument of Discrimination in Workforce Recruitment », (2019) 8 (2) *Acta Univ Sapientiae: Legal Studies* 191, p. 199-200, en ligne : <<http://www.acta.sapientia.ro/acta-legal/C8-2/legal82-04.pdf>> (consulté le 24 février 2022).

<sup>37</sup> Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.97, en ligne : <<https://www.anales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf>> (consulté le 25 janvier 2022).

professionnels de ressources humaines et des cabinets de recrutement « utilisaient au moins un outil intégrant des algorithmes d'IA (logiciel de gestion automatique des candidatures) »<sup>38</sup>

Cependant, à quel niveau les SIA ont-ils envahi les processus de recrutement ? Ces systèmes-là offrent-ils un recrutement efficace, impartial et non-discriminatoire? Ces systèmes sont-ils développés d'une manière qui leur permet d'atteindre leurs objectifs tout en protégeant les données personnelles des candidat-e-s?

Dans ce qui suit nous allons traiter ces problématiques dans trois sections qui touchent respectivement les différents systèmes et technologies d'intelligence artificielle déployés dans le processus de recrutement (A). De plus, nous passons à l'élaboration des différents enjeux relatifs à ce déploiement (B). Enfin, nous allons présenter les différents textes qui régissent ces problématiques et quelques recommandations afin d'offrir une meilleure protection pour les droits des candidat-e-s.

## **A- Le déploiement des SIA dans le processus de recrutement**

Le secteur de recrutement est l'un des secteurs les plus envahis par les nouvelles technologies de l'intelligence artificielle. Ainsi, l'intelligence artificielle apparaît dans la plupart sinon dans toutes les étapes de ce processus allant de la préparation et la rédaction de l'offre d'emploi, jusqu'à la recherche des candidats, jusqu'au filtrage et le triage des candidats, jusqu'à l'identification des profils qui satisfont les critères requis, et finalement jusqu'à même la prise de la décision et le choix final du candidat<sup>39</sup>.

De plus, l'IA est présente sous plusieurs formes dans ce processus. Ainsi, « [e]ntre algorithme, IA conversationnelle, IA décisionnelle ou encore machine learning, deep learning, natural language processing, chatbot, voicebot, analyse sémantique... se cachent de nombreuses

---

<sup>38</sup> Alain LACROUX et Christelle MARTIN-LACROUX, « l'intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : Nouvelles promesses et nouveaux risques », (2021) 122-2 *Management et avenir* 121, p. 124, en ligne : < <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2-page-121.htm> > (consulté le 24 février 2022).

<sup>39</sup> Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.97, en ligne : <<https://www.anales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf>> (consulté le 25 janvier 2022).

techniques »<sup>40</sup>. Ainsi, si nous nous concentrons sur les différents SIA déployés au sein du processus de recrutement, nous pouvons remarquer que certains d'eux :

« S'inscrivent dans le cadre de l'amélioration du processus de recrutement. D'autres encore s'inscrivent dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier pour, en interne, affiner la connaissance des talents, anticiper les besoins de formation, gérer la mobilité, adapter la force de travail, comprendre, anticiper et prévenir certains phénomènes (risques psychosociaux, absentéisme, turn-over, accidents du travail, etc.)<sup>41</sup>.

Sûrement, toutes les phases du processus de recrutement et les tâches qui en découlent ne peuvent pas être accomplies sans avoir recours aux données, et non à juste quelques-unes mais aux données massives. Les données et comme c'est déjà susmentionné, sont l'élément le plus crucial à un bon fonctionnement des systèmes d'IA. De plus, les données sont aussi cruciales pour une gestion efficace des ressources humaines. Dans ce sens, Clotilde Coron indique que :

« La littérature gestionnaire s'est abondamment penchée sur l'utilisation des données en RH, notamment en ce qui concerne les tableaux de bord et, plus récemment, l'analytique RH. Ce dernier est présenté comme un usage plus sophistiqué des données, mobilisant notamment des méthodes multivariées plus complexes que la simple production d'indicateurs (...). Un pan important de cette littérature considère l'usage des données comme essentiel pour prendre des décisions et définir des politiques adéquates (...). Cette approche, vue comme rationnelle et efficace, contribue selon la littérature à accroître la légitimité de la fonction RH au sein des organisations (...) »<sup>42</sup>.

Ainsi, l'abondance des données paraît être l'élément commun et essentiel pour le bon fonctionnement des SIA et aussi même pour une bonne GRH. Pour cela, les données massives ou bien le « Big Data » seront la solution pour contribuer à l'accomplissement des tâches des ressources humaines et pour résoudre leurs problèmes plus rapidement tout en s'appuyant sur les

---

<sup>40</sup> Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.95, en ligne : <<https://www.annales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf>> (consulté le 25 janvier 2022).

<sup>41</sup> Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 166.

<sup>42</sup> Clotilde CORON, « L'utilisation des données personnelles dans les algorithmes en gestion des ressources humaines », (2020) 39-9 *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management Homme & Entreprise* 95, p. 96, en ligne : <<https://www.cairn.info/revue-rimhe-2020-2-page-95.htm>> (consulté le 2 mars 2022).

systèmes d'IA. Pour cela, « RH et *Big Data font bon ménage* »<sup>43</sup>. Ainsi, et pour souligner l'importance des Big Data au sein du processus de recrutement, les entreprises, et jour après jour, consacrent une partie significative de leur budget aux SIA et aux logiciels de « Big Data » spécifiques aux ressources humaines aux fins de développer et d'améliorer ce processus<sup>44</sup>.

En outre, nous pouvons remarquer la présence de certains types de logiciels qui sont intégrés dans plusieurs systèmes d'information de ressources humaines. Ces logiciels peuvent aider les gestionnaires de ressources humaines dans toutes les phases de recrutement dès la rédaction de l'offre d'emploi et jusqu'à la décision finales. Ce sont les systèmes de gestion du recrutement ou bien *Applicant Tracking System (ATS)* qui sont des logiciels de gestion de processus de recrutement dans l'entreprise<sup>45</sup>. Les ATS peuvent :

« Effectuer plusieurs tâches comme la multidiffusion d'offres d'emploi automatiquement sur les jobboards, créer un recrutement et gérer les candidatures. Toutes les données des candidats (CV, lettres de motivation, diplômes) sont également dans l'ATS. Il est également possible de créer une CVthèque interne pour la recherche des candidats et améliorer la marque employeur en créant un site carrière »<sup>46</sup>.

À ce niveau, il est important d'indiquer qu'une CVthèque est brièvement « une base de données de CV mise en ligne »<sup>47</sup>. Les CVthèques peuvent être générales en englobant différents types d'emploi et de type d'emploi comme Pôle emploi et Monster comme ils peuvent être

---

<sup>43</sup> Bastien L, « RH et Big Data : l'analyse de données au service des ressources humaines », *Lebigdata.fr*, 3 mars 2017, en ligne : <<https://www.lebigdata.fr/rh-et-big-data>> (consulté le 23 janvier 2022).

<sup>44</sup> Bastien L, « RH et Big Data : l'analyse de données au service des ressources humaines », *Lebigdata.fr*, 3 mars 2017, en ligne : <<https://www.lebigdata.fr/rh-et-big-data>> (consulté le 23 janvier 2022).

<sup>45</sup> Emmanuel BAUDOIN, Caroline DIARD, Myriam BENABID et Karim CHERIF, *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, p. 54, en ligne : <https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh--9782100767595.htm> (consulté le 24 mars 2022).

<sup>46</sup> Morgane FANTINO, *La digitalisation du recrutement dans le domaine des Ressources Humaines*, mémoire, Genève, Haute École de Gestion de Genève, 15 juillet 2021, p. 36, en ligne : <<https://sonar.ch/hesso/documents/314981>> (consulté le 24 mars 2022); voir aussi, LEA, « Qu'est-ce qu'un ATS ? L'outil de recrutement indispensable », *Taleez.com – Conseils & Inspirations RH*, 22 octobre 2021, en ligne : <<https://taleez.com/w/blog/qu-est-ce-qu-un-ats-logiciel-gestion-recrutement>> (consulté le 11 avril 2022).

<sup>47</sup> Emmanuel BAUDOIN, Caroline DIARD, Myriam BENABID et Karim CHERIF, *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, p. 61, en ligne : <https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh--9782100767595.htm> (consulté le 24 mars 2022)

spécialisées dans un seul secteur de travail comme Job Banque qui publie des offres d'emplois spécifiques dans le secteur bancaire<sup>48</sup>.

En outre, et comme c'était susmentionné, les SIA ont envahi les différentes étapes du processus de recrutement. Mais comment ces systèmes sont-ils déployés dans ces différentes étapes? Ainsi, et dès le lancement du processus de recrutement, les SIA sont déployés. Les technologies de l'intelligence artificielle peuvent donc être utilisées pour :

1. Aider l'employeur à clarifier et déterminer les critères de recrutement<sup>49</sup>,
2. Publier l'offre et le *sourcing*<sup>50</sup>,
3. La sélection des candidatures ou « *matching* » et suivi des candidat-e-s<sup>51</sup>,
4. Arriver à la décision finale<sup>52</sup>.

## 1- Aider l'employeur à clarifier et déterminer les critères de recrutement

En premier lieu, l'employeur ou bien les gestionnaires des ressources humaines doivent principalement préciser les critères spécifiques et requises pour un certain emploi demandé<sup>53</sup>.

---

<sup>48</sup> Emmanuel BAUDOIN, Caroline DIARD, Myriam BENABID et Karim CHERIF, *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, p. 61-62, en ligne : <https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh--9782100767595.htm> (consulté le 24 mars 2022)

<sup>49</sup> Elif BABAN, *Les Impacts de l'intelligence Artificielle sur les Employés dans le Monde du Travail*, mémoire, Strasbourg, Université de Strasbourg, 2018, p. 38 en ligne : <https://www.researchgate.net/publication/349733115> > (consulté le 1 février 2022), voir aussi, Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD'HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p. 44-45, en ligne : <https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques> > (consulté le 12 mars 2022).

<sup>50</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD'HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p. 55, en ligne : <https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques> > (consulté le 12 mars 2022).

<sup>51</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD'HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p.56, en ligne : <https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques> > (consulté le 12 mars 2022).

<sup>52</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD'HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p.57, en ligne : <https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques> > (consulté le 12 mars 2022).

<sup>53</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD'HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p. 44, en ligne : <https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques> > (consulté le 12 mars 2022).

Ensuite, les gestionnaires de ressources humaines se penchent à introduire ces critères dans les SIA dont ils ont recours<sup>54</sup>.

Par conséquent, les SIA peuvent aider l'employeur à prédire les besoins futurs de son entreprise en prévoyant les caractéristiques, les qualifications et les compétences de leur futur employé et c'est ce qu'on appelle « l'approche prédictive des comportements » (*people analytics*). Donc, ces systèmes peuvent maintenant « prédire certains comportements ou certaines situations grâce à l'apprentissage machine et à des réseaux de neurones artificiels »<sup>55</sup>.

Cela signifie que pour un tel poste, le système peut déjà prévoir que ces certains critères sont prérequis et que certains comportements ne sont pas conformes à ce genre d'emploi. En addition, et pour atteindre un bon niveau de fonctionnement de ces systèmes, nous avons besoin à avoir un accès à un grand nombre de données. Par le biais de ces systèmes, et par l'analyse de nouvelles données et celles déjà introduites, l'employeur peut maintenant être alerté des critères et des comportements recherchés qui lui permettent de retenir les meilleurs candidat-e-s et aussi ceux par exemple qui rendent les candidat-e-s plus susceptibles à quitter le travail<sup>56</sup>. Ces systèmes et ces algorithmes seront aussi utilisés ultérieurement dans d'autres étapes du processus de recrutement. Par exemple, « certains mots-clés ou talents indiqués dans une candidature peuvent être repérés par le logiciel. Si ces compétences se sont avérées utiles lors des précédents recrutements, le logiciel les cherchera en priorité »<sup>57</sup>.

---

<sup>54</sup> Elif BABAN, *Les Impacts de l'intelligence Artificielle sur les Employés dans le Monde du Travail*, mémoire, Strasbourg, Université de Strasbourg, 2018, p. 38 en ligne : <<https://www.researchgate.net/publication/349733115>> (consulté le 1 février 2022)

<sup>55</sup> Sylvain PELLETIER et David ROCHELEAU-HOULE, *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail*, document de réflexion, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, p.25, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest\\_effets\\_intelligence\\_artificielle\\_travail\\_a.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest_effets_intelligence_artificielle_travail_a.pdf)> (consulté le 12 décembre 2021).

<sup>56</sup> Sylvain PELLETIER et David ROCHELEAU-HOULE, *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail*, document de réflexion, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, p.26, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest\\_effets\\_intelligence\\_artificielle\\_travail\\_a.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest_effets_intelligence_artificielle_travail_a.pdf)> (consulté le 12 décembre 2021).

<sup>57</sup> Bastien L, « RH et Big Data : l'analyse de données au service des ressources humaines », *www.Lebigdata.fr*, 3 mars 2017, en ligne : <<https://www.lebigdata.fr/rh-et-big-data>> (consulté le 23 janvier 2022).

## 2- Publier l'offre et le *sourcing*

En prime abord, le *sourcing* dans le monde des ressources humaines peut être défini comme étant :

« [U]ne activité de recrutement qui intervient généralement dès l'identification d'un besoin en recrutement. Quand une entreprise cherche à embaucher, elle doit activer plusieurs réseaux et techniques de recrutement pour trouver les candidats dont les compétences sont en adéquation avec les prérequis du poste. L'entreprise envisage alors la diffusion ou non d'une offre d'emploi, l'activation de réseaux professionnels, le lancement de campagnes de recrutement, etc., dans l'optique de trouver le meilleur candidat »<sup>58</sup>.

Alors qu'auparavant, les recruteurs ont eu à publier l'offre d'emploi dans des journaux, dans pancartes, des posters, dans les écoles et les universités, aujourd'hui, les recruteurs utilisent plusieurs dispositifs d'intelligence artificielles aux fins de publier ces offres. Ainsi, nous trouvons actuellement que les offres d'emploi sont publiées sur plusieurs plateformes, sites, applications mobiles, des logiciels de gestion des relations avec les client-e-s (*Customer Relationship Management* ou CRM et même sur les réseaux sociaux <sup>59</sup>. Les ATS, et comme déjà mentionné, sont tellement utilisés dans cette phase puisqu'ils peuvent automatiquement et simultanément diffuser l'offre d'emploi sur plusieurs différents plateformes et jobboards.

Les entreprises ont recours à une stratégie pour le *sourcing* et pour la publication des offres d'emploi qui se base sur la diversification de la publication afin d'arriver à la plus grande tranche des candidats potentiels possibles aux fins de trouver le meilleur « match » pour cet emploi. En outre, on peut trouver aussi des algorithmes qui « analysent systématiquement le contenu de l'offre d'emploi et ciblent, au sein de bases de données internes et externes, via les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn, les CV des candidats qui correspondent le mieux aux attentes des recruteurs »<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> Dalale BELHOUT, « Sourcing en recrutement : définition et enjeux », [www.digitalrecruiters.com](http://www.digitalrecruiters.com), 13 mai 2020, en ligne : < <https://www.digitalrecruiters.com/en/blog/sourcing-en-recrutement-definition-et-enjeux> > (consulté le 3 avril 2022).

<sup>59</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD'HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p. 55, en ligne : <<https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques>> (consulté le 12 mars 2022).

<sup>60</sup> Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.97, en ligne : <<https://www.anales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf>> (consulté le 25 janvier 2022).

Ainsi, dans la phase de sourcing, nous pouvons distinguer deux approches : La première est « We find you » qui « rassemble l'ensemble des pratiques digitales mises en œuvre pour chasser et contacter directement les candidats potentiels ». En appliquant cette approche, le recruteur a recours à différentes plateformes de recrutement :

- Réseaux sociaux surtout comme LinkedIn et comme aussi Facebook et Twitter...
- SIA tel que les CVthèques ...,
- Travailler avec des agences de recrutement.<sup>61</sup>

Toutefois, la deuxième approche est « You find us ». Dans cette approche,

« L'entreprise informe les candidats sur les postes disponibles et travaille sa marque employeur via les canaux numériques pour séduire les candidats. Contrairement au we find you, elle ne mène pas d'action particulière pour aller chercher des candidats spécifiques. Elle met en place des actions pour répondre au besoin d'informations de candidats potentiels en recherche active ou en veille et travaille sa présence sur les différents médias numériques »<sup>62</sup>.

Les entreprises aussi ont recours ici aux site carrières (jobboards), ATS, réseaux sociaux et les applications de *matching*.

Pour cela, Dalale Belhout indique qu' : « [i]l est clairement impossible à notre époque de faire du bon sourcing candidats sans utiliser d'outils digitaux »<sup>63</sup>. Enfin, dans cette phase de sourcing, l'exploration et la collecte des données et des informations par le biais de ces plateformes et ces réseaux sont un « moyen d'optimiser l'adéquation entre offre et demande »<sup>64</sup>.

---

<sup>61</sup> Emmanuel BAUDOIN, Caroline DIARD, Myriam BENABID et Karim CHERIF, *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, p. 60-71, en ligne : <https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh--9782100767595.htm> (consulté le 24 mars 2022).

<sup>62</sup> Emmanuel BAUDOIN, Caroline DIARD, Myriam BENABID et Karim CHERIF, *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, p. 71, en ligne : <https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh--9782100767595.htm> (consulté le 24 mars 2022).

<sup>63</sup> Dalale- BELHOUT, « Sourcing en recrutement : définition et enjeux », [www.digitalrecruiters.com](http://www.digitalrecruiters.com), 13 mai 2020, en ligne : < <https://www.digitalrecruiters.com/en/blog/sourcing-en-recrutement-definition-et-enjeux> > (consulté le 3 avril 2022).

<sup>64</sup> Mathilde BRIÈRE, « Intelligence artificielle et lutte contre la discrimination dans le recrutement », *Risques Psychosociaux*, Éditions Tissot, 19 mai 2021, en ligne : < <https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/intelligence-artificielle-et-lutte-contre-la-discrimination-dans-le-recrutement> > (consulté le 24 février 2022).

### 3- La sélection des candidatures ou « *matching* » et suivi des candidat-e-s

Auparavant l'évaluation de la qualification des candidats était une opération principalement humaine, et par la suite, le processus de sélection était très long et fastidieux. Ainsi, les tâches de sélection et qualification devaient être accomplies par les gestionnaires de ressources humaines : examiner les CVs des candidat-e-s par rapport à l'offre de l'emploi et des critères requis, communication avec les candidat-e-s qualifiées par le biais des SMS, des courriels, des lettres, des appels téléphoniques. Cependant, la qualification actuellement s'effectue en se basant sur des SIA comme les ATS, le « *matching* » sémantique, le « *matching* » affinitaire et d'autres outils<sup>65</sup>. Donc, qu'est-ce que le « *matching* »? :

« Le *matching* est un terme qui signifie « mettre en relation ». Issu du verbe anglais *to match* (qui veut dire « correspondre », « concorder » ou « être sur la même longueur d'onde »), le *matching* s'est popularisé ses dernières années grâce aux applications de rencontres du type *Tinder*, où deux personnes peuvent « *matcher* » et ainsi entamer une conversation.

(...) En matière de recrutement, on parle alors de « *matching* affinitaire » pour établir une liste de candidats idéaux susceptibles de correspondre à une offre d'emploi.

Le *matching* décrit la capacité d'un programme ou d'un logiciel d'analyser les données contenues dans un CV afin de faire ressortir au recruteur les profils les plus adaptés à ses besoins. L'algorithme attribue un score de compatibilité pour chaque donnée de chaque candidat. Plus le score est élevé, plus le candidat répond aux critères de recherche. Le *matching* permet ainsi :

- de sélectionner plus rapidement des candidats ;
- d'analyser en profondeur uniquement les CV pertinents ;
- de rendre [le] processus de recrutement prédictif ;
- de recruter les bonnes personnes pour le bon poste avec une prise de risque limitée ;
- d'apporter de la cohérence dans un processus d'entretien standardisé. »<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD'HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p.56, en ligne : <<https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques>> (consulté le 12 mars 2022).

<sup>66</sup> Dalale BELHOUT, « *Matching* de CV : comment choisir la bonne solution ? », [www.digitalrecruiters.com](http://www.digitalrecruiters.com), 20 décembre 2021, en ligne : <<https://www.digitalrecruiters.com/en/blog/matching-de-cv-comment-choisir-la-bonne-solution>> (consulté le 30 mars 2022).

Ainsi, le « *matching* » est une technique qui permet de présélectionner « une shortlist de candidats issus de l'étape de sourcing »<sup>67</sup>. Actuellement, nous pouvons identifier plusieurs applications qui servent les candidat-e-s et les recruteurs en même temps à trouver le meilleur « match » pour leurs ambitions. Plusieurs exemples peuvent être présentés : *Corner Job*, *Kudoz*, *Shapr*, *Monkey tie*, *AssessFirts*<sup>68</sup>, et *Météojob* qui est : « un procédé de recrutement directement basé sur les logiques de « *matching* » des algorithmes rencontre. L'algorithme compare le profil recherché par l'employeur avec celui du candidat à l'emploi, lorsqu'un « *match* » apparaît, la mise en relation est immédiate »<sup>69</sup>. Un exemple précis sur les algorithmes de *matching* ou bien les algorithmes d'aide à la décision est celui du plateforme *Parcoursup* qui est une plateforme de recrutement des futurs étudiants du supérieur. Dans cette plateforme :

« Les étudiants entrent dans la plateforme générale leurs données personnelles, note du bac, vœux, expériences, comme le ferait un candidat à l'emploi sur la plateforme de Pôle emploi. Les établissements (recruteurs donc), définissent chacun leurs critères pour classer les candidats, ce sont les fameux « Attendus ». Ces critères de sélection sont pondérés en fonction du degré d'importance que chaque filière leur attribue (maîtrise de français – coef.5, des mathématiques – coef. 4, etc.). À l'issue du processus, les algorithmes locaux fourniront une liste ordonnée des candidatures, de la meilleure à celle qui sera jugée la moins bonne. Cette liste vient aider les agents humains à prendre leurs décisions »<sup>70</sup>.

Au surplus, nous pouvons trouver des SIA qui installent des « *chatbots* » ou bien des agents conversationnels. Le terme *Chatbot* « provient des termes anglais « chat » – conversation – et «bot» – robot. Ce sont des algorithmes capables de tenir une conversation avec une ou plusieurs

---

<sup>67</sup> Dan GUEZ, « Matching en recrutement : définition & mise en place », [www.opensourcing.com](http://www.opensourcing.com), 12 février 2021, en ligne : < <https://opensourcing.com/blog/matching-recrutement/> > (consulté le 30 mars 2022).

<sup>68</sup> Emmanuel BAUDOIN, Caroline DIARD, Myriam BENABID et Karim CHERIF, *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, p. 77-78, en ligne : <https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh-9782100767595.htm> (consulté le 24 mars 2022).

<sup>69</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 143.

<sup>70</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 143.

personnes en langage naturel (vocal ou textuel) »<sup>71</sup>. Cependant, dans le monde des ressources humaines, le Chatbot dans les ressources humaines « est un logiciel permettant de répondre aux questions générales des candidats ou des employés dans l'entreprise (...). Il peut comprendre le sens des phrases et y répondre »<sup>72</sup>. De plus, le recours au chatbot permet aux gestionnaires de ressources humaines de recueillir des informations pertinentes sur les candidat-e-s surtout en ce qui concerne leurs expériences précédentes, leur niveau de formation et aussi leurs compétences<sup>73</sup>. En outre, et avec le progrès nous pouvons aussi trouver des entreprises qui ont créé des chatbots qui servent à mener les candidat-e-s et répondre à leurs questions dans toutes les étapes qui précèdent la sélection (recherche, création de profil, suivi, matching, participer à des jeux cognitifs)<sup>74</sup>, et c'est le cas du chatbot « Randy »<sup>75</sup>. Dans ce cas, le Directeur d'Innovation dans la société Randstadt qui a créé Randy indique : « Le candidat n'est plus en face d'un site qui lui présente des offres, mais il parle de lui, le chatbot apprend de lui, et à la fin de la conversation Randy va le guider vers les offres les plus efficaces »<sup>76</sup>.

Un autre exemple pertinent est celui de la société *La Poste* en France :

« Le Groupe La Poste a alors mis en place, sur son site Internet laposterecrite.fr, un « chatbot » développé par l'entreprise KickMyBot. Il s'agit d'un robot virtuel,

---

<sup>71</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD'HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p.24, en ligne : <<https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques>> (consulté le 12 mars 2022).

<sup>72</sup> Morgane FANTINO, *La digitalisation du recrutement dans le domaine des Ressources Humaines*, mémoire, Genève, Haute École de Gestion de Genève, 15 juillet 2021, p. 36, en ligne : <<https://sonar.ch/hesso/documents/314981>> (consulté le 24 mars 2022); voir aussi, LEA, « Qu'est-ce qu'un ATS ? L'outil de recrutement indispensable », *Taleez.com – Conseils & Inspirations RH*, 22 octobre 2021, en ligne : <<https://taleez.com/w/blog/qu-est-ce-qu-un-ats-logiciel-gestion-recrutement>> (consulté le 11 avril 2022), voir aussi, Sebastien CANARD, « Qu'est-ce qu'un chatbot RH et Comment les utiliser en Recrutement ? », *www.opensourcing.com*, 7 mars 2019, en ligne : <<https://opensourcing.com/blog/recrutement-chatbots/>> (consulté le 11 avril 2022).

<sup>73</sup> Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.97, en ligne : <<https://www.anales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf>> (consulté le 25 janvier 2022).

<sup>74</sup> Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 166.

<sup>75</sup> <https://www.randstad.fr/randy/>

<sup>76</sup> Françoise CHEVALIER et Cécile DEJOUX, « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, p.97, en ligne : <<https://www.anales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf>> (consulté le 25 janvier 2022); voir aussi CÉCILE DEJOUX, «MOOC #IA 2018 «Le manager augmenté par l'IA ?»- Christophe Montagnon, Directeur innovation RANDSTADT », *Youtube*, 7 janvier 2020, en ligne : <<https://www.youtube.com/watch?v=1hwQwsgk8zY>> (consulté le 23 avril 2022).

nommé Co’Pilote, disponible à tout moment et sur toutes les pages du site. Il a pour mission de fournir aux utilisateurs et utilisatrices de ce site dédié au recrutement des informations sur les postes disponibles, les procédures de recrutement, les formations en alternance, etc. Le recours au chatbot Co’Pilote améliore l’expérience candidat·e : très facile d’utilisation et adapté aux usages, il est interactif et réduit considérablement le délai de réponse aux questions que se posent les candidat·e·s, qui peuvent immédiatement connaître les offres d’emploi proposées par La Poste et poursuivre leurs démarches de candidature.

En une année, Co’Pilote a renseigné et guidé plus de 6 000 candidat·e·s sur les offres d’emploi du Groupe La Poste au travers de près de 100 000 échanges ! Lorsqu’une question est plus complexe ou nécessite des recherches spécifiques, ou lorsque le candidat ou la candidate souhaite « parler à un humain », il ou elle est redirigée vers un membre de l’équipe Marque employeur ou un community manager, qui prend alors le relais. »<sup>77</sup>.

En addition, et au sein de la phase du suivi des candidat·e·s, nous pouvons aussi distinguer d’autres types de robots utilisant l’intelligence artificielle. C’est le cas des entretiens d’embauche avec des robots au lieu des humains. Nous pouvons remarquer que parfois les entretiens d’embauche peuvent être soit téléphonique soit via vidéo. Lors de ces entretiens, des algorithmes sont déployés aux fins d’analyser le ton, les micro-expressions du visage des candidat·e·s, afin de détecter le niveau de stress, et les différentes émotions. De plus, ces robots ont des expressions vocales et faciales synchronisées qui permettent de refléter l’intérêt lors de l’entretien. Ceci permet au candidat de faire l’entretien à tout moment de la journée sans être enchaîné par un moment et un lieu précis.<sup>78</sup>

De plus, parfois les candidat·e·s sont invité·e·s à enregistrer des vidéos tout en répondant à une série de questions prédéfinies. Par la suite, cet enregistrement est traité « par un algorithme

---

<sup>77</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD’HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p.48, en ligne : <<https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques>> (consulté le 12 mars 2022).

<sup>78</sup> Emily TURRETINI, « Les entretiens d’embauche avec des robots », *LeTemps.ch*, 16 décembre 2018, en ligne : <<https://blogs.letemps.ch/emily-turrettini/2018/12/16/les-entretiens-d'embauche-avec-des-robots/>> (consulté le 30 mars 2022); voir aussi, RTBF, « Allons-nous bientôt passer nos entretiens d'embauche avec des robots recruteurs? », *rtbf.be*, 29 avril 2019, en ligne : <<https://www.rtbf.be/article/allons-nous-bientot-passer-nos-entretiens-d'embauche-avec-des-robots-recruteurs-10207788?id=10207788>> (consulté le 30 mars 2022); voir aussi, Morgane FANTINO, *La digitalisation du recrutement dans le domaine des Ressources Humaines*, mémoire, Genève, Haute École de Gestion de Genève, 15 juillet 2021, p. 38, en ligne : <<https://sonar.ch/hesso/documents/314981>> (consulté le 24 mars 2022).

qui, sur la base de différents critères (analyse de vidéo, de voix du vocabulaire, etc.) effectue un profilage du candidat assorti d'un scoring »<sup>79</sup>.

Enfin, plusieurs autres outils ont été introduits dans cette phase comme les tests de la personnalité en ligne<sup>80</sup> et les tests cognitifs en ligne<sup>81</sup>.

#### 4- La décision finale

Même si la phase de la décision finale demeure la moins touchée par les dernières technologies relatives à l'intelligence artificielle<sup>82</sup>. Nous pourrions toujours remarquer la présence des systèmes d'IA de *scoring*. Ce dernier prend place dans les dernières étapes du processus de recrutement. Après que le recruteur identifie les différents critères recherchés, et après avoir passé les différentes étapes du recrutement, le logiciel de scoring note les différents CVs et les candidat-e-s. Ainsi, ceux et celles qui ont obtenu les plus mauvaises notes seront automatiquement refusé-e-s. Par contre, ceux et celles qui ont obtenu les notes les plus élevées seront les plus favoris à être choisi-e-s<sup>83</sup>.

---

<sup>79</sup> Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 166-167.

<sup>80</sup> GERALDINE, « Intelligence Artificielle et recrutement : enjeux et applications », *Inasoft*, 18 janvier 2019, en ligne : <<https://www.inasoft.fr/blog/actualites-logiciel-rh/intelligence-artificielle-et-recrutementenjeux-et-applications/>> (Consulté le 10 avril 2022); voir aussi, Emmanuel BAUDOIN, Caroline DIARD, Myriam BENABID et Karim CHERIF, *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, p. 79, en ligne : <https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh--9782100767595.htm> (consulté le 24 mars 2022).

<sup>81</sup> Emmanuel BAUDOIN, Caroline DIARD, Myriam BENABID et Karim CHERIF, *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, p. 79, en ligne : <https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh--9782100767595.htm> (consulté le 24 mars 2022); voir aussi, Morgane FANTINO, *La digitalisation du recrutement dans le domaine des Ressources Humaines*, mémoire, Genève, Haute École de Gestion de Genève, 15 juillet 2021, p. 32-34, en ligne : <<https://sonar.ch/hesso/documents/314981>> (consulté le 24 mars 2022).

<sup>82</sup> Emmanuel BAUDOIN, Caroline DIARD, Myriam BENABID et Karim CHERIF, *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, p. 80, en ligne : <https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh--9782100767595.htm> (consulté le 24 mars 2022).

<sup>83</sup> Morgane FANTINO, *La digitalisation du recrutement dans le domaine des Ressources Humaines*, mémoire, Genève, Haute École de Gestion de Genève, 15 juillet 2021, p. 40, en ligne : <<https://sonar.ch/hesso/documents/314981>> (consulté le 24 mars 2022); voir aussi, Virgin BITTON, « Le matching dans le recrutement : Tout ce qu'il faut savoir en 2022 », [www.kicklox.com](http://www.kicklox.com), 30 mai 2022, en ligne : <<https://www.kicklox.com/blog-client/matching-recrutement-a-savoir/>> (consulté le 12 juin 2022).

Dans d'autres cas, on peut trouver des algorithmes de matching affinitaire qui prennent en considération les « *soft skills* »<sup>84</sup> et aussi les résultats obtenus dans les tests de la personnalité et les tests cognitifs :

« c'est pourquoi on voit se développer des solutions de recrutement reposant sur des techniques de psychométrie consistant à quantifier les traits de la personnalité d'un être humain, en assignant des scores à certaines « qualités » (par exemple, coefficient intellectuel, degré d'ouverture au changement, etc.) ou classant les personnes dans des catégories préétablies (« extravertie », « introvertie », etc.) l'idée étant que certains « types de personnalité » seraient plus performant pour certaines catégories de postes (par exemple, une personne « extravertie » serait présumée être plus efficace qu'une personne « introvertie » dans des fonctions impliquant le contact avec le public, et inversement) »<sup>85</sup>

D'autre part, le processus de recrutement peut être entièrement confié à des SIA. C'est le cas de certaines GAFAM (Google, Apple, Facebook (META), Amazon et Microsoft). Ces sociétés ont adopté des systèmes d'IA en se basant sur l'apprentissage profond ou bien *le deep learning*. Ces systèmes nécessitent que :

« L'IA soit continuellement approvisionnée en données pour lui permettre de modifier ses modèles (ex : tels salariés recrutés ont fait de bonnes performances sur tel emploi. L'IA veut reproduire ces bons recrutements. Quels sont les paramètres qu'ils ont en commun? La nature de leur diplôme. L'IA va donc chercher les personnes ayant les mêmes formations. Ça ne fonctionne pas. Elle constate un autre point commun [mais statistiquement moins courant que la nature de leur diplôme], beaucoup habitent près de leur lieu de travail. L'IA va donc privilégier les candidatures de ceux qui sont proches et qui ont suivi telles études et ainsi de suite) »<sup>86</sup>.

En conclusion, la décision de la sélection d'un nouvel employé dans une entreprise semble être confiée partiellement ou totalement à un algorithme ou bien une machine dans les ambitions

---

<sup>84</sup> Virgin BITTON, « Le matching dans le recrutement : Tout ce qu'il faut savoir en 2022 », [www.kicklox.com](http://www.kicklox.com), 30 mai 2022, en ligne : <<https://www.kicklox.com/blog-client/matching-recrutement-a-savoir/>> (consulté le 12 juin 2022).

<sup>85</sup> Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 167.

<sup>86</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 144.

d'arriver à un recrutement beaucoup plus efficace, neutre, impersonnel et impartial. Cependant, ces objectifs sont-ils vraiment atteints par le biais des SIA?

## **B- Les enjeux des systèmes d'intelligence artificielle dans le processus du recrutement sur les droits des travailleurs**

Les comportements humains discriminatoires font partie de notre société au niveau mondial pour de raisons historiques, politiques, raciales, et autres<sup>87</sup>. La quête d'une société dépourvue de toute forme de discrimination a longtemps été l'objectif des dirigeants. Le monde de la GRH est l'un des domaines les plus susceptibles à confronter des incidents et des cas de discrimination compte tenu de la nature de cette gestion. La gestion des ressources humaines est une tâche tellement personnelle et largement rattachée aux droits les plus fondamentaux du travailleur et à sa dignité.

Cependant, et puisque le recrutement est l'une des tâches principales – si non la plus -, et puisque ce processus est largement basé sur les examens diagnostiques et les appréciations personnelles des gestionnaires de ressources humaines des candidat-e-s, tout cela rend le recrutement un environnement propice aux décisions discriminatoires. Pour cela, les développeurs des SIA ont présenté ces systèmes mentionnés dans la partie précédente compte tenu que : « l'intelligence demeure bien artificielle dans la mesure où il n'y a ni émotion ni conscience de la part de la machine »<sup>88</sup>. Par la suite, on se demande : « Parce qu'une décision comprend nécessairement une part de subjectivité, ne fait-il pas confier à la machine le soin de recruter les meilleurs candidats à un emploi et laisser ensuite cette dernière gérer leurs carrières professionnelles? »<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> Alessandro MIASATO et Fabiana Reis SILVA, « Artificial Intelligence as an Instrument of Discrimination in Workforce Recruitment », (2019) 8 (2) *Acta Univ Sapientiae: Legal Studies* 191, p. 191, en ligne : <<http://www.acta.sapientia.ro/acta-legal/C8-2/legal82-04.pdf> > (consulté le 24 février 2022).

<sup>88</sup> Bernard BOSSU, « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 115.

<sup>89</sup> Bernard BOSSU, « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 115.

Ainsi, les développeurs dans le monde de l'intelligence artificielle sont arrivés à créer les différents systèmes IA incluant des algorithmes aux fins de gagner plus de temps et rendre le processus moins coûteux et plus efficace. Toutefois, l'une des plus promesses principales avancées par les développeurs et les promoteurs de ces systèmes est que ces systèmes « permettraient de parvenir à un recrutement non discriminatoire, en raison de leur « objectivité » et de leur capacité à éliminer les biais de jugement humains interpersonnels liés par exemple à l'activation de stéréotypes »<sup>90</sup>.

Mais, l'histoire nous montre que ces systèmes ont déjà créé et ne cessent de créer dans plusieurs cas des enjeux et « des risques importants susceptibles d'avoir des conséquences négatives pour les personnes. Atteinte à la vie privée, exclusion et discrimination peuvent en résulter »<sup>91</sup>. Même si les cas de discrimination ont malheureusement fait une partie importante de l'histoire humaine et sont tellement creusés dans notre mémoire collective, mais ceux qui sont créés par l'intelligence artificielle demeurent beaucoup plus dangereux<sup>92</sup>.

Donc, les expériences nous ont montré que ces promesses d'objectivité et d'élimination de la discrimination dans le recrutement sont « partiellement illusoire[s] »<sup>93</sup>. Toutefois, et dans ce sens Claire Richard indique que : « Les algorithmes n'ont inventé ni les pratiques d'exploitation des pauvres ni les discriminations raciales. Cependant, ils peuvent les reproduire ou les intensifier »<sup>94</sup>.

---

<sup>90</sup> Alain LACROUX et Christelle MARTIN-LACROUX, « l'intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : Nouvelles promesses et nouveaux risques », (2021) 122-2 *Management et avenir* 121, p. 122-123, en ligne : < <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2-page-121.htm> > (consulté le 24 février 2022).

<sup>91</sup> Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 163.

<sup>92</sup> Martha Béatrice et ALVAREZ LOPEZ, *Recrutement 4.0 – Comment intégrer et exploiter efficacement l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement ?*, Genève, Haute École de Gestion de Genève, 20 septembre 2020, p.18.

<sup>93</sup> Alain LACROUX et Christelle MARTIN-LACROUX, « l'intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : Nouvelles promesses et nouveaux risques », (2021) 2-122 *Management et avenir* 121, p. 123, en ligne : < <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2-page-121.htm> > (consulté le 24 février 2022).

<sup>94</sup> Claire RICHARD, « Dans la boîte noire des algorithmes. Comment nous nous sommes rendus calculables », (2018) 3-11 *Revue du Crieur* 68, p. 75, en ligne : < <https://www.cairn.info/revue-du-crieur-2018-3-page-68.htm> > (consulté le 13 février 2022).

En outre, le recrutement par le biais des SIA présente d'autres risques sur les droits fondamentaux des travailleurs surtout en ce qui concerne la protection de leurs données personnelles, leur droit à une justification des décisions prises par des algorithmes, leur droit à une intervention humaine. Dans ce sens, Bernard Bossu déclare que : « Les algorithmes posent aussi des problèmes d'opacité car il est difficile d'accéder aux règles qui ont présidé à la construction de l'algorithme, en particulier lorsque celui-ci a été développé par un prestataire extérieur à l'entreprise »<sup>95</sup>.

Ainsi, une série de problématiques se posent à ce niveau : Quels sont les droits des candidat-e-s qui sont menacés par ces phénomènes? Les données personnelles de ces personnes sont-elles exploitées justement? Sont-elles bien protégées contre des exploitations illicites? Quel niveau de protection des données des candidat-e-s assurent-elles les législations françaises et québécoises actuellement? Les choix et les décisions des algorithmes sont-elles justifiables? Et comment peut-on arriver à une justification? Ces systèmes d'intelligences artificielles assurent-ils vraiment un recrutement non-discriminatoire comme c'est promis? Comment peut-on arriver à un niveau meilleur de fiabilité de ces SIA?

Dans ce qui suit, nous élaborons les problématiques précitées tout en présentant les différents enjeux et les différents risques du déploiement des SIA dans le processus du recrutement en se concentrant sur les deux enjeux principaux : le risque de discrimination et la protection des données personnelles.

## **1- Discrimination dans le recrutement : humaine ou algorithmique?**

La discrimination dans les décisions de recrutement n'est point un phénomène récent. Plusieurs personnes à tort ou à raison ont senti qu'ils ou elles étaient des victimes des décisions injuste à leur égard, voire des décisions discriminatoires<sup>96</sup>. Ainsi, nous ne devons pas oublier que

---

<sup>95</sup> Bernard BOSSU, « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 117.

<sup>96</sup> Bernard BOSSU, « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 115.

les SIA et surtout les algorithmes sont développés par des êtres— humains, voire les programmeurs ou les programmeuses, qui possèdent eux-mêmes leurs expériences personnelles, leurs valeurs, leurs propres préjugés et aussi leurs propres stéréotypes<sup>97</sup> et c'est ce que Mme Aurélie Jean, une docteure en science numérique, a affirmé dans une discussion avec Radio-Canada :

« Lorsqu'on développe un algorithme, on va lui fournir des données qui serviront à le calibrer, ou à lui faire apprendre.

Nous sommes des humains et avons nos propres stéréotypes, préjugés et biais cognitifs qu'on va introduire dans ces produits, parce qu'on va peut-être mal choisir ses données ou oublier des critères qui vont écarter une certaine partie de la population. C'est là où on passe d'un biais cognitif à un biais algorithmique »<sup>98</sup>.

Ainsi, l'utilisation des SIA peut notamment contribuer à des décisions discriminatoires même si l'objectivité, l'impartialité et par conséquent la suppression de la discrimination sont les slogans principaux pour les promoteurs et les défenseurs de ces systèmes<sup>99</sup>. En outre, les promoteurs des systèmes d'IA et des algorithmes qui aident dans le processus du recrutement, avancent des arguments que le traitement des CV et des données serait « plus rapide, plus efficace et plus inclusif (exempt de biais discriminatoire) »<sup>100</sup>. Ces promoteurs croient qu'en libérant les décisions des décisions humaines et en les remplaçant par des systèmes d'intelligences artificielles, voire des algorithmes, les décisions seront moins biaisées, et sans les risques d'irrationalité, de discrimination<sup>101</sup>. Cependant, comme l'a énoncé Kristen Martin dans son article *Ethical*

---

<sup>97</sup> Patrice BERTAIL, David BOUNIE, Stephan CLÉMENÇON et Patrick WAELBROECK, « Algorithmes : biais, discrimination et équité », *Telecom Paris*, Février 2019, p. 9, en ligne : <<https://www.telecom-paris.fr/wp-content/uploads/2019/02/Algorithmes-Biais-discrimination-equite.pdf>> (consulté le 8 avril 2022); voir aussi, Jocelyn MACLURE et Marie-Noelle SAINT-PIERRE, *Le nouvel âge de l'intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques*, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745, p. 755, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgdu/texte-1-j-maclure\\_ep3.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgdu/texte-1-j-maclure_ep3.pdf)> (consulté le 13 mars 2022).

<sup>98</sup> RADIO-CANADA, « Les robots sont-ils machos? », Radio-Canada (27 septembre 2019), en ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1321194/aurelie-jean-biais-algorithmes-intelligence-artificielle-sexisme>> (consulté le 24 avril 2022).

<sup>99</sup> Mathilde BRIÈRE, « Intelligence artificielle et lutte contre la discrimination dans le recrutement », *Risques Psychosociaux*, Éditions Tissot, 19 mai 2021, en ligne : < <https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/intelligence-artificielle-et-lutte-contre-la-discrimination-dans-le-recrutement> > (consulté le 24 février 2022).

<sup>100</sup> Alain LACROUX et Christelle MARTIN-LACROUX, « l'intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : Nouvelles promesses et nouveaux risques », (2021) 122-2 *Management et avenir* 121, p. 122, en ligne : < <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2-page-121.htm> > (consulté le 24 février 2022).

<sup>101</sup> Kristen MARTIN, « Ethical Implications and Accountability of Algorithms », (2018) 160 (4) *Journal of Business Ethics* 835, p. 837, en ligne : <<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10551-018-3921-3.pdf>> (consulté le 10 avril 2022).

*Implications and Accountability of Algorithms* : « Replacing the discriminatory human with a biased technology does not erase the discrimination »<sup>102</sup>.

Les décisions discriminatoires suite à des biais algorithmiques peuvent être prises même si les données introduites et utilisées dans ces systèmes reflètent la réalité telle qu'elle est. Dans telles situations, ces décisions sont une réflexion aux cas de discrimination ou d'exclusion déjà présents dans une certaine société<sup>103</sup>, par exemple : « un algorithme d'IA pourrait être utilisé pour déterminer les augmentations salariales de chacun des employés d'une compagnie. Si cet algorithme a été entraîné avec des données qui avantagent les hommes au détriment des femmes, il est alors possible qu'il attribue des augmentations salariales plus importantes à ces premiers. Une telle situation serait alors discriminatoire envers les femmes »<sup>104</sup>. Dans un tel cas, nous pourrions affirmer que les algorithmes renforcent certaines formes de discrimination au lieu de l'éliminer.

Par la suite, certains auteurs distinguent entre deux sources de ces biais algorithmiques, soit par la programmation, soit par les données utilisées pour l'apprentissage<sup>105</sup>. D'une part, on

---

<sup>102</sup> Kristen MARTIN, « Ethical Implications and Accountability of Algorithms », (2018) 160 (4) *Journal of Business Ethics* 835, p. 837, en ligne : <<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10551-018-3921-3.pdf>> (consulté le 10 avril 2022).

<sup>103</sup> Sylvain PELLETIER (dir.) et David ROCHELEAU-HOULE, *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail et la justice sociale: automatisation, précarité et inégalités*, Avis, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, 2021, p. 10, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viipye0b/ia\\_travail\\_web.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viipye0b/ia_travail_web.pdf)> (consulté le 24 janvier 2022); voir aussi, Henri ISAAC et Jennyfer CHRETIEN, « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, p. 18-19, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_oct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_oct2017.pdf)> (consulté le 23 février 2022); voir aussi, Adrian TODOLI-SIGNES, « Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination : the necessart colloective governance of data protection », (2019) 25 (4) *Transfer : European Review of Labor and Research* 465, p. 469, en ligne : <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258919876416>> (consulté le 17 février 2022).

<sup>104</sup> Sylvain PELLETIER (dir.) et David ROCHELEAU-HOULE, *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail et la justice sociale: automatisation, précarité et inégalités*, Avis, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, 2021, p. 10, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viipye0b/ia\\_travail\\_web.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viipye0b/ia_travail_web.pdf)> (consulté le 24 janvier 2022).

<sup>105</sup> Jocelyn MACLURE et Marie-Noelle SAINT-PIERRE, Le nouvel âge de l'intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745, p. 755, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldigcdu/texte-1-j-maclure\\_ep3.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldigcdu/texte-1-j-maclure_ep3.pdf)> (consulté le 13 mars 2022).

parle de biais de programmation lorsque les « valeurs introduites reproduites par l’algorithme incluent des croyances produisant de l’exclusion, de la stigmatisation ou de la discrimination »<sup>106</sup>.

D’autre part, et comme nous avons déjà élaboré, les données sont le pilier fondamental de l’entraînement et le bon fonctionnement de tout algorithme. Cependant, leurs quantités et leurs qualités sont des facteurs primordiaux pour évaluer la fiabilité des décisions et par la suite la fiabilité de l’algorithme<sup>107</sup>. Ainsi, des décisions prises par un algorithme se basant sur des données peu nombreuses ou bien pas assez fiables, peuvent par conséquent être discriminatoires « en faisant des corrélations entre des éléments qui ne devraient pas être liés »<sup>108</sup>. À ce niveau, les auteurs affirment :

« Or, si les systèmes d’information de gestion des ressources humaines (SIRH) comprennent de nombreuses données, celles-ci ne sont pas nécessairement complètes ou mises à jour. Encore plus incertaines sont la complétude ou l’exactitude des données issues de sources externes, notamment celles collectées sur Internet (profil incomplet ou volontairement faux) que certaines entreprises vont utiliser pour constituer leur base de données. Et l’utilisation des données erronées au départ conduira nécessairement à des erreurs pouvant avoir des effets sur la vie des personnes surtout lorsque les corrélations de ces données servent de base à la mise en place de modèles prédictifs. »<sup>109</sup>

Ainsi, nous pourrions présenter l’exemple le plus typique à ce niveau. C’est celui du système d’aide au recrutement de la société Amazon. Cette société essaie, et depuis 2014, de numériser l’intégralité de son processus de recrutement<sup>110</sup>. Ainsi, son objectif était de développer

---

<sup>106</sup> Jocelyn MACLURE et Marie-Noëlle SAINT-PIERRE, *Le nouvel âge de l’intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques*, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745, p. 755, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcdc/texte-1-j-maclure\\_ep3.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcdc/texte-1-j-maclure_ep3.pdf)> (consulté le 13 mars 2022).

<sup>107</sup> Sylvain PELLETIER (dir.) et David ROCHELEAU-HOULE, *Les effets de l’intelligence artificielle sur le monde du travail et la justice sociale: automatisation, précarité et inégalités*, Avis, Québec, Commission de l’éthique en science et en technologie, 2021, p. 10, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viipy0b/ia\\_travail\\_web.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viipy0b/ia_travail_web.pdf)> (consulté le 24 janvier 2022).

<sup>108</sup> Jocelyn MACLURE et Marie-Noëlle SAINT-PIERRE, *Le nouvel âge de l’intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques*, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745, p. 756, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcdc/texte-1-j-maclure\\_ep3.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcdc/texte-1-j-maclure_ep3.pdf)> (consulté le 13 mars 2022).

<sup>109</sup> Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l’épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l’AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 176 - 177.

<sup>110</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD’HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p. 43, en ligne : <<https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques>> (consulté le 12 mars 2022).

un système d'intelligence artificielle qui pourrait rapidement explorer le web et détecter les meilleurs candidat-e-s<sup>111</sup>.

Pour ces raisons, Amazon a mis au point en 2014 un système d'intelligence artificielle d'aide au recrutement qui a pour rôle d'examiner les CVs. À ces fins, l'équipe de programmation a créé une base de données qui contient : les CVs des candidat-e-s qui ont postulé pour des emplois dans la société durant les dix dernières années, 50,000 mots-clés qui étaient inscrits dans les CVs, plusieurs modélisations informatiques relatives aux lieux et aux différentes fonctions de chaque emploi spécifique<sup>112</sup>. Ainsi, ces données relatives aux ressources humaines étaient introduites dans ce système aux fins que le système dégage un modèle de recrutement pour le systématiser<sup>113</sup>. Ce système d'IA a évalué les CVs des candidat-e-s en leur attribuant une note d'une à cinq étoiles tout comme les consommateurs évaluent les services et les produits vendus par Amazon.

Cependant, en 2015, les dirigeants ont remarqué que ce système-là ne prend pas ces choix d'une manière neutre et impartiale. Le système fonctionne alors d'une manière discriminatoire et en citant les mots de M. Jeffrey Dastin, le journaliste qui a publié cette histoire : « [Notre Traduction] le nouveau moteur de recrutement n'aime pas les femmes »<sup>114</sup>. Le système a conclu d'après la base de données introduites que les meilleurs candidats sont donc des masculins puisque la majorité des candidat-e-s, et par la suite la majorité des personnes employées durant les dix dernières années étaient des hommes. Ceci reflète aussi la dominance masculine dans l'industrie technologique durant cette période<sup>115</sup>. Par ailleurs, le système a été entraîné, afin de préciser qui

---

<sup>111</sup> Jeffrey DASTIN, « Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women », *Reuters*, 11 octobre 2018, en ligne : < <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G> > (consulté le 4 février 2022).

<sup>112</sup> Elif BABAN, *Les Impacts de l'intelligence Artificielle sur les Employés dans le Monde du Travail*, mémoire, Strasbourg, Université de Strasbourg, 2018, p. 36 en ligne : <<https://www.researchgate.net/publication/349733115>> (consulté le 1 février 2022).

<sup>113</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 145.

<sup>114</sup> Jeffrey DASTIN, « Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women », *Reuters*, 11 octobre 2018, en ligne : < <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G> > (consulté le 4 février 2022).

<sup>115</sup> Jeffrey DASTIN, « Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women », *Reuters*, 11 octobre 2018, en ligne : < <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G> > (consulté le 4 février 2022).

sont les meilleurs travailleurs, particulièrement concernant leur présence au travail. L'algorithme a donc établi:

« un lien de corrélation entre le sexe et le taux d'absentéisme, les femmes étant statistiquement plus susceptibles d'être absentes du fait de charges familiales ou d'une grossesse. Seulement deux jeux de données alimentaient son apprentissage : les personnes embauchées par les recruteurs (plus d'hommes que de femmes) et les données liées à l'absentéisme. L'IA en a déduit, comme les êtres humains que les hommes étant moins absents, ils sont donc plus efficaces et les femmes doivent être écartées lors du recrutement. Personne ne lui avait enseigné qu'il ne fallait pas discriminer »<sup>116</sup>.

De plus, le système a même commencé à écarter les candidates dès que leurs CVs contenaient le mot « femmes » et encore plus, le système a réduit les notes des candidat-e-s qui étaient dans « des écoles de filles »<sup>117</sup>. Conséquemment, le système a déduit après l'analyse des données - incluant les profils les plus performants et les plus souvent promus - qu'il devait favoriser les hommes et écarter les femmes<sup>118</sup>.

En addition, les enjeux de cet algorithme ne cessent au niveau des choix discriminatoires et sexistes. L'algorithme utilisé par Amazon a aussi fait des choix des candidats non qualifiés. Tous ces problèmes ont contribué à ce que Amazon a abandonné ce projet en déclarant que personne ne serait employée selon cet algorithme<sup>119</sup>. Enfin, Amazon a de nouveau développé un système d'aide au recrutement en prenant en considération les leçons apprises de cette expérience<sup>120</sup>.

---

<sup>116</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 150.

<sup>117</sup> Rachel GOODMAN, « Why Amazon's Automated Hiring Tool Discriminated Against Women », *American Civil Liberties Union*, 12 octobre 2018, en ligne : <<https://www.aclu.org/blog/womens-rights/womens-rights-workplace/why-amazons-automated-hiring-tool-discriminated-against>> (consulté le 4 février 2022).

<sup>118</sup> Sandrine BASLÉ, « Recrutement : lutter contre les biais humains et algorithmiques grâce à la mise en situation », *La Revue Digitale*, 12 novembre 2018, en ligne : <<https://www.larevuedudigital.com/recrutement-lutter-contre-les-biais-humains-et-algorithmiques-grace-a-la-mise-en-situation/>> (consulté le 6 février 2022).

<sup>119</sup> LES ECHOS, « Quand le logiciel de recrutement d'Amazon discrimine les femmes », *Les Echos*, 13 octobre 2018, en ligne : <<https://www.lesechos.fr/industrie-services/conso-distribution/quand-le-logiciel-de-recrutement-damazon-discrimine-les-femmes-141753>> (consulté le 7 février 2022).

<sup>120</sup> Jeffrey DASTIN, « Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women », *Reuters*, 11 octobre 2018, en ligne : <<https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>> (consulté le 4 février 2022).

Ainsi, et à première vue les gestionnaires chez Amazon voulaient développer un système qui les aide à accomplir un traitement plus rapide des CVs et des candidatures tout en essayant de s'éloigner des stéréotypes et des préjugés humains. Toutefois, les résultats étaient tout à fait le contraire et par la suite la réalité a contredit les promesses. Les Défenseurs des Droits en France affirme le suivant à ce niveau :

« En réalité, il n'y a ni magie technologique ni neutralité mathématique : les algorithmes sont conçus par des humains et à partir de données reflétant des pratiques humaines. Ce faisant, des biais peuvent être ainsi intégrés à toutes les étapes de l'élaboration et du déploiement des systèmes : dès l'intention qui préside à l'élaboration de l'algorithme en amont, pendant la réalisation du code informatique, celle du code exécutable, celle de l'exécution, celle du contexte d'exécution et celle de la maintenance »<sup>121</sup>.

De plus, les biais de programmation peuvent être introduits soit d'une façon volontaire ce qui contribue à des cas de discrimination directe, soit d'une façon involontaire<sup>122</sup> ce qui aboutit par la suite à des cas de discrimination indirecte. Dans ce qui suit, nous allons présenter et expliquer comment les SIA pourront contribuer à ces deux formes de discrimination.

#### **a- La discrimination indirecte**

Même si les recruteurs ou bien l'agence de placement n'avaient pas l'intention de choisir leurs futur-e-s employé-e-s d'une manière discriminatoire, cela peut avoir lieu sans qu'ils le remarquent<sup>123</sup>. Les biais de programmation peuvent être involontairement introduits dans les SIA, par exemple, « des choix peuvent être faits dans la programmation d'un algorithme ou d'une

---

<sup>121</sup> Les Défenseurs Des Droits et La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, « Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations », *Les Défenseurs des droits*, Paris, 29 mai 2020, p.4, en ligne : <[https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_algorithmes\\_access\\_0.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_algorithmes_access_0.pdf)> (consulté le 16 mars 2022).

<sup>122</sup> Jocelyn MACLURE et Marie-Noelle SAINT-PIERRE, Le nouvel âge de l'intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745, p. 755- 756, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcdc/texte-1-j-maclure\\_ep3.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcdc/texte-1-j-maclure_ep3.pdf)> (consulté le 13 mars 2022); voir aussi, Sylvain PELLETIER (dir.) et David ROCHELEAU-HOULE, *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail et la justice sociale: automatisation, précarité et inégalités*, Avis, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, 2021, p. 10, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viiipye0b/ia\\_travail\\_web.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viiipye0b/ia_travail_web.pdf)> (consulté le 24 janvier 2022).

<sup>123</sup> Alessandro MIASATO et Fabiana Reis SILVA, « Artificial Intelligence as an Instrument of Discrimination in Workforce Recruitment », (2019) 8 (2) *Acta Univ Sapientiae: Legal Studies* 191, p. 206, en ligne: <<http://www.acta.sapientia.ro/acta-legal/C8-2/legal82-04.pdf>> (consulté le 24 février 2022).

application d'IA sans que l'équipe réalise que ce choix a des implications importantes, y compris sur le plan de l'éthique »<sup>124</sup>.

Ainsi, la discrimination indirecte paraît dans les cas où les critères sont apparemment neutres, cependant, ils ont « un impact particulièrement désavantageux pour une catégorie de personnes protégées par le droit ... »<sup>125</sup>. Mathew Houston a présenté un exemple de discrimination indirecte dans son article : « Even artificial intelligence can acquire biases against race and gender » que même Google n'est pas immunisé contre ces biais : « The company's translation software converts gender-neutral pronouns from several languages into "he" when talking about a doctor, and "she" when talking about a nurse »<sup>126</sup>.

Cependant, dans le domaine de recrutement et puisque le choix des candidat-e-s et des futur-e-s employé-e-s demeure une décision principalement rattachée aux opinions, et au discernement des gestionnaires de ressources humaines, le risque de discrimination reste élevé. À titre d'exemple, nous pouvons rencontrer des systèmes d'intelligence d'artificielle utilisés dans le processus de recrutement, spécifiquement pour trier les CVs. Ces algorithmes ont montré avec le temps une tendance à choisir et favoriser beaucoup plus les hommes blancs par contre aux femmes et aux hommes de couleurs. Cet algorithme a fait ces choix-là en se basant sur des données qui reflètent l'historique de recrutement dans cette firme de recrutement.<sup>127</sup>

De plus, l'exemple susmentionné du système d'intelligence artificielle déployé par la société Amazon et qui a systématiquement défavorisé les femmes, montre parfaitement comment

---

<sup>124</sup> Sylvain PELLETIER (dir.) et David ROCHELEAU-HOULE, *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail et la justice sociale: automatisation, précarité et inégalités*, Avis, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, 2021, p. 11, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viipy0b/ia\\_travail\\_web.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/viipy0b/ia_travail_web.pdf)> (consulté le 24 janvier 2022).

<sup>125</sup> Henri ISAAC et Jennyfer CHRETIEN, « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, p. 17, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_0ct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_0ct2017.pdf)> (consulté le 23 février 2022).

<sup>126</sup> Mathew HUTSON, « Even artificial intelligence can acquire biases against race and gender », *Science*, 13 avril 2017, en ligne : <<https://www.science.org/content/article/even-artificial-intelligence-can-acquire-biases-against-race-and-gender>> (consulté le 2 mai 2022).

<sup>127</sup> Jocelyn MACLURE et Marie-Noëlle SAINT-PIERRE, *Le nouvel âge de l'intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques*, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745, p. 756, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcdc/texte-1-j-maclure\\_ep3.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcdc/texte-1-j-maclure_ep3.pdf)> (consulté le 13 mars 2022).

un algorithme peut involontairement être sexiste ce qui peut éventuellement contribuer à une défavorisation d'un groupe de personnes. Sur ce point-là, Bernard Bossu indique :

« En général, pour configurer un algorithme, le service RH se base sur les CV des personnes actuellement présentes au sein de l'entreprise pour obtenir des profils compatibles avec les valeurs et l'esprit de l'entreprise. La conséquence pratique est que les profils atypiques, qui pourraient accroître la richesse d'une entreprise sont systématiquement écartés. Il y a même un risque de discrimination si l'on intègre par exemple dans l'algorithme le sexe, l'âge ou encore le lieu où résident les salariés. Si l'algorithme entraîne une mise à l'égard systématique de certains profils en raison des motifs précités, la discrimination indirecte est constituée. »<sup>128</sup>

De plus, les auteurs Solon Barocas et Andrew Selbst ont distingué dans leur article *Big Data's Disparate Impact* des mécanismes des systèmes d'IA dont qui peuvent involontairement et indirectement aboutir à une décision discriminatoire<sup>129</sup>. Ces mécanismes, et comme traduits au français par le Professeur Frederik Zuiderveen Borgesius dans son étude au service anti-discrimination du Conseil de l'Europe et qui est intitulée *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, sont les suivants :

- i. La définition de la variable cible et des étiquettes de classe ;
- ii. Données d'apprentissage: exemples d'étiquetage et de collecte des données;
- iii. La sélection des caractéristiques ;
- iv. Le choix des données indirectes.<sup>130</sup>

Un petit survol sur ces mécanismes serait important afin de mieux comprendre comment un biais algorithmique pourrait avoir lieu.

---

<sup>128</sup> Bernard BOSSU, « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 116 - 117.

<sup>129</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 677, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>130</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIOUS, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 16, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

**i- La définition de la variable cible et des étiquettes de classe :**

Tout d'abord, une définition de ces deux expressions demeure essentielle. Selon Barocas et Selbst, la variable cible est « ce que l'explorateur de données recherche ... tandis que les étiquettes de classes répartissent toutes les valeurs possibles de cette variable cible entre des catégories s'excluant les unes les autres »<sup>131</sup>. Cependant, la définition de cette variable n'est pas toujours évidente, notamment dans les cas où la recherche ne se limite pas à des classes et des catégories spécifiques mais la détermination de certaines variables ne s'arrête pas à une réponse spécifique. Pour mieux clarifier cette notion, les courriers sont actuellement divisés en deux catégories principales : courriers désirables et courriers indésirables. Ainsi, l'algorithme a appris d'après la base de données contenant des courriers déjà étiquetés par les internautes à les classer entre les deux catégories précitées. Dans ce cas, la définition du critère indésirable n'est pas controversée.<sup>132</sup>

Toutefois, et en revenant au processus de recrutement, si les gestionnaires des ressources humaines voulaient développer un système d'IA qui les aide à choisir les futur-e-s employé-e-s, l'équipe de programmation doit alors rechercher « les bons employés ». Les explorateurs de données introduisent donc dans les SIA les données des salarié-e-s actuel-le-s et ancien-ne-s aux fins qu'ils arrivent à apprendre et déduire les conclusions nécessaires et par la suite choisir le futur bon employé.

Contrairement à la notion de « courrier indésirable », le terme « bon employé » peut notamment englober plusieurs critères qui peuvent totalement varier d'une entreprise à une autre et d'une personne à une autre.<sup>133</sup> Quelles seraient donc les variables cibles qui aideraient à trouver

---

<sup>131</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 17, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022); voir aussi, Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 678, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>132</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 678-679, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>133</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 679, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

cet employé? Chaque département de ressources humaines possède ses propres critères – ces propres étiquettes de classe – pour déterminer le « bon employé ». Ces critères doivent se conformer avec la politique et les objectifs de l'organisation. Ces critères peuvent varier entre : chiffre des ventes, respect des délais et du temps, productivité etc...<sup>134</sup> Les données déjà introduites et qui sont relatives à examiner ces critères sont nommées les données d'évaluation. Marie Peyronnet indique à ce niveau :

« La définition de ce qu'est un bon employé doit être minutieusement étudiée, car si elle est trop restreinte (focalisation sur la rapidité), la recherche systématique et automatisée d'une compétence déterminée chez les prochains travailleurs sera excessivement uniforme et contre-productive (la qualité sera sacrifiée sur l'autel de la rapidité).

À ces données d'évaluation s'ajoute un autre jeu de données servant quant à lui à effectuer la prédiction et qui portera sur des indicateurs propres à chaque salarié (sexe, âge, diplômes, expérience, etc.). L'algorithme ou l'IA va établir des liens de corrélation statistiques entre ce type de critère personnel et la productivité. Ainsi, si la définition de ce qu'est un « bon » employé est basique, le recrutement va être « formaté » et favorisera un certain type de profil ce qui conduira potentiellement à automatiser une discrimination indirecte »<sup>135</sup>.

De plus, certains critères choisis par les gestionnaires de ressources humaines peuvent indirectement avoir « un impact négatif plus ou moins marqué sur des classes protégées »<sup>136</sup> comme : les handicapé-e-s<sup>137</sup>, les minorités ethniques, la communauté LGBTQ+, etc., dans le recrutement. Par exemple, si l'entreprise a choisi le respect du temps du travail comme une étiquette de classe afin de trouver le « bon employé », les personnes habitant relativement loin du lieu du travail, arriveraient parfois en retard au travail pour des causes relatives au transport et seraient par conséquent moins choisis par l'algorithme. De plus, il faut noter que dans la plupart

---

<sup>134</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 679, en ligne : <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>135</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 150.

<sup>136</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIUUS, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 18, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>137</sup> Matt O'BRIEN, « Attention à la discrimination, prévient Washington », *La Presse*, 12 mai 2022, en ligne : <<https://www.lapresse.ca/affaires/2022-05-12/intelligence-artificielle-et-emploi/attention-a-la-discrimination-previent-washington.php>> (consulté le 2 juin 2022).

des cas les personnes qui habitent dans les périphéries (pauvres, immigré-e-s, etc...) sont déjà défavorisées et ces systèmes-là peuvent notamment leur désavantager encore plus même si leur performance est beaucoup mieux que les autres<sup>138</sup>.

## ii- Données d'apprentissage : les exemples d'étiquetage et de collecte des données

Le fait que les SIA explorent les données sert à les transformer à des informations utiles pour les sociétés; ce qui entraîne conséquemment la création d'un modèle. Comme c'est susmentionné, des décisions discriminatoires peuvent ainsi surgir suite à des données biaisées introduites dans l'algorithme ou bien à un modèle d'apprentissage aussi biaisé. Ainsi, et par les mots de Barocas et Selbst :

« [W]hat a model learns depends on the examples to which it has been exposed. The data that function as examples are known as “training data”—quite literally, the data that train the model to behave in a certain way. The character of the training data can have meaningful consequences for the lessons that data mining happens to learn »<sup>139</sup>.

Selon Barocas et Selbst, le fait d'étiqueter les exemples est le processus par lequel les données d'apprentissage sont manuellement attribuées aux étiquettes de classe (notre traduction)<sup>140</sup>. Dans le domaine de recrutement, quand le département de ressources humaines utilise par exemples les notes des évaluations de performance des anciens employés comme étant les données d'apprentissage et par la suite des exemples pré étiquetés. Cependant, les conclusions trouvées par l'algorithme en se basant sur ces données, vont inévitablement être un pilier fondateur du futur modèle de recrutement<sup>141</sup>, ce qui pose un risque accru d'une éventuelle discrimination.

---

<sup>138</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 18, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>139</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 680, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>140</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 681, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>141</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 681, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

De plus la collecte des données peut aussi être une source des conclusions algorithmiques discriminatoires. C'est le cas de la marginalisation de certains groupes de personnes et surtout les groupes protégés. Dans le secteur de recrutement par exemple, cela est notamment rencontré dans le cas où les sociétés collectent les données aux fins de créer un modèle de recrutement prédictif se basant sur les profils et les données de leur employé-e-s actuel-le-s ou bien ancien-ne-s. Même si l'étude faite par la société n'était pas limitée à un échantillon mais elle a englobé toute sa population. Cependant, une société peut ne pas englober des personnes provenant d'une classe protégée, ce qui défavorise cette dernière. Le système peut aussi ne pas recommander les membres d'un tel groupe parce qu'il n'a pas été déjà présenté dans la société. Aussi, le modèle peut aussi apprendre qu'un candidat provenant d'un tel environnement possède les mêmes caractéristiques (positives ou négatives) et se comporte d'une façon similaire à un ancien employé provenant de ce même environnement<sup>142</sup>.

Un autre exemple est celui de la plateforme LinkedIn qui suggère des candidats pour les employeurs par la fonction de Talent Match. Cette fonction se base sur les intérêts et les tendances des employeurs et puis, elle crée une liste des candidat-e-s potentiel-le-s. Cela signifie qu'au cours du temps, l'algorithme peut aussi apprendre les biais des employeurs. LinkedIn, par la suite, va connaître les groupes et les types de personnes que les recruteurs défavorisent. En conséquence, cet algorithme peut éventuellement ne pas recommander des personnes provenant de ces groupes.<sup>143</sup> En bref, l'algorithme pourrait amplifier les biais déjà présents dans un échantillon ou bien dans des données biaisées.

### **iii- Sélection des caractéristiques**

Par la sélection des caractéristiques, les exploreurs des données (mineurs de données ou « data miners ») au sein de l'équipe de programmation d'un système d'intelligence artificielle

---

<sup>142</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 687, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>143</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 683, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

procèdent à des choix, des attributs et des critères qui se conforment aux analyses, aux objectifs et à la politique de l'organisation<sup>144</sup>. Similairement, dans le secteur de recrutement, si une société voulait déployer un système de recrutement prédictif, les critères de sélection seraient ainsi définis par le département de ressources humaines. Par la suite, ils sont conformes à leur définition de leur futur « bon employé »<sup>145</sup>. Ainsi, et à titre d'exemple : « [Notre Traduction] si un employeur croît que le bon employé doit être disponible dans des horaires différents, l'IA peut comprendre que les personnes ayant des enfants ne seraient pas qualifié-e-s pour cet emploi, en déduisant que les parents requièrent une certaine routine, et par la suite un horaire plus fixe »<sup>146</sup>.

Cependant, le risque de discrimination demeure élevé dans ces cas. Prenons par exemple, le cas des employeurs qui donnent une importance significative à la réputation de l'université où l'employé-e a fait ses études, même si cette réputation ne reflète pas nécessairement les compétences des candidat-e-s qui sont relatives à cet emploi. De plus, ce genre d'université et surtout aux États-Unis sont notablement très onéreuses. Par conséquent, l'algorithme dans ce cas défavorisera systématiquement les candidat-e-s qui étaient dans des universités moins coûteuses même s'ils sont plus compétents que les autres.<sup>147</sup>

En addition, Barocas et Selbst ont élaboré le sujet de la ligne rouge ou bien le *Redlining*. Ce phénomène qui revient au début des années 1900 consiste à ce que le gouvernement américain a créé un programme de logement pour encourager les personnes à acheter en leur offrant des prêts hypothécaires. Le gouvernement a utilisé la technique de code couleur pour désigner les quartiers les plus désirables. Certains quartiers étaient désignés comme les plus risqués et par la suite exclus de ce programme, ces derniers étaient codés par la couleur rouge. Cependant, la majorité des personnes vivant dans ces quartiers était une population défavorisée surtout d'origine afro-

---

<sup>144</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 688, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>145</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 21, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>146</sup> Alessandro MIASATO et Fabiana Reis SILVA, « Artificial Intelligence as an Instrument of Discrimination in Workforce Recruitment », (2019) 8 (2) *Acta Univ Sapientiae: Legal Studies* 191, p. 206, en ligne: <<http://www.acta.sapientia.ro/acta-legal/C8-2/legal82-04.pdf>> (consulté le 24 février 2022).

<sup>147</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 689, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

américaine et autres minorités ethniques<sup>148</sup>. Même si ce phénomène a ensuite été considéré illégal, nous pouvons toujours remarquer qu'il est implicitement appliqué dans d'autres pratiques. Toutefois, nous pouvons remarquer dans plusieurs situations que cette philosophie de *Redlining* est indirectement introduite dans des SIA.

Ainsi, dans le domaine de recrutement, les gestionnaires de ressources humaines tendent parfois à défavoriser et conséquemment, écarter certaines zones géographiques en considérant que le taux de criminalité y est beaucoup plus élevé que d'autres zones. Les défenseurs de ces pratiques discriminatoires indiquent qu'ils sont prêts à sacrifier l'équité et la représentation juste de toutes groupes de personnes pour plusieurs raisons. D'une part, ils ne sont pas toujours capables d'avoir l'accès aux casiers judiciaires des candidat-e-s. D'autre part, cette représentation égale ne justifie pas pour eux le coût élevé du développement d'un système qui analyse efficacement et justement leurs profils en entier. Pour cela, ils ont recours aux données facilement accessibles même si cela mène systématiquement à des cas de sous-représentation et de discrimination.<sup>149</sup>

En conclusion, la sélection des caractéristiques peut dans certains cas contribuer à une aggravation de la ségrégation raciale, à la discrimination et à l'exclusion de certaines classes de personnes du processus de recrutement, surtout si certaines pratiques, comme le *Redlining*, restent toujours appliquées.

#### iv- Le choix des données indirectes

Dans ce cas, les données indirectes peuvent aussi contribuer à ce que le système arrive à des conclusions potentiellement discriminatoires. Ainsi, les données même si elles étaient relativement fiables peuvent indirectement servir à ces conclusions. Ceci est possible quant « des

---

<sup>148</sup> Candace JACKSON, « What is Redlining », *The New York Times*, 17 août 2021, en ligne: <<https://www.nytimes.com/2021/08/17/realestate/what-is-redlining.html>> (consulté le 17 avril 2022).

<sup>149</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 689 - 690, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

critères authentiquement pertinents de décisions rationnelles et solidement fondées peuvent aussi constituer des indicateurs fiables d'appartenance à une classe »<sup>150</sup>.

En outre, comme l'exploration des données des ancien-ne-s employé-e-s dans une société peut indirectement révéler des stéréotypes et des préjugés traditionnellement présents chez les dirigeant-e-s, cette exploration peut éventuellement découvrir et créer des modèles en faisant des corrélations entre certaines caractéristiques et les classes de personnes<sup>151</sup>.

De plus, Barocas et Selbst expliquent que le problème aussi provient d'un phénomène appelé « *redundant encoding* »<sup>152</sup> ou bien l'encodage redondant. Ceci signifie selon les auteurs que « l'appartenance à une classe protégée [est] encodée dans d'autres données »<sup>153</sup>. Par exemple : en 2009, l'orientation sexuelle d'un tel utilisateur a été dévoilée même si elle n'était pas explicitement précisée par lui. Par une méthode de prédiction, l'orientation sexuelle a été connue à partir de l'orientation de ces amis. Dans ce cas, la détermination de l'orientation sexuelle de l'utilisateur était corrélée à celle de ces amis<sup>154</sup>.

Dans le domaine de recrutement, les SIA peuvent faire des corrélations aussi entre certaines caractéristiques (performance, productivité, etc.) des employés et les classes d'où ils proviennent, aux fins de créer un modèle prédictif. Ceci contribue à la discrimination et à l'exclusion de certaines catégories de personnes.<sup>155</sup>

---

<sup>150</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 22, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022); voir aussi, Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 691, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>151</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 691, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>152</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 691, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>153</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 22, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>154</sup> Carter JERNIGAN et Behram MISTREE, « Gaydar: Facebook friendships expose sexual orientation », (2009) 14(10) *First Monday*, en ligne : <<https://doi.org/10.5210/fm.v14i10.2611>> (consulté le 18 avril 2022).

<sup>155</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 691, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

En bref, les quatre pratiques précitées peuvent ainsi contribuer à des cas de discrimination indirecte dans le secteur de recrutement. Cependant, la discrimination est en principe humaine et par la suite, ces choix discriminatoires peuvent toujours être pris d'une manière intentionnelle.

#### **b- La discrimination délibérée**

Les biais peuvent être introduits volontairement quand l'équipe de programmation veut délibérément reproduire leurs propres stéréotypes, opinions, et préjugés ou bien ceux propres aux dirigeants de la société. Dans ce genre de situation, la discrimination directe revient à ne pas recruter une personne strictement « parce qu'elle relève d'une catégorie en lien avec une caractéristique protégée par le droit français »<sup>156</sup>. Barocas et Selbst déclarent que chaque discrimination indirecte peut aussi être « intentionnellement orchestrée »<sup>157</sup>. Les auteurs ajoutent à ce niveau:

« For instance, decision makers could knowingly and purposefully bias the collection of data to ensure that mining suggests rules that are less favorable to members of protected classes They could likewise attempt to preserve the known effects of prejudice in prior decision making by insisting that such decisions constitute a reliable and impartial set of examples from which to induce a decision-making rule (...).In denying themselves finer-grained detail, decision makers would be able to justify writing off entire groups composed disproportionately of members of protected classes. »<sup>158</sup>.

En outre, les préjugés - et non les raisons relatives aux coûts du développement d'un système équitable - sont notamment le motif le plus important qui pousse les responsables à intentionnellement prendre de telles décisions discriminatoires<sup>159</sup>. Dans ce cas, les responsables

---

<sup>156</sup> Henri ISAAC et Jennyfer CHRETIEN, « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, p. 17, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_0ct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_0ct2017.pdf)> (consulté le 23 février 2022).

<sup>157</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 692, en ligne : <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>158</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 692, en ligne : <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>159</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 692, en ligne : <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

tendent à biaiser volontaires les données d'apprentissage aux fins de pousser l'algorithme à arriver à des conclusions conformes à leur préjugés<sup>160</sup>.

En addition, les recruteurs qui veulent volontairement écarter certains groupes de personnes peuvent cacher ces tendances discriminatoires en ayant recours à un de ces mécanismes décrits ci-dessus, par exemple : ils peuvent avoir recours aux données indirectes pour arriver à des conclusions concernant soit leur appartenance à certaines classes, soit leur adresse, soit leur orientation sexuelle même si cela n'était pas explicitement exprimé dans les données disponibles. À cet égard, Barocas et Selbst expliquent:

« Because data mining holds the potential to infer otherwise unseen attributes, including those traditionally deemed sensitive, it can indirectly determine individuals' membership in protected classes and unduly discount, penalize, or exclude such people accordingly. In other words, data mining could grant decision makers the ability to distinguish and disadvantage members of protected classes even if those decision makers do not have access to explicit information about individuals' class membership. Data mining could instead help to pinpoint reliable proxies for such membership and thus place institutions in the position to automatically sort individuals into their respective class without ever having to learn these facts directly. The most immediate implication is that institutions could employ data mining to circumvent the barriers, both practical and legal, that have helped to withhold individuals' protected class membership from consideration»<sup>161</sup>.

Enfin, l'algorithme demeure une succession de formules mathématiques. Il applique automatiquement les instructions que l'équipe de programmation lui a donné. Certains chercheurs considèrent que les systèmes d'IA d'aide au recrutement sont moins biaisés et beaucoup plus objectifs que les humains et donc, ils ont une tendance à mieux choisir le bon profil<sup>162</sup>. Par la suite, ces chercheurs suggèrent que « l'apprentissage automatique peut considérablement améliorer le processus de sélection en éliminant les biais des recruteurs et même certaines influences exercées

---

<sup>160</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 23, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>161</sup> Solon BAROCAS et Andrew D. SELBST, « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, p. 692-693, en ligne: <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>> (consulté le 30 mars 2022).

<sup>162</sup> Sandrine BASLÉ, « Recrutement : lutter contre les biais humains et algorithmiques grâce à la mise en situation », *La Revue Digitale*, 12 novembre 2018, en ligne : <<https://www.larevuedudigital.com/recrutement-lutter-contre-les-biais-humains-et-algorithmiques-grace-a-la-mise-en-situation/>> (consulté le 6 février 2022).

par les candidats pour dévier le processus de sélection »<sup>163</sup>. Mais, et comme c'est déjà mentionné, toutes ces conclusions et les décisions algorithmiques se basent et relèvent des données qui lui sont introduites. Sûrement, l'algorithme ne peut pas avoir en lui-même l'esprit discriminatoire. Par conséquent, si ces données, ou si les instructions, ou bien si les choix des recruteurs portent un ou plusieurs traits discriminatoires (préjugés, stéréotypes, etc.), cet algorithme va directement les reproduire, et il peut même les accentuer<sup>164</sup>.

De plus, dans le secteur de recrutement, la discrimination demeure difficile à prouver. Pour cela, les auteurs considèrent que dans les SIA, « il n'est pas toujours possible de détecter directement les biais discriminatoires. Elles [les applications d'intelligences artificielles] peuvent engendrer des corrélations à l'impact discriminatoire auxquelles on n'a pas pensé et que l'on ne peut pas percevoir en avance »<sup>165</sup>. De plus, un problème aussi surgit concernant l'origine de ces biais. À ce stade, Cédric Villani indique que : « L'opacité de ces technologies est d'autant plus préoccupante qu'elle peut masquer l'origine des biais constatés, sans qu'on puisse par exemple dire s'ils proviennent de l'algorithme ou des données ayant servi à l'entraîner... ou des deux »<sup>166</sup>.

En conclusion, les notions précitées nous montrent que les SIA et surtout dans le domaine de recrutement ne peuvent pas être « aveuglement »<sup>167</sup> utilisés. Par la suite, l'intérêt de l'équipe de

---

<sup>163</sup> Anne-Marie CÔTÉ et Zhan SU, « Évolutions de l'intelligence artificielle au travail et collaborations humain-machine », (2021) 5 *Ad Machina – L'avenir de l'humain au travail* 144, p. 154, en ligne : <<https://www.erudit.org/fr/revues/admachina/2021-n5-admachina06837/1087042ar.pdf>> (consulté le 14 avril 2022).

<sup>164</sup> Christine BARGAIN, Marie BEAUREPAIRE et DOROTHEE PRUD'HOMME, *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, p. 35, en ligne : <<https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques>> (consulté le 12 mars 2022).

<sup>165</sup> Henri ISAAC et Jennyfer CHRETIEN, « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, p. 19, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_oct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_oct2017.pdf)> (consulté le 23 février 2022).

<sup>166</sup> Cédric Villani et al., *Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne*, Rapport officiel, Paris, Mars 2018, p. 142, en ligne : <<https://www.vie-publique.fr/rapport/37225-donner-un-sens-lintelligence-artificielle-pour-une-strategie-nation>> (consulté le 24 mai 2022); voir aussi Les Défenseurs Des Droits et La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, « Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations », *Les Défenseurs des droits*, Paris, 29 mai 2020, p.4, en ligne : <[https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_algorithmes\\_access\\_0.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_algorithmes_access_0.pdf)> (consulté le 16 mars 2022).

<sup>167</sup> Anne-Marie CÔTÉ et Zhan SU, « Évolutions de l'intelligence artificielle au travail et collaborations humain-machine », (2021) 5 *Ad Machina – L'avenir de l'humain au travail* 144, p. 154, en ligne : <<https://www.erudit.org/fr/revues/admachina/2021-n5-admachina06837/1087042ar.pdf>> (consulté le 14 avril 2022).

programmation est de se concentrer sur l'éthique de l'algorithme qui doit « s'intéresser tant à la nature des données qu'à leur combinaison et aux résultats au sortir de leur traitement par les algorithmes »<sup>168</sup>.

Cependant, la discrimination au monde du travail ne s'arrête pas au recrutement. Les biais algorithmiques demeurent présents dans toutes les phases de la vie professionnelle des salarié-e-s. Nous pourrions remarquer toujours l'utilisation des SIA dans les départements de ressources humaines pour plusieurs fins : évaluer la performance et la productivité des salarié-e-s<sup>169</sup>, les surveiller et décider les promotions<sup>170</sup>, etc. Les cas de discrimination paraissent toujours suite à des conclusions algorithmiques qui reviennent aux mêmes raisons déjà citées (la qualité des données introduites, leur quantité, les choix des recruteurs ou bien des explorateurs des données, la détermination des critères, etc.).

Sûrement, « On aura beau avoir une IA « débiaisée », si le recruteur derrière n'a pas l'esprit ouvert, on continuera à retrouver le même recrutement discriminant. (...) L'IA est un atout pour faciliter le recrutement, mais sans un pilotage humain efficace, cela ne sert à rien. »<sup>171</sup>. Pour que cela soit possible, et avec la vélocité extrême du développement de ces systèmes et de leur pouvoir d'apprendre davantage nécessite également alors un développement au niveau législatif et réglementaire aux fins d'assurer la protection des candidat-e-s contre ces enjeux et même après leur intégration au travail contre les enjeux de l'intelligence artificielle. L'auteure Marie Peyronnet a souligné cette hypothèse:

---

<sup>168</sup> Henri ISAAC et Jennyfer CHRETIEN, « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, p. 17, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_oct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_oct2017.pdf)> (consulté le 23 février 2022).

<sup>169</sup> Marie-France MAZARS et WAF AE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 168.

<sup>170</sup> Marie-France MAZARS et WAF AE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 177.

<sup>171</sup> Jean-Marie CUNIN, « L'IA ne doit pas briser la relation humaine qui existe lors d'un recrutement », *Les Echos*, 17 février 2020, en ligne : <<https://www.lesechos.fr/idees-debats/leadership-management/lia-ne-doit-pas-briser-la-relation-humaine-qui-existe-lors-dun-recrutement-1244606>> (consulté le 3 juin 2022).

« Les algorithmes font naître des besoins sur le plan juridique, besoin en « données », pas toujours accessibles, besoin d'un cadrage numérique (qu'est-ce que la disproportion dans la définition de la discrimination indirecte? quel écart fait naître la disproportion? à partir de quelle donnée de référence?), besoin de sécurité juridique. Si les employeurs ne veulent pas voir automatiquement engager leur responsabilité en raison des recrutements ou promotions discriminantes décidés par un algorithme, ils doivent intégrer les règles de droit à l'algorithme, et le droit doit en partie être adapté pour permettre cette intégration, du moins si le législateur entend accompagner cette révolution de l'automatisation »<sup>172</sup>.

Finalement, il est crucial et inévitable d'assurer une bonne protection pour les candidat-e-s contre ces formes de discrimination algorithmique. Cependant, et puisque le développement des SIA se base primordialement sur les données (mégadonnées, données des travailleurs, etc.), une mauvaise exploration de celles-ci ou bien une collecte illicite compromet les droits des travailleurs (leurs données personnelles, leur vie privée, et leur droit à un traitement juste et équitable dans le recrutement)<sup>173</sup>.

Conséquemment, une intervention au niveau législatif et réglementaire doit être accomplie aux fins d'assurer une meilleure protection des travailleurs contre tous ces enjeux. Pour cela, nous traitons dans la partie suivante les différents textes juridiques qui traitent ce sujet au niveau universel, européen et enfin québécois.

---

<sup>172</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 143.

<sup>173</sup> Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 165.

## **II- Deuxième Partie : Les droits fondamentaux des travailleurs face aux systèmes d'intelligence artificielle : une dignité en péril?**

En 2016, le Conseil du Numérique Français a publié un rapport intitulé « *Les nouvelles trajectoires* » concernant les dernières transformations numériques dans le monde du travail. Le rapport indique dans son introduction :

« Avant toute chose, il nous semble indispensable d'affirmer que la période que nous traversons est celle d'une évolution systémique, exceptionnelle et rarement connue dans l'histoire de l'humanité. En ce sens il ne s'agit pas d'une crise, mais d'une métamorphose : non d'un passage entre deux états, mais d'une installation dans l'inconnu. Quand la crise suppose de résoudre des enjeux qui peuvent être cruciaux, la métamorphose nécessite de modifier les conditions mêmes d'analyse de ces enjeux »<sup>174</sup>.

De plus, Régis Meyrant a posé une problématique similaire mais selon sa propre façon : « Le problème auquel nous dès lors confrontés est plutôt de savoir comment exister en tant qu'êtres humains, individuellement, socialement, collectivement dans un monde régi par des algorithmes »<sup>175</sup>.

En addition, à son tour, l'auteur Patrice Adam s'est posé une telle question mais plutôt en se concentrant spécifiquement sur le monde du travail et qui nous paraît inévitable au début de cette partie : « L'intelligence artificielle (IA) - comme dispositif d'émulation de facultés proprement humaines fait-elle de l'homme au travail (qui travaille) un Homme artificiel, une personne dépourvue d'Humanité et de dignité »<sup>176</sup>? Cependant, le parlement européen s'est prononcé vigoureusement sur la question de la protection de la dignité des personnes contre les enjeux de l'intelligence artificielle. Ainsi, dans une résolution intitulée « Une politique industrielle

---

<sup>174</sup> Nathalie ANDRIEUX (dir.) et al., *Les Nouvelles Trajectoires*, rapport, Paris, Le Conseil National du Numérique, janvier 2016, en ligne : < [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_cnum\\_travail\\_version\\_finale.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_cnum_travail_version_finale.pdf)> (consulté le 9 mai 2022).

<sup>175</sup> Régis MEYRANT, « Préface », dans Miguel BENASAYAG, *La Tyrannie des algorithmes*, Conversations pour demain, Paris, Éditions Textuel, 2019, p.7.

<sup>176</sup> Patrice ADAM, « Intelligence artificielle, dignité et droit du travail », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 91.

européenne globale sur l'intelligence artificielle et la robotique » du 12 février 2019, le parlement a souligné dans le point M, que : « les évolutions dans le domaine de l'intelligence artificielle peuvent et devraient être conçues de façon à préserver la dignité, l'autonomie et l'autodétermination des individus »<sup>177</sup>.

Cette question demeure cruciale pour notre étude notamment parce que les conclusions des SIA dans le domaine des ressources humaines ne concernent pas les chiffres d'affaires d'une certaine société ou bien la prédiction de l'augmentation des prix des produits. Cependant, ces systèmes ont essentiellement un impact sur la personne des travailleurs en elle-même en premier lieu, et ensuite sur la société. Ainsi, plusieurs rapports et conventions ont souligné l'importance des SIA qui « doivent être fabriqués et opérés de manière à être compatibles avec les idéaux de dignité humaine, le respect des droits, des libertés et de la diversité culturelle »<sup>178</sup>. À cet égard, Bernard Bossu a affirmé ce qui suit : « Le salarié n'est pas seulement un contractant mais aussi une personne titulaire de droits fondamentaux qui ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise »<sup>179</sup>.

Pour cela, et puisque l'intelligence artificielle ne se limite pas à un seul secteur de la vie humaine, et les données recherchées peuvent être collectées de plusieurs sources soit directement soit indirectement, le taux de risque d'atteinte à plusieurs droits fondamentaux reste élevé. De plus, avec chaque émergence des nouvelles formes de SIA dans le travail, de nouvelles infractions aux droits fondamentaux des travailleurs aussi émergent<sup>180</sup>. Ainsi, quel est le cadre juridique qui régit

---

<sup>177</sup> Parlement Européen, *Résolution du Parlement européen sur une politique industrielle européenne globale sur l'intelligence artificielle et la robotique (2018/2088(INI))*, 12 février 2019, publié dans le Journal officiel de l'Union Européenne le 23 décembre 2020 (C449/37), en ligne : <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52019IP0081>> (consulté le 2 mai 2022).

<sup>178</sup> Marc-Antoine DILHAC (dir.), Christophe ABRASSART (dir.) et Nathalie VOARINO (dir.) et al., *Le Rapport de la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'Intelligence Artificielle*, Montréal, Université de Montréal, 2018, p.89, en ligne : <https://www.declarationmontreal-iaresponsable.com/la-declaration> <consulté le 29 janvier 2022>; voir aussi, Future of Life Institute, « Asilomar AI Principles », [www.futureoflife.org](http://www.futureoflife.org), 2017, en ligne : <<https://futureoflife.org/2017/08/11/ai-principles/>> (consulté le 12 mai 2022); voir aussi, Institute of Electrical and Electronics Engineers, « Ethically Aligned Design. A vision for prioritizing human well-being with autonomous and intelligent systems. Version 2 – For Public Discussion », [www.ethicsinaction.ieee.org](http://www.ethicsinaction.ieee.org), Décembre 2017, p.22, en ligne : <[https://standards.ieee.org/wp-content/uploads/import/documents/other/ead\\_v2.pdf](https://standards.ieee.org/wp-content/uploads/import/documents/other/ead_v2.pdf)> (consulté le 12 mai 2022).

<sup>179</sup> Bernard BOSSU, « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 117.

<sup>180</sup> Adrian TODOLI-SIGNES, « Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination : the necessart colloective governance of data protection », (2019) 25 (4) *Transfer : European Review of Labor and Research* 465, p. 471, en ligne : <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258919876416>> (consulté le 17 février 2022).

l'utilisation des SIA dans le domaine de recrutement? Comment peut-on limiter la discrimination dans le domaine de recrutement? Comment peut-on aussi assurer une meilleure protection des données personnelles des travailleurs? Et finalement, les lois et les règlements actuellement adoptés préservent-ils leur dignité?

Simplement, les réponses à ces questions ne sont point faciles. D'une part, nous pouvons affirmer que le cadre juridique régissant l'IA et ses enjeux ne se limite pas au niveau national du fait que l'aspect global de l'intelligence artificielle ne connaît ni frontière ni limite. De plus, nous ne pouvons pas trouver une loi spécifique qui pourrait englober toutes les règles qui régissent le déploiement de l'intelligence artificielle dans le monde du travail et limite ses enjeux. Par conséquent, et comme nous allons voir dans les sections qui suivent, les règles relatives à ce sujet sont propagées dans plusieurs lois et règlements soit nationaux soit internationaux.

D'une autre part, et comme l'affirme exactement l'auteur Patrice Adam affirme: « Du côté des juristes aussi, l'inquiétude est réelle »<sup>181</sup>. L'algorithme apprend en se basant sur les données introduites, et en suivant certaines règles et choix implémentés dans le code. Encore plus, et comme c'était élaboré auparavant : « L'IA peut même créer de nouvelles formes de discrimination et de profilage qui peuvent demeurer secrètes et inexplicables »<sup>182</sup>. Pour cela, Marie Peyronnet a expliqué comment cela peut poser des difficultés au niveau juridique :

« L'enjeu sur le plan juridique est de permettre au droit de devenir un paramètre implémentable au sein du code informatique (...) La difficulté est alors bien connue des juristes et porte sur les différentes interprétations pouvant être faites de certains termes. Cependant, à mesure que le juge interprète la loi (notamment sur ce qu'est un emploi similaire ou équivalent) ou que le législateur vient de préciser, l'algorithme peut intégrer ces interprétations. À défaut de précisions, le concepteur devra effectuer des choix d'interprétation au même titre que n'importe quel employeur, particulier ou autre futur justiciable, qui pouvait penser être dans son droit avant d'être contredit par un juge. Cette part d'aléa, souvent qualifiée

---

<sup>181</sup> Patrice ADAM, « Intelligence artificielle, dignité et droit du travail », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 91.

<sup>182</sup> Lise CÔTÉ et Colin L'ÉRIGER, *En action dans un monde en changement*, Document d'appui, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 2019, p.10, en ligne : <[https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui\\_interactif.pdf](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui_interactif.pdf)> (consulté le 27 avril 2022).

d'insécurité juridique, résulte bien moins de l'instabilité jurisprudentielle (faible et prévisible) que de celle du législateur. »<sup>183</sup>.

Cependant, la finalité du droit du travail demeure toujours la personne du travailleur elle-même. Ainsi, en empruntant les mots de l'auteur Rodrigue Blouin : « Le droit au travail est plutôt le droit de postuler et d'obtenir librement, sans contrainte et sans discrimination, un emploi dont les conditions d'exécution sont respectueuses de la dignité de la personne humaine et qui lui permettent de vivre convenablement »<sup>184</sup>. Cet énoncé englobe tous les points essentiels que nous voulons traiter dans cette étude. Ainsi, le droit fondamental de chaque travailleur et travailleuse d'être employé-e sans discrimination et d'être traité-e-s au travail d'une manière qui respecte leur dignité doivent être toujours respectés, surtout, après l'émergence de ces nouveaux SIA qui peuvent « amplifier le risque d'atteinte à ses droits essentiels »<sup>185</sup>.

Par la suite, nous présenterons dans une première section les différentes lois et règlements qui touchent le sujet de la discrimination résultante de l'utilisation des SIA dans le monde du travail et spécifiquement dans le processus de recrutement (A). Ensuite, nous passerons à présenter les différentes lois et règlements qui doivent être appliqués aux fins de préserver la dignité du travailleur (B).

---

<sup>183</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer?, dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 154.

<sup>184</sup> Rodrigue BLOUIN, « Compte rendu de [Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité, par Dominic Roux, Montréal : Wilson & Lafleur, 2005, 563 p., ISBN : 2-89127-742-2.] », (2006) 61 (4) *Relations industrielles / Industrial Relations* 736, p. 738, en ligne: <<https://doi.org/10.7202/014768ar>> (consulté le 6 mai 2022).

<sup>185</sup> Patrice ADAM, « Intelligence artificielle, dignité et droit du travail », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 93.

## **A- Les textes à caractère universel interdisant la discrimination au travail**

La discrimination entre les personnes selon leurs races, origine ethnique, religion, âge, sexe, orientation sexuelle, etc. revient au début de l'histoire humaine, et par la suite, aucun n'aspect de la vie humaine n'était écarté. Ainsi, le monde du travail n'est point étranger à ce phénomène. Sur ce sujet, l'honorable juge Michèle Rivet - la Présidente du Tribunal des droits de la personne du Québec – indique le suivant :

« Dans la vie au travail, les discriminations sont omniprésentes. De l'embauche à la fin du contrat de travail, l'employeur est confronté à différents choix qui impliquent, sous une forme ou une autre, des discriminations. Alors que certaines formes de discrimination sont légitimes et participent d'une saine administration de l'entreprise, certaines discriminations fondées sur des caractéristiques individuelles sont contraires à la dignité inhérente à l'être humain et, partant, feront l'objet d'interdit; qu'il se soit agi, au cours des années passées, de l'esclavage, de la ségrégation raciale, ou qu'il s'agisse aujourd'hui du traitement différent des femmes sur le marché du travail, des exclusions en raison de la religion, de la couleur, de l'origine ethnique pour ne nommer que ces exemples »<sup>186</sup>.

L'un des droits fondamentaux les plus touchés par la discrimination au niveau du travail, c'est « le droit au travail » ou bien « le droit d'accès à l'emploi ». À ce stade, il nous paraît convenable de se rappeler des paroles de l'honorable juge en chef de la Cour Suprême du Canada Dickson qui souligne l'importance du « travail » à l'égard de la dignité de chaque personne :

« Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi, les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui est de façonner l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même. En recherchant ce que signifie pour l'individu le fait d'avoir un emploi, le professeur David M. Beatty, dans son article intitulé "Labour is Not a Commodity", dans *Studies in Contract Law* (1980), donne la description suivante, à la p. 324:

[TRADUCTION] En tant que véhicule qui permet à l'individu d'atteindre le statut de membre utile et productif de la société, l'emploi est perçu comme permettant de

---

<sup>186</sup> Michèle RIVET, « La discrimination dans la vie au travail : le droit à l'égalité à l'heure de la mondialisation », (2004) 34 (1-2) *Revue de Droit de l'Université Sherbrooke* 275, p. 277-278, en ligne : <<https://canlii.ca/t/2s46>> (consulté le 3 juin 2022).

reconnaître qu'il s'adonne à une activité valable. Il lui donne le sens de son importance. Par la réalisation de nos aptitudes et par l'apport d'une contribution que la société juge utile, l'emploi finit par représenter le moyen par lequel la plupart des membres de notre collectivité peuvent prétendre à un droit égal au respect et à la considération des autres. C'est par cette institution que la plupart d'entre nous acquérons, pour une grande part, le respect de soi et la dignité personnelle »<sup>187</sup>.

Cette élaboration faite par le juge Dickson de l'importance du travail pour toute personne afin de préserver sa dignité, nous paraît cruciale pour souligner l'importance de trouver des moyens qui limitent la discrimination résultante des SIA au niveau de l'accès à l'emploi. Ainsi, l'interdiction de la discrimination n'est point un principe nouveau. Les juristes ont toujours essayé de trouver et de développer tous les moyens possibles aux fins de garantir ce droit fondamental pour chaque personne sans aucun risque de discrimination. Certes, avec l'émergence des outils d'IA qui automatisent le processus de recrutement, les juristes maintenant craignent que cela peut même aboutir à « l'automatisation de la discrimination » dans le travail<sup>188</sup>. Dans les parties précédentes, nous avons présentés comment l'IA peut aboutir et même accentuer les risques d'atteindre des décisions discriminatoires dans le secteur de recrutement.

Pour cela, nous présenterons ci-dessous les différents textes juridiques qui interdisent la discrimination résultante des SIA dans le monde du travail en se concentrant sur les textes canadiens et surtout québécois d'une part, et les textes européens et surtout français de l'autre part sûrement tout en passant sur les textes juridiques à caractère universel. Cependant, nous nous demandons si ces textes actuellement appliqués sont-ils suffisants pour prévenir et interdire les biais algorithmiques ou bien une évolution législative à ce niveau demeure nécessaire? Qui demeure le responsable de ces cas de discrimination par algorithmes dans le secteur de recrutement : le recruteur, l'équipe de programmation, ou bien aucune d'entre eux?

Dans les sections qui suivent, nous faisons une présentation qui comporte une comparaison et une brève analyse sur les différents textes qui interdisent la discrimination au travail en passant par les textes internationaux qui posent les principes fondamentaux contre la discrimination (1), et ensuite, nous passons à l'analyse des lois et des règlements européens - surtout français - d'une

---

<sup>187</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 RCS 313 (CSC).

<sup>188</sup> Sophie SERENO, « Focus sur les discriminations par algorithmes », (2020) 11 *Revue de droit du travail - Dalloz* 680, en ligne : <<https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=REVTRAV/CHRON/2020/0159>> (consulté le 1 juin 2022).

part et canadiens - surtout québécois - de l'autre part en se concentrant sur leur évolution après l'émergence des SIA.

En premier lieu, nous devons faire un petit rappel que la discrimination demeure interdite par toutes les déclarations et les conventions internationales portant sur les droits de la personne. Ainsi, nous allons présenter dans cette section l'évolution des différents textes à caractère internationale, voire universelle, qui interdisent la discrimination dans le monde du travail et surtout après l'émergence des SIA.

## 1- Les textes des Nations Unies

Sûrement, le texte qui consiste le pilier fondamental de tout texte juridique (lois, règlements, traités etc.) visant protéger et garantir le respect des droits fondamentaux de la personne est *La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*<sup>189</sup>. Par la suite, trois articles principaux de la présente déclaration posent les premières pierres de « cet édifice en devenir »<sup>190</sup>. Ainsi, ces trois articles stipulent que :

- Article 2 :

« 1. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

2. De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté. »

- Article 7 :

« Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui

---

<sup>189</sup> Assemblée Générale des Nations Unies, *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*, (1948) Résolution AG217(III), en ligne : <<https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>> (consulté le 2 juin 2022).

<sup>190</sup> Michèle RIVET, « La discrimination dans la vie au travail : le droit à l'égalité à l'heure de la mondialisation », (2004) 34 (1-2) *Revue de Droit de l'Université Sherbrooke* 275, p. 278, en ligne : <<https://canlii.ca/t/2s46>> (consulté le 3 juin 2022).

violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination »<sup>191</sup>.

- Et enfin, le troisième article, l'article 23, touche directement le sujet du travail :

« 1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.  
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.  
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale (...) »

En lisant ces trois textes précédents, nous pouvons simplement constater que les auteurs de cette déclaration n'ont point limité l'interdiction de la discrimination au juste le droit d'accès à un emploi mais aussi aux conditions du travail. De plus, ces articles assurent à toute personne une égale protection de la loi contre toute forme de discrimination. En outre, l'article 2 précité est considéré comme l'un des plus importants textes qui ont énuméré les différentes caractéristiques qui peuvent être des motifs discriminatoires.

Par ailleurs, cette déclaration a énoncé les différents principes fondamentaux concernant les droits les plus fondamentaux des personnes. Cependant, deux pactes ont suivi cette déclaration et par la suite, ils ont codifié ces droits d'une manière plus spécifique et plus détaillée. Ces deux Pactes sont : le *Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politiques*<sup>192</sup> adopté par l'Assemblée Générale en 19 décembre 1966 et entré en vigueur le 23 mars 1976, et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*<sup>193</sup> adopté par l'Assemblée Générale le 16 décembre 1966 et entré en vigueur le 3 janvier 1976. Ce dernier a traité

---

<sup>191</sup> Voir également l'article 26 du *Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politiques*, (1976) 999 *Recueil des Traités des Nations Unis* 171 : « Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

<sup>192</sup> *Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politiques*, (1976) 999 *Recueil des Traités des Nations Unis* 171, en ligne : <<https://treaties.un.org/doc/publication/unts/volume%20999/v999.pdf>> (consulté le 3 juin 2022); ci-dessous *Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politique*.

<sup>193</sup> *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, (1976) 993 *Recueil des Traités des Nations Unis* 3, en ligne : <<https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20993/v993.pdf>> (consulté le 3 juin 2022).

spécifiquement le droit au travail et l'interdiction de la discrimination et spécifiquement dans deux articles stipulant le suivant:

- Article 6 :

« 1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

2. Les mesures que chacun des États parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales »<sup>194</sup>.

- Article 7 :

« Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs:

i. Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail (...);

b) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes (...) »<sup>195</sup>.

Ainsi, nous pouvons remarquer comment ces textes insistent sur le principe de l'interdiction de la discrimination dans l'accès au travail. Cependant, ce pacte ne s'arrête pas au niveau de l'énoncé du principe, mais, il oblige les États à prendre toutes les mesures nécessaires à le garantir.

Par ailleurs, l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté le 18 décembre 2013 sa première résolution portant sur *Le droit à la vie privée à l'ère du numérique*<sup>196</sup>. Dans cette

---

<sup>194</sup> Article 6, *Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politique*.

<sup>195</sup> Article 7, *Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politique*.

<sup>196</sup> *Résolution 68/67 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 68<sup>e</sup> session, 18 décembre 2013, A/RES/68/167, en ligne : <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/449/48/PDF/N1344948.pdf?OpenElement>> (consulté le 7 mai 2022).

résolution l'Assemblée Générale affirme que : « les droits dont les personnes jouissent hors ligne doivent également être protégés en ligne, y compris le droit à la vie privée »<sup>197</sup>.

Ainsi, cette résolution n'était que le point de départ pour une longue série de résolutions portant aussi sur la protection de la vie privée à l'ère du numérique<sup>198</sup>. Cependant, dans la résolution la plus récente, l'Assemblée Générale des Nations Unies constate avec inquiétude que:

« l'intelligence artificielle ou l'apprentissage par la machine peut, en l'absence de garanties techniques, réglementaires, juridiques et éthiques, conduire à des décisions de nature à nuire à l'exercice des droits humains, notamment les droits économiques, sociaux et culturels, et au principe de non-discrimination, et consciente qu'il faut appliquer le droit international des droits de l'homme et les dispositifs de protection de données lors de la conception, de l'évaluation et de la réglementation de ces techniques »<sup>199</sup>.

L'Assemblée Générale a aussi noté que :

« si aucun garde-fou n'est prévu, l'utilisation de l'intelligence artificielle risque de renforcer la discrimination, y compris les inégalités structurelles, et consciente de la nécessité d'empêcher que la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'utilisation des nouvelles technologies numériques aient des effets discriminatoires, notamment sur le plan racial »<sup>200</sup>

---

<sup>197</sup> Résolution 68/67 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 68<sup>e</sup> session, 18 décembre 2013, A/RES/68/167, p.2, en ligne : <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/449/48/PDF/N1344948.pdf?OpenElement>> (consulté le 7 mai 2022).

<sup>198</sup> Consulter : Résolution 69/166 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 69<sup>e</sup> session, 18 décembre 2014, A/RES/69/166; Résolution 71/199 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 71<sup>e</sup> session, 19 décembre 2016, A/RES/71/199; Résolution 73/179 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 73<sup>e</sup> session, 17 décembre 2018, A/RES/73/179; Résolution 75/176 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 75<sup>e</sup> session, 16 décembre 2020, A/RES/75/176.

<sup>199</sup> Résolution 75/176 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 75<sup>e</sup> session, 16 décembre 2020, A/RES/75/176, p. 4, en ligne : <[https://digitallibrary.un.org/record/3896430/files/A\\_RES\\_75\\_176-FR.pdf](https://digitallibrary.un.org/record/3896430/files/A_RES_75_176-FR.pdf)> (consulté le 15 juin 2022).

<sup>200</sup> Résolution 75/176 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 75<sup>e</sup> session, 16 décembre 2020, A/RES/75/176, p. 4, en ligne : <[https://digitallibrary.un.org/record/3896430/files/A\\_RES\\_75\\_176-FR.pdf](https://digitallibrary.un.org/record/3896430/files/A_RES_75_176-FR.pdf)> (consulté le 15 juin 2022)

À son tour, le Conseil des Droits de l'Homme a adopté une série de résolutions<sup>201</sup> portant aussi sur le droit à la vie privée à l'ère numérique, aux fins de souligner et de promouvoir le respect des droits fondamentaux des personnes dans le monde du numérique. En addition, le Conseil a aussi adopté deux autres résolutions sur « la promotion, la protection et l'exercice des droits de l'homme sur Internet »<sup>202</sup>.

Ainsi, dans sa résolution 42/15 sur le droit à la vie privée à l'ère numérique, le Conseil des Droits de l'Homme:

« Notant que, s'il n'existe pas de garanties adéquates, l'utilisation de l'intelligence artificielle risque de renforcer la discrimination, y compris les inégalités structurelles,

Reconnaissant que si les métadonnées peuvent apporter des avantages, certains types de métadonnées peuvent aussi, par agrégation, révéler des informations personnelles tout aussi sensibles que le contenu même des communications et donner des indications sur le comportement, les relations sociales, les préférences personnelles et l'identité de particuliers,

Notant avec préoccupation que le traitement automatisé de données personnelles à des fins de profilage, de prise de décisions automatisée et d'apprentissage automatique peut, s'il n'existe pas de garanties adéquates, conduire à une discrimination ou à des décisions susceptibles d'affecter la jouissance des droits de l'homme, y compris des droits économiques, sociaux et culturels, et reconnaissant la nécessité d'appliquer le droit international des droits de l'homme à la conception, au développement, au déploiement, à l'évaluation et à la régulation de ces technologies et d'en assurer une protection et un contrôle adéquats ».<sup>203</sup>

---

<sup>201</sup> *Résolution 28/16 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 28<sup>e</sup> session, 26 mars 2015, A/HRC/RES/28/16; *Résolution 34/7 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 34<sup>e</sup> session, 23 mars 2017, A/HRC/RES/34/7; *Résolution 37/2 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 37<sup>e</sup> session, 22 mars 2018, A/HRC/RES/37/2; *Résolution 42/15 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 42<sup>e</sup> session, 26 septembre 2019, A/HRC/RES/42/15.

<sup>202</sup> *Résolution 20/8 sur la promotion, la protection et l'exercice des droits de l'homme sur l'Interne*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 20<sup>e</sup> session, 5 juillet 2012, A/HRC/RES/20/8; *Résolution 26/13 sur la promotion, la protection et l'exercice des droits de l'homme sur l'Interne*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 26<sup>e</sup> session, 26 juin 2014, A/HRC/RES/26/13; *Résolution 32/13 sur la promotion, la protection et l'exercice des droits de l'homme sur l'Interne*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 32<sup>e</sup> session, 1 juillet 2016, A/HRC/RES/32/13 .

<sup>203</sup> *Résolution 42/15 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 42<sup>e</sup> session, 26 septembre 2019, A/HRC/RES/42/15, p.3, en ligne : <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/297/53/PDF/G1929753.pdf?OpenElement>> (consulté le 15 juin 2022).

Au surplus, le Rapporteur Spécial sur le droit à la vie privée<sup>204</sup> dans le Conseil des Droits de l'Homme a soumis un rapport concernant ce sujet dans lequel, il a souligné les différents risques des nouvelles technologies surtout en ce qui concerne le risque d'arriver à des conclusions discriminatoires. Ainsi, le rapport indique que:

« 81. Le développement de la collecte, du stockage et de la manipulation des données a augmenté les possibilités d'atteintes à la vie privée, qui peuvent avoir des conséquences différentes selon le genre.

82. Le traitement des données peut intégrer des biais liés aux rôles et identités de genre, d'autant plus que la modélisation des données aux fins d'interventions sociales dépasse de plus en plus l'individu pour cibler des groupes ou des communautés.

83. Les analyses de données qui permettent de tirer des conclusions sur des individus ou des groupes selon leur genre, et qui conduisent à une discrimination, sont contraires au droit des droits de l'homme. »<sup>205</sup>

De plus, le Rapporteur Spécial sur la vie privée a soumis en 2020 au Conseil des Droits de l'Homme un autre rapport concernant le droit à la vie privée. Dans ce rapport, le Rapporteur Spécial sur la vie privée dans la section du « Développement de la personnalité et la personne » a donné la recommandation suivante concernant la lutte contre la discrimination dans l'emploi à l'ère du numérique :

« 28. Conformément aux normes et règles internationales relatives aux droits de l'homme, les États devraient prendre toutes les mesures nécessaires, notamment sur les plans législatif et administratif, pour faire en sorte : (...)

b) Que ni les acteurs publics, ni les acteurs privés ne commettent d'atteintes à la vie privée fondées sur le genre, en s'assurant :

i) Que la législation sur la base de laquelle les atteintes à la vie privée sont prévenues et réprimées est alignée sur les lois et traités mondiaux, régionaux et nationaux pertinents et contient des

---

<sup>204</sup> Le Conseil de Droits de l'Homme a décidé dans sa *Résolution 28/16 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée dans sa 28<sup>e</sup> session le 26 mars 2015 (A/HRC/RES/28/16) de nommer un Rapporteur spécial sur le droit à la vie privée en lui donnant plusieurs attributions dont l'une est de de soumettre un rapport annuel au Conseil des droits de l'homme et à l'Assemblée générale sur le sujet du droit à la vie privée où il identifie les différents violations et obstacles à ce niveau et où il présente les différentes recommandations aux fins de promouvoir le respect de ce droit.

<sup>205</sup> *Rapport du Rapporteur Spécial du droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 40<sup>e</sup> session, 2019, A/HRC/40/63, p. 16, en ligne : <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/307/41/PDF/G1930741.pdf?OpenElement>> (consulté le 15 juin 2022).

dispositions visant à renforcer la protection de la vie privée, sans considération de genre ;

ii) Que les lois et règlements relatifs à la vie privée et au genre, y compris la réglementation concernant la protection des consommateurs, l'emploi, les soins de santé, la lutte contre la discrimination et les entreprises, sont cohérents ;

iii) Que le genre est pleinement pris en considération, avec les caractéristiques sexuelles, dans les lois contre la discrimination »<sup>206</sup>.

Ce rapport a consacré toute une partie aux sujets du travail et de l'emploi dans laquelle, plusieurs recommandations ont été données aux États et aux acteurs non étatiques. Cependant, celles qui nous intéressent dans notre étude sont les suivantes :

« a) Respecter la dignité humaine et la vie privée des personnes et protéger les informations relatives au sexe et au genre lors du traitement des données personnelles fournies à des fins de travail ou d'emploi ; (...)

e) Veiller à ce que :

i) L'utilisation de technologies d'analyse prédictive des données soit, le cas échéant, conforme aux lois et normes applicables en matière de protection de la vie privée et des données ;

ii) Les technologies d'analyse prédictive, y compris celles qui utilisent des données relatives à la santé, ne fassent pas de discrimination fondée sur le genre ; (...)

f) Adopter des mesures propres à garantir la conformité des pratiques générales des entreprises aux principes de protection de la vie privée et aux obligations légales relatives au traitement des données recueillies dans le contexte de l'emploi, indépendamment du genre, notamment :

i) En collectant uniquement les données nécessaires ;

ii) En procédant à des études d'impact sur la vie privée, notamment lorsqu'il est envisagé de recourir au profilage ou de prendre des décisions reposant exclusivement sur un traitement automatisé des données ; (...)

iv) En communiquant aux représentants du personnel uniquement les données personnelles relatives au genre qui sont nécessaires à la défense des intérêts des travailleurs ou pour satisfaire aux obligations imposées par les conventions collectives, conformément à la législation et aux pratiques nationales ou aux termes des conventions collectives ;

---

<sup>206</sup> *Rapport du Rapporteur Spécial du droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 43<sup>e</sup> session, 2020, A/HRC/43/52, p. 7, en ligne : <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/071/67/PDF/G2007167.pdf?OpenElement>> (consulté le 15 juin 2022).

v) En veillant à ce que les enquêtes sur le personnel soient menées dans le respect des lois sur la protection de la vie privée et des données »<sup>207</sup>.

Enfin, nous pourrions aussi trouver des recommandations similaires à celles précitées dans le Rapport de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme aussi sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique ce qui indique que « le risque de discrimination lié à des décisions basées sur l'intelligence artificielle n'est que trop réel »<sup>208</sup> et qu'« enfin, il est urgent d'identifier et de mettre en œuvre des solutions pour surmonter les discriminations liées à l'IA »<sup>209</sup>. Toutefois, toutes ces recommandations demeurent sans aucune valeur si elles n'étaient efficacement prises en considération par les États et les sociétés dans le secteur privé ou même public.

## 2- Les textes de l'Organisation Internationale du Travail

Avec l'évolution industrielle, nous étions devant une nécessité urgente de constituer un organisme international spécifique à la garantie des droits des travailleurs. C'était l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui a été créée en 1919. Ainsi, les premières mentions du principe d'égalité dans le monde du travail reviennent même à la Constitution de l'OIT qui indique dans son préambule que cette organisation a été créée parce qu'il existe « des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations »<sup>210</sup>.

Plusieurs textes adoptés par cette organisation ont porté sur l'interdiction de la discrimination<sup>211</sup>. Pourtant, deux de ces textes demeurent marquant dans l'histoire de la lutte contre

---

<sup>207</sup> *Rapport du Rapporteur Spécial du droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 43<sup>e</sup> session, 2020, A/HRC/43/52, p. 25-26, en ligne : <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/071/67/PDF/G2007167.pdf?OpenElement>> (consulté le 15 juin 2022).

<sup>208</sup> *Rapport de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme sur droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 48<sup>e</sup> session, 2021, A/HRC/48/31, p. 17, en ligne : <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/249/22/PDF/G2124922.pdf?OpenElement>> (consulté le 15 juin 2022).

<sup>209</sup> *Rapport de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme sur droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 48<sup>e</sup> session, 2021, A/HRC/48/31, p. 17, en ligne : <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/249/22/PDF/G2124922.pdf?OpenElement>> (consulté le 15 juin 2022).

<sup>210</sup> *Constitution de l'Organisation Internationale du Travail*, Préambule, Genève, 2010.

<sup>211</sup> Par exemple: *Convention (n. 100) sur l'égalité de rémunération*, adoptée par la Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa 34<sup>e</sup> session le 29 juin 1951, Genève, entrée en vigueur le 23 mai 1953; *Convention (n° 156) concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes*:

la discrimination. Le premier texte est celui de la *Convention (n. 111) concernant la discrimination (emploi et profession)*<sup>212</sup>. L'une des notions les plus importantes incluses dans cette convention est la définition de la discrimination dans l'Article 1 :

« (a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;  
(b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés ».

De plus, l'OIT a adopté une convention en 1981 (C 156) portant sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Cette convention était dans son article troisième « pionnière »<sup>213</sup> en stipulant que :

« Chaque membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales »<sup>214</sup>.

En outre, la discrimination demeure présente dans le monde du travail. Pour cela, l'OIT a publié *Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits*

---

*travailleurs ayant des responsabilités familiales*, adoptée par la Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa 67<sup>e</sup> session le 23 juin 1981, Genève, entrée en vigueur le 11 août 1983.

<sup>212</sup> *Convention (n. 111) concernant la discrimination (emploi et profession)*, adoptée par la Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa 42<sup>e</sup> session le 25 juin 1958, Genève, entrée en vigueur le 15 juin 1960, en ligne : <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)> (consulté le 3 juin 2022).

<sup>213</sup> Katell BERTHOU, « Discriminations au travail. Panorama du droit international et du droit communautaire », (2008) 4-148 *Informations sociales* 46, p.49, en ligne : <URL : <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2008-4-page-46.htm>> (consulté le 23 mai 2022).

<sup>214</sup> *Convention concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales* adopté par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, dans sa 67<sup>e</sup> session, Genève, 23 juin 1981, en ligne : <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312301,fr](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312301,fr)> (consulté le 23 mai 2022).

*fondamentaux au travail*<sup>215</sup>. La déclaration a posé cinq principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les États dont l'un est : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Par cette déclaration, l'OIT a apporté un nouvel élément fortifiant aux fins d'assurer l'application de ces principes et ces conventions parce qu'elle est directement applicable à tous les États membres. Cela est par le biais de l'article 2 que l'OIT :

« Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- e) un milieu de travail sûr et salubre ».

Les textes précités présentent l'essentiel des textes juridiques à caractère international qui interdisent la discrimination au niveau du travail et surtout au niveau du droit au travail. En conclusion, même si l'honorable juge Michèle Rivet a déclaré dans son article publié depuis environ vingt ans que : « L'élimination de la discrimination dans la vie au travail demeure toujours une préoccupation centrale de l'OIT »<sup>216</sup>. Cependant, cette affirmation demeure toujours correcte et même elle nous paraît plus préoccupante aujourd'hui surtout après l'émergence des SIA dans le secteur du travail et surtout au niveau du recrutement.

Pour cela, la Commission Mondiale sur l'avenir au travail au sein de l'OIT a publié un rapport en 2019 intitulé « *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* », portant sur les derniers avancements et leur impact sur le monde du travail. Dans ce rapport, cette Commission a déclaré que :

---

<sup>215</sup> Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence Internationale du Travail dans 86<sup>e</sup> session, Genève, 19 juin 1998, en ligne : <<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>> (consulté le 3 juin 2022).

<sup>216</sup> Michèle RIVET, « La discrimination dans la vie au travail : le droit à l'égalité à l'heure de la mondialisation », (2004) 34 (1-2) *Revue de Droit de l'Université Sherbrooke* 275, p. 277-278, en ligne : <<https://canlii.ca/t/2s46>> (consulté le 3 juin 2022).

« De nouvelles forces transforment le monde du travail. Les transitions que cela suppose demandent une action décisive.

D'innombrables possibilités s'offrent à nous pour améliorer la qualité de la vie professionnelle, élargir les choix, combler l'écart entre les genres, réparer les effets dévastateurs des inégalités dans le monde, et bien davantage. Or rien de tout cela ne se produira tout seul. Sans une action décisive, nous nous dirigerons vers un monde où les inégalités et les incertitudes iront croissant »<sup>217</sup>.

De plus, la Commission a rendu plusieurs recommandations qui visent l'amélioration des conditions du travail après ces derniers développements. Certes, pour la Commission Mondiale sur l'avenir au travail, l'utilisation des SIA dans le secteur du travail pose des enjeux majeurs sur les droits fondamentaux des travailleurs<sup>218</sup>. Concernant l'élimination de la discrimination résultante des SIA, le rapport indique le suivant :

« La technologie peut jouer un rôle puissant pour parvenir à l'égalité entre les genres. Les téléphones mobiles permettent de prendre connaissance des possibilités d'emploi et d'y avoir accès (...). Dans le même temps, des données récentes révèlent que les nouveaux modèles d'entreprise dans l'économie numérique perpétuent les disparités entre les genres. Il a été démontré que les algorithmes utilisés dans la mise en relation entre l'offre et la demande d'emplois perpétuent les stéréotypes sexistes. Nous recommandons l'adoption de mesures spécifiques visant à garantir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes dans les futurs emplois axés sur la technologie »<sup>219</sup>.

Le rapport ajoute à ce niveau :

« Les nouvelles technologies génèrent de grandes quantités de données sur les travailleurs, ce qui présente des risques pour leur vie privée. Il peut y avoir d'autres conséquences, selon la façon dont les données sont utilisées. Par exemple, les algorithmes utilisés pour la mise en correspondance des offres et demandes d'emploi peuvent reproduire des stéréotypes et des biais historiques. Une réglementation doit être élaborée pour régir l'utilisation des données et la responsabilité dans l'emploi des algorithmes dans le monde du travail. Les entreprises doivent s'assurer qu'elles ont des politiques en matière de transparence

---

<sup>217</sup> Cyril RAMAPHOSA et Stefan LÖFVEN (dir.), *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Rapport, Commission Mondiale sur l'Avenir du Travail - Organisation Internationale du Travail, Genève, 2019, p. 10, en ligne : <[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662440/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm)> (consulté le 5 mai 2022).

<sup>218</sup> Cyril RAMAPHOSA et Stefan LÖFVEN (dir.), *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Rapport, Commission Mondiale sur l'Avenir du Travail - Organisation Internationale du Travail, Genève, 2019, p. 18, en ligne : <[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662440/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm)> (consulté le 5 mai 2022).

<sup>219</sup> Cyril RAMAPHOSA et Stefan LÖFVEN (dir.), *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Rapport, Commission Mondiale sur l'Avenir du Travail - Organisation Internationale du Travail, Genève, 2019, p. 35-36, en ligne : <[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662440/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm)> (consulté le 5 mai 2022).

et de protection des données afin que les travailleurs sachent ce qui est tracé. Ils devraient être informés de tout contrôle réalisé sur le lieu de travail, et des limites devraient être imposées à la collecte de données susceptibles d'entraîner une discrimination, comme l'affiliation syndicale. Ils devraient avoir accès à leurs propres données, ainsi que le droit de transmettre ces informations à leur représentant ou à leur autorité réglementaire.

Nous recommandons aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs de surveiller l'impact des nouvelles technologies sur le travail, d'orienter leur développement dans le respect de la dignité des travailleurs et d'envisager l'adoption de nouvelles réglementations dans cette optique »<sup>220</sup>.

Cependant, malgré la grande importance de ces textes et de ces recommandations, ils demeurent sans influence pratique sur le domaine du travail et sur le plan de l'interdiction de la discrimination s'ils n'étaient correctement et efficacement implémentés non pas juste dans les régimes juridiques des pays mais aussi au sein des esprits des recruteurs dans le secteur privé.

## **B- Les textes législatifs et réglementaires qui interdisent la discrimination au travail entre l'Europe et le Canada : une protection suffisante?**

Comme nous l'avons déjà mentionné, les défis qui posent les dernières transformations numériques sur le plan juridique sont nombreuses. À ce niveau, le professeur Jean Bernier indique:

« Ces transformations ne vont pas sans poser de grands défis aux entreprises, aux acteurs sociaux et aux gouvernements. Elles soulèvent de grands enjeux tant sur les plans éthique et juridique que sur celui du dialogue social, de la gestion des ressources humaines et des relations du travail. Elles obligent également à réfléchir à la nécessité de revoir les modes de régulation, à chercher de nouvelles avenues pour adapter les lois et les institutions du travail afin de les rendre plus aptes à encadrer les rapports sociaux qui émergent et à assurer aux travailleurs et travailleuses une protection sociale qui leur permet la participation active à la vie économique. On notera qu'on est en présence « des mondes du travail » et non pas d'un monde du travail homogène. En effet, ces nouvelles réalités ont entraîné une fragmentation du travail en des univers très différents les uns des autres, aussi bien sur le plan de l'adoption de nouvelles technologies et de l'organisation et de

---

<sup>220</sup> Cyril RAMAPHOSA et Stefan LÖFVEN (dir.), *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Rapport, Commission Mondiale sur l'Avenir du Travail - Organisation Internationale du Travail, Genève, 2019, p. 46, en ligne : <[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662440/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm)> (consulté le 5 mai 2022).

l'exécution du travail que sur celui des relations d'emploi tant individuelles que collectives et de leur régulation »<sup>221</sup>.

Ainsi, le fait d'implémenter ou de prendre en considération ces conventions, ces résolutions, ces principes, et ces recommandations dans le régime juridique national d'un pays n'est point une tâche facile. Le fait de rapprocher les règles d'un code algorithmique à des règles juridiques posent plein de difficultés surtout au niveau de la célérité du progrès technologique et la possibilité des législateurs de soutenir ce rythme.

Par la suite, les législateurs au niveau national et même international n'ont pas encore arrivé à trouver des formules qui peuvent les aider à adopter des lois et des règlements spécifiques qui interdisent ou bien même limitent les risques du déploiement des SIA dans la gestion des ressources humaines et surtout au niveau du processus du recrutement même si nous devons noter que plusieurs réglementations relatives à ce sujet et « peuvent d'avoir des effets sur la discrimination suscitée par l'IA sont actuellement à l'étude »<sup>222</sup>. Pour cela, les tribunaux se sont mis à appliquer les textes généraux interdisant la discrimination en général, et dans le monde du travail en spécifique. En addition, des textes et des règlements internationaux régissant le traitement et la protection des données personnelles jouent aussi un rôle primordial à ce niveau, et cela parce qu'« [e]n IA, il convient ainsi de distinguer les processus des algorithmes, dits « systèmes », des données. Il est difficile de savoir ce que font les systèmes. Ce que l'on peut savoir c'est quelles données ont été utilisées pour faire apprendre ce système »<sup>223</sup>.

Ainsi, nous examinerons dans cette partie le cadre juridique applicable aux systèmes d'intelligence artificielle et surtout dans le domaine du travail en se concentrant sur les textes qui permettent d'éviter et d'interdire la discrimination. Ce cadre juridique se forme soit des textes à caractère international essentiellement ceux issus de l'Union Européenne, soit des textes

---

<sup>221</sup> Jean BERNIER, « Introduction », dans Jean Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives Sociojuridiques et enjeux éthiques*, Les Presses de l'Université de Laval, 2021, p.8.

<sup>222</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 51, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>223</sup> Henri ISAAC et Jennyfer CHRETIEN, « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, p. 6, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_0ct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_0ct2017.pdf)> (consulté le 23 février 2022)

constitutionnels ou bien quasi constitutionnels, soit des textes législatifs et réglementaires à caractère national.

## 1- Les textes juridiques relatifs à la lutte contre la discrimination

### a- Les textes du Conseil d'Europe

Évidemment, et comme l'on a déjà examiné, la discrimination est un phénomène interdit, inacceptable, et même rejeté par toute la communauté. De plus, ce phénomène est même interdit par plusieurs traités et conventions européennes. Cependant, le premier texte qui doit être cité demeure la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH)<sup>224</sup>. Cette convention a été adoptée par le Conseil de l'Europe en 1950 et même c'était l'une de ces premières réalisations, et par la suite, elle constitue la pierre angulaire et le pilier fondamental de ces activités.

Ainsi, l'article 14 de la CEDH stipule le suivant : « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation »<sup>225</sup>. Toutefois, le Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales<sup>226</sup> a élargi le champ d'application de l'article 14 de la CEDH, en stipulant que : « La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, ... »<sup>227</sup>.

En outre, et afin d'assurer le respect des stipulations et des engagements par les États contractants de la CEDH, cette dernière a institué la Cour Européenne des Droits de l'Homme

---

<sup>224</sup> Conseil de l'Europe, *Convention Européenne des Droits de l'Homme*, Rome, adoptée en 4 novembre 1950, entrée en vigueur en 1953, en ligne : <[https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_fra.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_fra.pdf)> (consulté le 10 avril 2022).

<sup>225</sup> Conseil de l'Europe, *Convention Européenne des Droits de l'Homme*, Rome, adoptée en 4 novembre 1950, entrée en vigueur en 1953, article 14, en ligne : <[https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_fra.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_fra.pdf)> (consulté le 10 avril 2022).

<sup>226</sup> Conseil de l'Europe, *Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales*, Série des traités européens – no 177, Rome, 4 novembre 2000, en ligne : <<https://rm.coe.int/168008062b>> (consulté le 10 avril 2022).

<sup>227</sup> Conseil de l'Europe, *Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales*, Série des traités européens – no 177, Rome, 4 novembre 2000, article 1, en ligne : <<https://rm.coe.int/168008062b>> (consulté le 10 avril 2022).

(COEDH)<sup>228</sup>. Cette cour, et à plusieurs reprises, a appliqué les stipulations de l'article 14 de la CEDH en condamnant plusieurs États suite à des actes discriminatoires. Ainsi, la COEDH dans l'affaire *Biao c. Danemark* a indiqué que pour que l'article 14 soit applicable il doit y avoir :

« En outre, pour qu'un problème se pose au regard de cette disposition, il doit y avoir une différence dans le traitement de personnes placées dans des situations analogues ou comparables (...). L'article 14 énumère des éléments précis constitutifs d'une « situation », tels que la race, l'origine nationale ou sociale et la naissance. Toutefois, la liste que renferme cette disposition revêt un caractère indicatif, et non limitatif, ce dont témoigne l'adverbe « notamment » (« any ground such as » en anglais) (...), ainsi que la présence, dans cette liste, de l'expression « toute autre situation » (« any other status » en anglais). L'expression « toute autre situation » a généralement reçu une interprétation large (...) ne se limitant pas aux caractéristiques qui présentent un caractère personnel en ce sens qu'elles sont innées ou inhérentes à la personne (...).

90. Une différence est discriminatoire si elle ne repose pas sur une justification objective et raisonnable, c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un but légitime ou s'il n'y a pas un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. La notion de discrimination au sens de l'article 14 englobe également les cas dans lesquels un individu ou un groupe se voit, sans justification adéquate, moins bien traité qu'un autre, même si la Convention ne requiert pas le traitement plus favorable (...).

91. Une politique ou une mesure générale qui ont des effets préjudiciables disproportionnés sur un groupe de personnes peuvent être considérées comme discriminatoires même si elles ne visent pas spécifiquement ce groupe et s'il n'y a pas d'intention discriminatoire. Il n'en va toutefois ainsi que si cette politique ou cette mesure manquent de justification « objective et raisonnable (...) »<sup>229</sup>.

Conséquemment, nous pourrions déduire de ces paragraphes susmentionnés, que si une mesure ou bien une politique a été prise pour un « un but légitime » tout en présentant une « justification objective et raisonnable », cette mesure pourrait être acceptée même si elle porte des traits discriminatoires.

---

<sup>228</sup> Conseil de l'Europe, *Convention Européenne des Droits de l'Homme*, Rome, adoptée en 4 novembre 1950, entrée en vigueur en 1953, article 19 et suite, en ligne : <[https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_fra.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_fra.pdf)> (consulté le 10 avril 2022).

<sup>229</sup> Cour Européenne des Droits de l'Homme, 24 mai 2016, no 38590/10, *Biao c. Danemark* (Grande Chambre), para. 89-91, en ligne : <<http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-163460&filename=CEDH.pdf>> (consulté le 12 juin 2022); voir aussi, Cour Européenne des Droits de l'Homme, 16 mars 2010, n° 42184/05, *Carson et autres c. Royaume-Uni* (Grande Chambre), para. 61, en ligne : <<http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-97796&filename=CEDH.pdf>> (consulté le 12 juin 2022).

De plus, la CEDH a également interdit la discrimination directe et même la discrimination indirecte<sup>230</sup> qui selon l'arrêt *Biao* précité « n'exige pas nécessairement qu'il y ait une intention discriminatoire »<sup>231</sup>. Sur ce point, il nous paraît crucial de citer un extrait de l'opinion concordante du juge Pinto de Albuquerque dans la même affaire précitée :

« Enfin, aucune différence de traitement fondée exclusivement ou dans une mesure déterminante sur la « race » ou l'origine ethnique d'une personne ne saurait être justifiée dans une société démocratique contemporaine, que la discrimination en cause soit directe ou indirecte. Ce point de principe doit être souligné : le fait qu'une discrimination fondée sur la « race » ou sur des considérations ethniques revête un caractère indirect ne permet pas d'appliquer un critère d'appréciation moins strict que s'il s'agissait d'une discrimination directe fondée sur les mêmes motifs. La discrimination raciale ou ethnique est si abjecte et dégradante que toute disposition législative ou réglementaire ou politique publique qui la provoque ou l'encourage est injustifiable, que la discrimination en question soit directe ou indirecte et que la preuve d'une intention discriminatoire soit ou non établie. Ce principe s'accompagne d'une importante réserve : des mesures de « discrimination positive » fondées sur une caractéristique raciale ou ethnique identifiable prises en application d'une loi, d'un règlement ou d'une politique en faveur d'une catégorie de personnes défavorisées peuvent être admises lorsque la loi, le règlement ou la politique en question sont essentiels pour faire cesser ou atténuer une discrimination de facto dans la jouissance d'un droit découlant de la Convention »<sup>232</sup>.

Cependant, la CEDH demeure un texte qui s'applique principalement aux relations entre les États et les individus sans avoir un effet direct sur les relations interpersonnelles ou bien plus généralement sur le secteur privé<sup>233</sup>.

---

<sup>230</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 34, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>231</sup> Cour Européenne des Droits de l'Homme, 24 mai 2016, no 38590/10, *Opinion concordante du juge Pinto de Albuquerque* dans l'affaire *Biao c. Danemark* (Grande Chambre), par. 103, en ligne : <<http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-163460&filename=CEDH.pdf>> (consulté le 12 juin 2022).

<sup>232</sup> Cour Européenne des Droits de l'Homme, 24 mai 2016, no 38590/10, *Opinion concordante du juge Pinto de Albuquerque* dans l'affaire *Biao c. Danemark* (Grande Chambre), par. 8, en ligne : <<http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-163460&filename=CEDH.pdf>> (consulté le 12 juin 2022).

<sup>233</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 34, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

## **b- Les textes relevant de l'Union Européenne**

### **i- Le Traité sur l'Union Européenne (TUE)<sup>234</sup>**

L'Union Européenne (UE) a adopté et elle a publié plusieurs textes concernant notre sujet soit directement ou bien indirectement. Ces textes se forment des traités, conventions, lignes directrices, des règlements, des directives et autres. Cependant, le premier texte interdisant la discrimination dans l'UE est sûrement le Traité sur l'Union Européenne.

Le TUE a souligné le principe de l'anti-discrimination en général dans plusieurs articles comme aussi l'interdiction de la discrimination dans des domaines et des sujets spécifiques notamment au niveau de l'emploi. Cependant, les articles qui nous intéressent sont les suivants :

- Article 2 : « L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes »<sup>235</sup>.
- Article 3 alinéa 3 : « (...) Elle combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant (...) »<sup>236</sup>.
- Article 45 alinéa 2 : « Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail »<sup>237</sup>.
- Article 153 alinéas 1, i et j : « 1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants: (...)  
i) l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail;

---

<sup>234</sup> *Traité sur l'Union Européenne* (version consolidée), adopté le 7 février 1992, Maastricht, entré en vigueur le 1 novembre 1993, *Journal Officiel de l'Union Européenne* (C202), publié le 7 juin 2016, p. 13-46, en ligne : <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=LV>> (consulté le 3 avril 2022); (ci-dessous : *Traité sur l'Union Européenne*).

<sup>235</sup> Article 2, *Traité sur l'Union Européenne*.

<sup>236</sup> Article 3 alinéa 3, *Traité sur l'Union Européenne*.

<sup>237</sup> Article 45, alinéa 2, *Traité sur l'Union Européenne*.

j) la lutte contre l'exclusion sociale; (...) »<sup>238</sup>

## ii- La Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne<sup>239</sup>

La Charte des Droits Fondamentaux de l'UE a explicitement interdit tout comportement discriminatoire dans l'alinéa premier de l'article 21 qui stipule :

« 1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle »<sup>240</sup>.

De plus, l'article 23 à son tour a souligné l'importance de l'égalité entre les hommes et les femmes spécifiquement dans le secteur du travail en stipulant :

« L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté »<sup>241</sup>.

Nous remarquons que le législateur européen dans cet article a clairement ouvert la porte devant le phénomène de la discrimination positive aux fins d'essayer d'encourager et d'effacer les traces des discriminations chez les classes historiquement défavorisées.

À ces deux textes fondamentaux, s'ajoutent plusieurs directives, lignes directrices et communications portant et interdisant la discrimination dans l'UE soit en général et soit au niveau du travail et de l'emploi<sup>242</sup>.

---

<sup>238</sup> Article 153, alinéas 1.i et 1.j, *Traité sur l'Union Européenne*.

<sup>239</sup> *Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne*, adoptée le 12/12/2007, Strasbourg, entrée en vigueur le 1/12/2009, *Journal Officiel de l'Union Européenne* (C202), publié le 7 juin 2016, en ligne : <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=LV>> (consulté le 3 avril 2022); (ci-dessous *Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne*).

<sup>240</sup> Article 21, *Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne*.

<sup>241</sup> Article 23, *Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne*.

<sup>242</sup> Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; voir aussi, Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; voir aussi, Directive 2006/54/CE Du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte); voir aussi, Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet

En conclusion, les parties précédentes s'appliquent à toutes les formes de discrimination résultantes essentiellement des actions et des opinions humaines. Cependant, suite à l'introduction des SIA et l'émergence des décisions algorithmiques, des diverses difficultés ont survenu dont certaines ont été déjà discutées dans les parties précédentes, et dont autres seront examinées dans les parties qui suivent.

### **c- Les textes juridiques canadiens et québécois sur l'interdiction de la discrimination dans le monde du travail**

Évidemment au Canada, nous devons examiner les textes juridiques au niveau fédéral comme au niveau provincial et spécialement au Québec.

#### **i- Au niveau fédéral**

Il faut noter tout d'abord que la loi constitutionnelle de 1867<sup>243</sup> n'a pas inclus des règles spécifiques sur la protection des droits de la personne et surtout à la lutte contre la discrimination.

Ainsi, le texte le plus fondamental concernant les droits des personnes et surtout les protégeant contre tout acte discriminatoire demeure *la Charte Canadienne des Droits et des libertés*<sup>244</sup> qui a été incluse dans la *Loi Constitutionnelle de 1982*<sup>245</sup>. Ainsi, l'article 15 alinéa 1 de cette charte stipule le suivant :

« La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques »<sup>246</sup>.

Encore, les dispositions de l'alinéa 2 de cet article permet l'adoption des lois aux fins de lutter contre la discrimination et la défavorisation des groupes marginalisés ou bien défavorisés

---

2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil; voir aussi, Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle [COM(2008) 426 final du 2 juillet 2008].

<sup>243</sup> *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Vict., c. 3 (R.-U.).

<sup>244</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.); ci-dessous, *Charte canadienne des droits et libertés*].

<sup>245</sup> *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.).

<sup>246</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, article 15 (1).

notamment « du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques »<sup>247</sup>.

Cependant, même si ces motifs sont « loin d'être exhaustifs »<sup>248</sup>, la *Charte canadienne des droits et des libertés* est caractérisée par « son mutisme »<sup>249</sup> patent à l'égard des droits sociaux et économiques et surtout le droit d'accès à un emploi sans aucune discrimination.

Pour cela, la *Loi Canadienne sur les droits de la personne*<sup>250</sup> a été adoptée en 1985. Un point très important est que cette loi a introduit les droits sociaux et économique dans son champ de protection et surtout contre tout genre de discrimination<sup>251</sup>. Cette loi a énuméré clairement les « motifs de distinction illicite ». De plus, nous pouvons remarquer que cette liste a été modifiée afin de l'évoluer et d'inclure plusieurs nouveaux motifs qui se sont survenus durant ces dernières années. Ainsi, l'article 3 de cette loi stipule le suivant :

« **3 (1)** Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

**(2)** Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe.

**(3)** Une distinction fondée sur le refus d'une personne, à la suite d'une demande, de subir un test génétique, de communiquer les résultats d'un tel test ou d'autoriser la communication de ces résultats est réputée être de la discrimination fondée sur les caractéristiques génétiques. (...) »<sup>252</sup>

Un élément crucial a été ajouté au sein de cette loi et c'est l'ajout d'une partie spécifique pour les actes discriminatoires. Ainsi, dans cette partie, la loi a consacré pour chaque secteur un

---

<sup>247</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, article 15 (2).

<sup>248</sup> Denis LEMIEUX, Andrée LACHAPPELLE et Suzanne LÉVESQUE, « « La Loi canadienne sur les droits de la personne » : une Charte méconnue », (1982) 23-2 *Les Cahiers de droit* 277, p. 279, en ligne : <<https://id.erudit.org/iderudit/042498ar>> (consulté le 18 avril 2022).

<sup>249</sup> Dominic ROUX, *Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité*, Montréal, Wilson et Lafleur, 2005, p.8, en ligne : <<https://edoctrine.caij.qc.ca/wilson-et-lafleur-livres/82/469437134>> (consulté le 30 juin 2022).

<sup>250</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6.

<sup>251</sup> Wayne MACKAY et Natasha KIM, *L'ajout de la condition sociale à la Loi canadienne sur les droits de la personne*, rapport, Commission canadienne des droits de la personne, Février 2009, p.4, en ligne : <[https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/cs\\_fra\\_1.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/cs_fra_1.pdf)> (consulté le 5 juillet 2022).

<sup>252</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6, article 3.

ou des articles énumérant les actes qui seront considérés comme discriminatoires. Le domaine du travail était l'un des domaines principaux et fondamentaux qui ont bénéficié de plusieurs articles protégeant les droits des candidat-e-s et des travailleurs et travailleuses au niveau de disparité salariales<sup>253</sup>, au niveau des lignes de conduites<sup>254</sup>, organisations syndicales<sup>255</sup> et notamment au niveau de l'accès à l'emploi.

- Article 7 : « Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi »<sup>256</sup>.

- Article 8 : « Constitue un acte discriminatoire, quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite :

- a) l'utilisation ou la diffusion d'un formulaire de demande d'emploi;
- b) la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi présent ou éventuel »<sup>257</sup>.

Le législateur canadien ne s'est pas arrêté à ce stade dans sa lutte contre la discrimination dans l'emploi. Pour cela, il a adopté la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*<sup>258</sup> qui a imposé plusieurs obligations sur l'employeur aux fins de garder l'équité au travail. Ainsi, le législateur a clairement identifié cette intention dans l'article 2 qui inique l'objet de cette loi :

« La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences »<sup>259</sup>.

---

<sup>253</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6, article 11.

<sup>254</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6, article 10.

<sup>255</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6, article 9.

<sup>256</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6, article 7.

<sup>257</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6, article 8.

<sup>258</sup> *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, LC 1995, c 44.

<sup>259</sup> *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, LC 1995, c 44, article 2.

Ainsi, cette loi a considéré les catégories citées dans l'article précédent comme étant « les groupes désignés »<sup>260</sup> par elle, et cela parce qu'ils sont les plus défavorisés et leur protection demeure essentielle. Pour cette fin, l'article 5 stipule que :

« L'employeur est tenu de réaliser l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes :

a) détermination et suppression des obstacles à la carrière des membres des groupes désignés découlant de ses systèmes, règles et usages en matière d'emploi non autorisés par une règle de droit;

b) instauration de règles et d'usages positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation :

(i) au sein de la population apte au travail,

(ii) dans les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à choisir ses salariés »<sup>261</sup>.

En addition, l'un des textes les plus importants concernant le domaine du travail est le *Code Canadien du Travail*<sup>262</sup>. Même si, ce code n'inclut pas des dispositions aussi importantes au niveau de la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi. Mais, il a introduit une nouvelle disposition dans l'article 3 qui interdit l'employeur de : refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre »<sup>263</sup> pour l'un des motifs qu'il a cités.

Enfin, il faut noter à ce stade que le champ d'application des dispositions de la *Charte canadienne des droits et des libertés s'étale sur tout le territoire canadien*. Cependant, les lois précitées dans cette partie s'appliquent seulement au niveau des personnes employées ou bien qui reçoivent des services: du gouvernement fédéral, ou du gouvernement des premières nations, ou bien des entreprises fédérales dans le secteur privé ce qui sont des entreprises privées et réglementées par le gouvernement fédéral par exemple les banques, les entreprises de transport,

---

<sup>260</sup> *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, LC 1995, c 44, article 3.

<sup>261</sup> *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, LC 1995, c 44, article 5.

<sup>262</sup> *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2.

<sup>263</sup> *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2, article 3.

les télédiffuseurs et les entreprises de télécommunications<sup>264</sup>. Ainsi, la plupart des emplois non régis par ces lois demeurent régis par les lois du travail provinciales.

## ii- Au niveau provincial : le Québec

En premier lieu, le texte québécois principal protégeant les personnes contre toute forme de discrimination est évidemment la *Charte Québécoise des Droits et des libertés de la Personne*<sup>265</sup>. Tout d'abord, l'article 10 de cette charte a interdit strictement la discrimination en général en stipulant que :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit »<sup>266</sup>.

Ensuite, l'article 16 a posé le principe de l'interdiction de la discrimination dans le secteur de l'embauche en spécifique en stipulant que :

« Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi ».<sup>267</sup>

De plus, l'article 18 souligne plus précisément l'interdiction de la discrimination dans le processus de recrutement comme le suivant :

18.1. Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

---

<sup>264</sup> *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, LC 1995, c 44, article 3; voir aussi *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2, article 2.

<sup>265</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

<sup>266</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, article 10.

<sup>267</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, article 16.

18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon »<sup>268</sup>.

Nous remarquons des dispositions du premier alinéa que le législateur québécois ne s'est pas arrêté à la juste interdiction de la discrimination dans le processus du recrutement. Cependant, il a même interdit la collecte des données relatives aux motifs énumérés dans l'article 10 et qui peuvent être considérées des données sensibles pouvant contribuer à des situations et des incidences de discrimination.

L'article 18.1 indique que cette interdiction de collecte de données touche le formulaire de demande d'emploi et aussi l'entrevue. Cependant, cette interdiction a été largement interprétée par les tribunaux pour inclure aussi toutes les étapes suivantes du processus du recrutement par exemple : « les tests écrits; les tests pratiques; les tests psychométriques ou tests de la personnalité; les tests médicaux préembauche qui inclut les questionnaires portant sur l'état de santé »<sup>269</sup>. Nous remarquons après cette présentation qu'aucune disposition aussi précise et claire à ce stade ne se trouvent ni au niveau fédéral ni au niveau même de l'UE comme nous avons déjà élaborons ci-dessus.

En second lieu, plusieurs lois québécoises ont été adoptées et régissant les relations du travail. D'un côté, le *Code du travail du Québec*<sup>270</sup> a interdit à l'employeur de refuser d'employer une personne qui exerce un droit résultant de ce code<sup>271</sup>. De l'autre côté, la *loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*<sup>272</sup> a indiqué dans son article 1<sup>er</sup> qu'elle :

« institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes

---

<sup>268</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, article 16.

<sup>269</sup> Stéphanie FOURNIER, *L'application et l'interprétation de l'article 18.1 de la charte des droits et libertés de la personne*, Février 2016, Québec, p.2, en ligne : <[https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/formulaire\\_emploi.pdf](https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/formulaire_emploi.pdf)> (consulté le 6 juillet 2022).

<sup>270</sup> *Code du travail du Québec*, LRQ c. C-27.

<sup>271</sup> *Code du travail du Québec*, LRQ c. C-27, article 14.

<sup>272</sup> *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ c A-2.01.

dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible »<sup>273</sup>.

Enfin, les autres lois relatives au secteur du travail comme la *Loi sur les normes du travail*<sup>274</sup>, et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*<sup>275</sup>. Ces lois même si elles contiennent des dispositions relatives à la lutte contre la discrimination dans les relations du travail<sup>276</sup> mais elles ne touchent pas la question de la discrimination au recrutement.

## **2- Les textes juridiques interdisant la discrimination provenant des SIA entre l'UE et le Canada**

Dans les parties précédentes, nous avons examiné les différents textes européens qui interdisent tous les genres et toutes les formes de discrimination. Cependant, les tribunaux se sont confrontés par des affaires où les décisions non issues des personnes mais des algorithmes. Ainsi, plusieurs questions se sont posées, soit au niveau de l'applicabilité des textes généraux à ce niveau, soit au niveau des règles de preuves, soit au niveau de la manière de désigner le ou la responsable et plusieurs d'autres. Une seule chose était certaine et c'est la nécessité urgente d'avoir une révolution plutôt qu'une simple évolution au niveau législatif et réglementaire, aux fins d'essayer de tenir le plus possible le rythme de l'évolution des SIA.

Toutefois, ces textes précités demeurent toujours appliqués aux cas de discrimination même s'ils ne visent pas spécialement les décisions algorithmiques tout en présentant leurs propres points faibles à cet égard. Le Professeur Frederik Borgesius se prononce plus clairement sur cette notion :

« La législation anti-discrimination peut servir à lutter contre des décisions discriminatoires d'IA (...). Les décisions d'IA peuvent probablement aboutir plus souvent à des discriminations indirectes accidentelles qu'intentionnelles.

La législation anti-discrimination n'en présente pas moins plusieurs points faibles en ce qui concerne les décisions d'IA. L'interdiction de la discrimination indirecte ne constitue pas une règle claire, aisément applicable. La notion elle-même

---

<sup>273</sup> *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ c A-2.01, article 1.

<sup>274</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1.

<sup>275</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1.

<sup>276</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, article 122; voir aussi, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1, articles 30, 31, 81 et 97.

débouche sur des normes assez vagues, souvent difficiles à mettre en œuvre dans la pratique. Il faut pouvoir prouver qu'une règle, une pratique ou une décision apparemment neutre affecte de manière disproportionnée un groupe protégé et constitue donc une présomption de discrimination. Dans bien des cas, on recourt à des preuves statistiques pour démontrer l'effet disproportionné »<sup>277</sup>.

Une évolution législative et réglementaire a sûrement eu lieu. Nous examinerons dans cette partie, les textes les plus importants à ce stade, et qui sont issus soit de l'UE soit du Canada.

Au niveau européen, le parlement européen a adopté un des textes les plus importants et les plus avancés non pas juste au niveau européen mais aussi au niveau du monde dans la matière de la protection des données. C'est le *Règlement Général sur la Protection des Données*<sup>278</sup> adopté par le parlement européen et le Conseil de l'UE en 2016. Nous devons mentionner que plusieurs si non la plupart des dispositions mentionnées ont été aussi adoptés dans une convention du Conseil de l'Europe portant aussi sur la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel<sup>279</sup>.

De l'autre part, et au niveau canadien, on doit examiner les textes qui régissent ce sujet et surtout les lois régissant la protection des données et des renseignements personnelles au niveau fédéral comme aussi au niveau provincial et notamment au Québec.

Au niveau fédéral, deux lois principales régissent la protection des renseignements personnelles et qui sont les suivants :

---

<sup>277</sup> Frederik Zuidevee BORGESIU, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 21, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>278</sup> *Règlement 2016/679 du parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)*, adopté le 27 avril 2016, publié dans le Journal Officiel de l'Union Européenne le 4 mai 2016 (L119/1), en ligne : <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32016R0679>> (consulté le 3 février 2022); ci-dessous (*Règlement Général sur la Protection des Données*).

<sup>279</sup> *Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel*, adopté par le Conseil de l'Europe le 28 janvier 1981, entrée en vigueur le 1 octobre 1985, Strasbourg, publié dans la Série des traités européens - n° 108, en ligne : <<https://rm.coe.int/1680078b39>> (consulté le 5 février 2022); ci-dessous (*Convention n° 108 sur la Protection des Données*).

- 1- La *Loi sur la protection des renseignements personnels*<sup>280</sup> régit le traitement des données personnelles par le gouvernement fédéral.
- 2- La *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*<sup>281</sup> (LPRPDE) régit la façon dont les entreprises fédérales traitent les renseignements personnels. Cependant, elle ne s'applique dans les provinces qui ont adopté des lois similaires à cette loi. En conséquence, la LPRPDE ne s'applique pas aux entreprises privées non fédérales assujetties aux lois provinciales. Par la suite, cette loi ne s'applique pas aux entreprises privées non fédérales au Québec.
- 3- Au surplus, le gouvernement fédéral a déposé un nouveau *Projet de loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois*.<sup>282</sup> Cette loi – si adoptée – vise à édicter trois lois essentielles. Cette loi – si adoptée – vise à édicter trois lois dont deux nous intéressent dans cette étude. La première est celle qui vise à constituer le *Tribunal de la protection des données et des renseignements personnels*. La deuxième serait « la première loi au Canada à réglementer l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle »<sup>283</sup>. Toutefois, nous n'examinerons pas les dispositions de ce projet parce que d'une part, il est toujours dans ces premières phases. Et de l'autre part, il ne touche pas directement le corps de notre sujet.

Au niveau québécois, nous pouvons remarquer que plusieurs lois québécoises à ce niveau-là ont été adoptées et sont considérablement avancées. Ces lois sont :

- 1- Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé<sup>284</sup>.

---

<sup>280</sup> *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21.

<sup>281</sup> *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5.

<sup>282</sup> *Projet de loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois*, C-27, 16 juin 2022.

<sup>283</sup> Simon HODGETT, Kuljit BHOGAL et Sam IP, « Loi sur l'intelligence artificielle et les données du gouvernement du Canada : Aperçu », [www.osler.com](http://www.osler.com), 27 juin 2022, en ligne : <https://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2022/loi-sur-l-intelligence-artificielle-et-les-donnees-du-gouvernement-du-canada-aperçu> (consulté le 4 août 2022).

<sup>284</sup> *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ c P-39.1.

2- Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels<sup>285</sup>. Il faut noter que cette loi a été adoptée récemment le 21 septembre et beaucoup de ces dispositions entrent en vigueur le 22 septembre 2023. Cette loi a été considéré comme un progrès majeur dans la matière jusqu'à un auteur l'a considéré « une réforme à l'européenne »<sup>286</sup>.

Pourtant, et à cause de l'obscurité des algorithmes et de leurs raisonnements, la juste interdiction de la discrimination n'a certainement pas donné les résultats escomptés au niveau de la lutte contre les discriminations algorithmiques. Cependant, ces textes susmentionnés ont posé plusieurs obligations et interdictions aux responsables. Ces obligations sont de plus en plus techniques et elles concernent la manière de la collecte, du stockage et du traitement des données personnelles aux fins de les protéger et par conséquent protéger les droits fondamentaux des personnes.

Certes, nous pourrions confirmer que chaque article ou bien chaque principe imposé par le RGPD et par les lois canadiennes et québécoises susmentionnées mérite une propre étude détaillée spécifique à lui. Cependant, nous nous limiterons dans notre étude juste à une simple élaboration et à une brève comparaison des dispositions qui sont relatives à la lutte contre la discrimination résultante du déploiement des SIA seulement.

Avant de plonger dans les principes qui nous intéressent, il nous paraît important d'indiquer que le RGPD a reconnu dans ces « considérants », les effets négatifs qu'une utilisation illicite peut avoir au niveau de la discrimination. Pour cela, les considérants 75 et 85 énoncent le suivant :

« (75) Des risques pour les droits et libertés des personnes physiques, dont le degré de probabilité et de gravité varie, peuvent résulter du traitement de données à caractère personnel qui est susceptible d'entraîner des dommages physiques, matériels ou un préjudice moral, en particulier: lorsque le traitement peut donner lieu à une discrimination (...); lorsque le traitement concerne des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, la religion ou les convictions philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que des données génétiques, des données concernant la santé ou des données

---

<sup>285</sup> *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25.

<sup>286</sup> Simon DU PERRON, « Projet de loi 64 : une réforme à l'Européenne du droit à la protection des renseignements personnels », *Laboratoire de cyberjustice*, 17 juin 2020, en ligne : <<https://www.cyberjustice.ca/en/2020/06/17/projet-de-loi-64-une-reforme-a-leuropeenne-du-droit-a-la-protection-des-renseignements-personnels/>> (consulté le 4 juin 2022).

concernant la vie sexuelle ou des données relatives à des condamnations pénales et à des infractions, ou encore à des mesures de sûreté connexes; lorsque des aspects personnels sont évalués, notamment dans le cadre de l'analyse ou de la prédiction d'éléments concernant le rendement au travail, la situation économique, la santé, les préférences ou centres d'intérêt personnels, la fiabilité ou le comportement, la localisation ou les déplacements, en vue de créer ou d'utiliser des profils individuels; (...)»<sup>287</sup>.

« (85) Une violation de données à caractère personnel risque, si l'on n'intervient pas à temps et de manière appropriée, de causer aux personnes physiques concernées des dommages physiques, matériels ou un préjudice moral tels qu'une perte de contrôle sur leurs données à caractère personnel ou la limitation de leurs droits, une discrimination (...) »<sup>288</sup>.

De ces considérants précités, nous pouvons déduire que les rédacteurs du RGPD sont tellement conscients que la violation des données personnelles et qu'un traitement illicite peuvent facilement contribuer à des cas de discrimination. De plus, le considérant 75 indique clairement et explicitement qu'un mauvais traitement de données peut contribuer à des risques de discrimination lorsque ces données sont utilisées afin d'évaluer des aspects personnels et dans le cadre de l'analyse et de la prédiction concernant le rendement du travail.

Pour cela, nous pourrions commencer par la définition du RGPD des données à caractère personnel. Il faut noter ici que nous allons adopter cette dernière et non une des définitions présentées dans les lois canadiennes et québécoises parce que nous considérons que celle-ci présente une portée plus large. Ainsi, les données personnelles sont :

« toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (...); est réputée être une «personne physique identifiable» une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale; »<sup>289</sup>.

---

<sup>287</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Considérant 75.

<sup>288</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Considérant 85.

<sup>289</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, article 4 (1); voir aussi, *Convention n° 108 sur la Protection des Données*, article 2 (a); voir aussi, *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, article 2; voir aussi, *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, article 3; *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ c P-39.1, article 2.

En outre, et compte tenu de l'importance de la protection des droits fondamentaux des travailleurs en spécifique, le RGPD a clairement stipulé dans son article 88 le suivant :

1. Les États membres peuvent prévoir, par la loi ou au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail, aux fins, notamment, du recrutement, de l'exécution du contrat de travail, (...).
2. Ces règles comprennent des mesures appropriées et spécifiques pour protéger la dignité humaine, les intérêts légitimes et les droits fondamentaux des personnes concernées, (...) »<sup>290</sup>.

Ainsi, par la lecture de cet article, nous remarquons que le RGPD n'a pas clairement posé des dispositions spécifiques contenant des obligations précises sur l'employeur ou bien sur les GRHs, ou sur l'équipe de développement des SIA.

Nous pourrions aussi remarquer qu'aucune disposition ni au niveau fédéral ni au niveau québécois souligne l'importance de la protection des droits fondamentaux spécifique pour les travailleurs et de leurs renseignements personnels. Cependant, les lois que nous avons citées et les règles et les dispositions du RGPD s'appliquent sûrement sur les relations du travail<sup>291</sup>.

De prime abord, les principes les plus importants au niveau de la lutte contre la discrimination algorithmique au recrutement sont les suivants : le consentement, l'interdiction du traitement des données sensibles, l'interdiction d'être sujet d'un traitement complètement automatisé et le droit à une intervention humaine, l'obligation de transparence et le droit d'accès.

### **i- Le consentement**

Nous nous demandons : « quelle est la place faite au consentement dans le recours aux algorithmes en matière de gestion des ressources humaines? »<sup>292</sup>. Ainsi, le consentement doit être

---

<sup>290</sup> *Règlement Général sur la protection des données*, Article 88 alinéas 1 et 2.

<sup>291</sup> Adrian TODOLI-SIGNES, « Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination : the necessart colloective governance of data protection », (2019) 25 (4) *Transfer : European Review of Labor and Research* 465, p. 47, en ligne : <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258919876416>> (consulté le 17 février 2022).

<sup>292</sup> Bernard BOSSU, « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 117.

la pierre angulaire du système protégeant les personnes contre la discrimination résultante des SIA. Selon le RGPD, le consentement de la personne concernée est une condition primordiale pour que le traitement des données personnelles soit licite sûrement avec des exceptions (sauvegarde de la vie humaine, exécution d'un contrat, respect d'une obligation légale par le responsable du traitement, exécution d'une mission de service public, ou réalisation d'un intérêt légitime du responsable du traitement)<sup>293</sup>. Ce consentement et selon le RGPD doit être donné par un acte positif clair, libre spécifique, éclairé et univoque<sup>294</sup>. Ainsi, le silence ne peut pas être considéré comme un consentement au sens du RGPD<sup>295</sup>.

De plus, l'article 7 du RGPD a posé plusieurs conditions spécifiques au principe du consentement qui sont :

- « 1. Dans les cas où le traitement repose sur le consentement, le responsable du traitement est en mesure de démontrer que la personne concernée a donné son consentement au traitement de données à caractère personnel la concernant.
2. Si le consentement de la personne concernée est donné dans le cadre d'une déclaration écrite qui concerne également d'autres questions, la demande de consentement est présentée sous une forme qui la distingue clairement de ces autres questions, sous une forme compréhensible et aisément accessible, et formulée en des termes clairs et simples. Aucune partie de cette déclaration qui constitue une violation du présent règlement n'est contraignante.
3. La personne concernée a le droit de retirer son consentement à tout moment. Le retrait du consentement ne compromet pas la licéité du traitement fondé sur le consentement effectué avant ce retrait. La personne concernée en est informée avant de donner son consentement. Il est aussi simple de retirer que de donner son consentement.
4. Au moment de déterminer si le consentement est donné librement, il y a lieu de tenir le plus grand compte de la question de savoir, entre autres, si l'exécution d'un contrat, y compris la fourniture d'un service, est subordonnée au consentement au traitement de données à caractère personnel qui n'est pas nécessaire à l'exécution dudit contrat »<sup>296</sup>.

En outre, au niveau canadien, les lois fédérales se sont limitées à imposer le consentement de la personne concernée comme la seule condition préalable à l'utilisation de ses renseignements

---

<sup>293</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Considérant 40 et article 6.

<sup>294</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Considérant 32, 42 et Article 4 alinéa 11.

<sup>295</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Considérant 32.

<sup>296</sup> *Règlement General sur la Protection des Données* Article 7.

personnels<sup>297</sup>. Cependant, les lois québécoises soulignent d'une manière beaucoup plus explicite et claire l'importance du consentement de la personne concernée. Pour cela, l'article 110 de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* a modifié et remplacé les articles 12 à 14 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. Ces derniers sont devenus tellement rattachés à la notion du consentement de la personne concernée. En conséquence, le consentement est devenu une condition primordiale à tout traitement des renseignements personnels sauf dans les cas exceptés par la loi. Par la suite, les nouvelles dispositions concernant le consentement sont les suivantes :

« 12. Un renseignement personnel ne peut être utilisé au sein de l'entreprise qu'aux fins pour lesquelles il a été recueilli, à moins du consentement de la personne concernée. Ce consentement doit être manifesté de façon expresse dès qu'il s'agit d'un renseignement personnel sensible (...)

« 13. Nul ne peut communiquer à un tiers les renseignements personnels qu'il détient sur autrui, à moins que la personne concernée n'y consente ou que la présente loi ne le prévoie (...)

14. Un consentement prévu à la présente loi doit être manifeste, libre, éclairé et être donné à des fins spécifiques. Il est demandé à chacune de ces fins, en termes simples et clairs. Lorsque la demande de consentement est faite par écrit, elle doit être présentée distinctement de toute autre information communiquée à la personne concernée. Lorsque celle-ci le requiert, il lui est prêté assistance afin de l'aider à comprendre la portée du consentement demandé (...)

Le consentement ne vaut que pour la durée nécessaire à la réalisation des fins auxquelles il a été demandé.

Un consentement qui n'est pas donné conformément à la présente loi est sans effet»<sup>298</sup>.

Nous remarquons que ces articles modifiés ressemblent d'une manière considérable aux dispositions et aux conditions requises dans le RGPD. Ainsi, concernant l'application de ce principe dans les relations du travail, les auteurs Marie-France Mazars et Wafae El Boujemaoui indiquaient que :

« Le consentement donné à un traitement de données par un salarié dans le cadre de ses relations de travail, dans la plupart des situations rencontrées, ne peut être

---

<sup>297</sup> *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, article 6.1; voir aussi, *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, article 7.

<sup>298</sup> *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 110.

considéré comme un consentement libre compte tenu de l'existence du lien de subordination. Cette position se trouve confortée par le RGPD.

Les employeurs pourront néanmoins recourir aux fondements légitimes alternatifs (intérêt légitime, obligation légale ou exécution du contrat) »<sup>299</sup>.

## ii- Un traitement transparent, licite et loyal

L'article 5 u RGPD énumère d'une manière stricte et précise les principes fondamentaux d'un traitement licite des données personnelles. Cet article pose un principe considéré comme un des piliers fondamentaux des principes visant la protection des données personnelles. Ce principe est celui de la détermination de la finalité<sup>300</sup>.

Les auteurs considèrent que la finalité est « l'objectif poursuivi par le traitement (...). Cet objectif doit être justifié et légitime, c'est-à-dire répondre à un besoin qui s'appréciera notamment au regard des activités de l'organisme ou de ses obligations légales »<sup>301</sup>.

Ainsi, la définition de la finalité porte une telle importance car « c'est au regard de ce principe que seront appréciées les modalités de mise en œuvre du traitement, les droits reconnus aux personnes ainsi que les obligations incombant au responsable du traitement »<sup>302</sup>.

Cependant au Canada, les législateurs n'ont pas accordé la même importance au traitement ultérieur des données personnelles comme ceux du RGPD. Toutefois, l'article 5 (3) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* considère que

---

<sup>299</sup> Marie-France MAZARS et Wafae EL BOUJEMAOUI, « Se préparer à la discipline du RGPD », (2018) 7 *Revue du Droit du Travail* 506, en ligne : <<https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=REVTRAV/CHRON/2018/0144>> (consulté le 4 avril 2022); voir aussi, Bernard BOSSU, « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 118.

<sup>300</sup> *Règlement Général sur la Protection des Données*, Article 5 alinéa 1 (b); voir aussi, *Convention n° 108 sur la Protection des Données*, article 5 (b).

<sup>301</sup> Marie-France MAZARS et Wafae EL BOUJEMAOUI, « Se préparer à la discipline du RGPD », (2018) 7 *Revue du Droit du Travail* 506, en ligne : <<https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=REVTRAV/CHRON/2018/0144>> (consulté le 4 avril 2022).

<sup>302</sup> Marie-France MAZARS et WAF AE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 169.

« l'organisation ne peut recueillir, utiliser ou communiquer des renseignements personnels qu'à des fins qu'une personne raisonnable estimerait acceptables dans les circonstances »<sup>303</sup>.

Par contre, au niveau québécois, un progrès remarquable peut être distingué. Ainsi, les articles 4 et 5 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* modifiés considèrent que la personne qui recueille des renseignements personnels doit avoir un intérêt légitime et sérieux et doit aussi déterminer la ou les finalités avant la collecte. De plus, cette personne doit se limiter aux renseignements nécessaires pour sa collecte<sup>304</sup>. Ainsi et selon ces articles, la finalité doit être légitime, sérieuse, et déterminée avant la collecte.

Par ailleurs, l'article 5 du RGPD interdit aussi que les données personnelles collectées soient « traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités »<sup>305</sup>, sauf quelques exceptions précises comme le consentement de la personne concernée et la démonstration que les deux finalités sont compatibles et autres<sup>306</sup>. Nous remarquons que l'article 12 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* a considéré qu'un lien direct et pertinent entre les deux finalités doit être présent pour qu'elles soient compatibles. De plus, concernant la comptabilité des finalités du traitement des données, il incombe au responsable du traitement de la démontrer selon l'alinéa 4 de l'article 6 du RGPD. Il faut noter que les lois québécoises ne contiennent pas une disposition similaire.

Par la suite, les personnes concernées doivent connaître précisément et clairement la finalité du traitement de leurs propres données<sup>307</sup>. Cela constitue « une garantie contre les éventuelles dérives procédant d'un détournement de finalité et permet aux personnes garder le contrôle sur l'utilisation de leurs données »<sup>308</sup>.

---

<sup>303</sup> *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, article 5 (3).

<sup>304</sup> *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 104 et 105.

<sup>305</sup> *Règlement General sur la Protection des Données* Article 5 alinéa 1 (b); voir aussi, *Convention n° 108 sur la Protection des Données*, article 5 (b)/

<sup>306</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Article 5 alinéa 1 (b) et article 6 alinéa 4; voir aussi *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 110.

<sup>307</sup> *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 107.

<sup>308</sup> Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ

Ainsi dans le domaine de du travail, et spécifiquement dans le secteur du recrutement, les auteurs considèrent que :

« D'aucuns seraient tentés d'avancer que la réutilisation de données dont le but serait de permettre le développement d'outils RH ou qui serviraient comme base à la mise en place de modèles prédictifs pour améliorer les processus de recrutement et de gestion du personnel serait *de facto* compatible avec les traitements de données collectées par les entreprises à des fins RH ou accessibles sur certains réseaux sociaux professionnels. Une telle approche serait risquée car elle permettrait aux entreprises de collecter, sans limite, des données relatives à des personnes avec lesquelles elles n'ont aucun lien ni contact, sans contraintes de durée et à l'insu des personnes, et notamment pour des finalités commerciales. Un examen approfondi systématique de la compatibilité entre les finalités initiales et ultérieures par les responsables de traitement est impératif, en particulier lorsque la réutilisation des données est susceptible d'avoir un impact négatif sur les personnes (par exemple, la réutilisation de données RH à des fins de surveillance des salariés). Par ailleurs, s'agissant de l'exploitation de données issues de réseaux sociaux « non professionnels », il apparaît difficile de considérer qu'il existe une compatibilité entre le traitement de données dans ce cadre et les finalités RH. Se pose également la question de la pertinence de l'utilisation ultérieure de données diffusées dans un cadre personnel ou sur un réseau social d'entreprise. Une telle utilisation est de nature à porter atteinte au respect de la frontière entre la sphère privée et la sphère professionnelle, d'autant que les utilisateurs n'ont pas conscience que leurs données personnelles pourraient être utilisées dans un cadre professionnel »<sup>309</sup>.

D'un autre côté, le traitement des données doit être transparent<sup>310</sup> aux fins de « renforcer et conserver la confiance des utilisateurs envers les systèmes d'IA »<sup>311</sup>. Cette obligation « vise à permettre aux personnes concernées de connaître les raisons pour lesquelles leurs données ont été collectées et comprendre le traitement qui en sera fait »<sup>312</sup>. L'article 8 alinéa 4 modifié de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* précise et aux fins de la

---

(dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 170.

<sup>309</sup> Marie-France MAZARS et WAF AE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 171-172.

<sup>310</sup> *Règlement Général sur la Protection des Données*, Article 5 alinéa 1 (a).

<sup>311</sup> Commission Européenne, Direction générale des réseaux de communication, du contenu et des technologies, *Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance*, Publications Office, 2019, para 53, p. 16, en ligne : <<https://data.europa.eu/doi/10.2759/74304>> (consulté le 19 mai 2022).

<sup>312</sup> Marie-France MAZARS et WAF AE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 171-172.

transparence que celui qui recueille des renseignements doit lors de la collecte ou sur demande fournir les informations relatives à ces renseignements à la personne concernée. En plus, cette information doit être transmise à la personne concernée en termes simples et clairs, quel que soit le moyen utilisé pour recueillir les renseignements »<sup>313</sup>.

Il nous paraît remarquable que l'article 8.1 modifié de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* a introduit une disposition spéciale au processus du profilage. Cet article oblige les entreprises qui ont recours à ce profilage d'informer au préalable les personnes concernées. Encore plus, cet article a mentionné que le profilage peut être utilisé aux fins de l'analyse du rendement du travail<sup>314</sup>. Si cela a été traité d'une manière illicite ou bien déloyale, peut éventuellement contribuer à des cas de discrimination.

On parle aussi du principe de l'explicabilité. Cette dernière « doit être définie selon trois parties prenantes : pour les concepteurs de systèmes, afin de comprendre le champ d'application des modèles ; pour les décideurs, afin de comprendre quels sont les facteurs de décision et de s'assurer de leur pertinence ; et pour les utilisateurs finaux, en termes de fiabilité, d'équité et d'impartialité »<sup>315</sup>.

Cependant, la transparence est évidemment l'un des enjeux les plus importants des SIA et surtout des algorithmes d'apprentissage profond<sup>316</sup> ce qui pose vraiment de nombreux défis soit juridiques, soit scientifiques. Le manque de transparence ou bien l'obscurité des algorithmes est tellement rattachée au sujet de la discrimination dans le domaine de recrutement. Par les mots du Prof Borgesius, cette obscurité ou bien cette opacité « freine aussi la découverte des effets discriminatoires »<sup>317</sup>. Cette obscurité mène à ce que les décisions algorithmiques soient

---

<sup>313</sup> *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 107.

<sup>314</sup> *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 107.

<sup>315</sup> Mohit JOSHI, « Si l'erreur est humaine, ce n'est pas le cas de l'intelligence artificielle », *Journal du net*, 12 novembre 2020, en ligne : <<https://www.journaldunet.com/solutions/dsi/1495223-si-l-erreur-est-humaine-ce-n-est-pas-le-cas-de-l-intelligence-artificielle/>> (consulté le 3 mars 2022).

<sup>316</sup> Henri ISAAC et Jennyfer CHRETIEN, « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, p. 6 et 17, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_oct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_oct2017.pdf)> (consulté le 23 février 2022).

<sup>317</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIOUS, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 70, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence->

inexplicables et par la suite nous ne nous pourrions pas arriver aux raisons pour lesquelles des décisions discriminatoires (discrimination indirecte) ont été prises. D'une autre manière, les corrélations effectuées entre les données introduites et les résultats obtenus demeurent dans ces cas inexplicables<sup>318</sup>. Ce phénomène de manque de transparence des algorithmes ou bien de leur obscurité, est qualifié par les auteurs en étant « la Boîte Noire »<sup>319</sup>. Les *Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance* de la Commission Européenne a indiqué que dans ce genre d'algorithmes doivent :

« faire l'objet d'une attention particulière. Dans de telles circonstances, d'autres mesures d'explicabilité (par exemple la traçabilité, l'auditabilité et la communication transparente concernant les capacités du système) pourraient être requises, pour autant que le système dans son ensemble respecte les droits fondamentaux. La mesure dans laquelle l'explicabilité est nécessaire dépend fortement du contexte et de la gravité des conséquences si ce résultat est erroné ou imprécis d'une autre manière »<sup>320</sup>.

Par ailleurs, le principe de transparence dans le cadre de l'IA et surtout au niveau des algorithmes d'apprentissage automatique est tellement « insaisissable »<sup>321</sup> à cause de leur

---

[artificielle-et-decisions-algori/1680925d84](https://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/34569/1/34569_Desbarats.pdf)> (consulté le 15 mars 2022); voir aussi, Isabelle DESBARATS, « le recrutement à l'ère de l'IA : l'éthique au secours du droit ? », (2019) 153 *Revue Lamy Droit des affaires* 37, en ligne : <[https://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/34569/1/34569\\_Desbarats.pdf](https://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/34569/1/34569_Desbarats.pdf)> (consulté le 17 mars 2022).

<sup>318</sup> Cédric Villani et al., *Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne*, Rapport officiel, Paris, Mars 2018, p. 140-141, en ligne : <<https://www.vie-publique.fr/rapport/37225-donner-un-sens-lintelligence-artificielle-pour-une-strategie-nation>> (consulté le 24 mai 2022); voir aussi, Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 181.

<sup>319</sup> Lise CÔTÉ et Colin L'ÉRIGER, *En action dans un monde en changement*, Document d'appui, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 2019, p. 10, en ligne : <[https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui\\_interactif.pdf](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui_interactif.pdf)> (consulté le 27 avril 2022); voir aussi, Cédric Villani et al., *Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne*, Rapport officiel, Paris, Mars 2018, p. 21, en ligne : <<https://www.vie-publique.fr/rapport/37225-donner-un-sens-lintelligence-artificielle-pour-une-strategie-nation>> (consulté le 24 mai 2022); voir aussi, Claire RICHARD, « Dans la boîte noire des algorithmes. Comment nous nous sommes rendus calculables », (2018) 3-11 *Revue du Crieur* 68, en ligne : <<https://www.cairn.info/revue-du-crieur-2018-3-page-68.htm>> (consulté le 13 février 2022).

<sup>320</sup> Commission Européenne, Direction générale des réseaux de communication, du contenu et des technologies, *Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance*, Publications Office, 2019, para 53, p. 16, en ligne : <<https://data.europa.eu/doi/10.2759/74304>> (consulté le 19 mai 2022).

<sup>321</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 158.

évolution rapide. Pour cela, cette obligation doit être renforcée<sup>322</sup> surtout dans le secteur du recrutement à cause des effets négatifs surtout concernant le renforcement des discriminations. À ce stade, Lise Côté et Colin L'Érigger indiquent le suivant :

« Pourtant, les décisions basées sur les données quantitatives sont peu transparentes et les algorithmes peuvent comporter certains biais, renforcer les discriminations et les injustices existantes, et même en créer de nouvelles. Qui plus est, leur opacité rend leurs décisions difficilement contestables. En fait, ces technologies peuvent être complètement invisibles aux yeux des travailleurs et des travailleuses, car gérées par l'employeur et conçues pour répondre à ses besoins »<sup>323</sup>.

Enfin, les algorithmes développent chaque seconde leur pouvoir d'apprentissage et par la suite, leur obscurité aussi augmente et ils deviennent de plus en plus opaques. Cela, pose des enjeux encore plus au niveau juridique et notamment au niveau de la protection contre un traitement inexplicable qui pourrait éventuellement renforcer de plus les biais algorithmiques et par conséquent arriver à des résultats discriminatoires. À ce niveau, nous soutenons les énoncés du Professeur Cédric Villani qui affirme le suivant :

« À long terme, l'explicabilité de ces technologies est l'une des conditions de leur acceptabilité sociale. S'agissant de certains sujets, c'est même une question de principe : on ne peut admettre, en tant que société, que certaines décisions importantes puissent être prises sans explication. En effet, sans possibilité d'expliquer les décisions prises par des systèmes autonomes, il apparaît difficile de les justifier. Or, comment accepter l'injustifiable dans des domaines aussi décisifs pour la vie d'un individu que l'accès au crédit, à l'emploi, au logement, à la justice ou à la santé ? Cela paraît inconcevable »<sup>324</sup>.

Cependant, certains auteurs attirent l'attention des lecteurs au point suivant :

« Parvenir à la transparence des algorithmes pourrait par ailleurs entraîner des conséquences paradoxales : un algorithme « transparent » et ouvert peut être

---

<sup>322</sup> Adrian TODOLI-SIGNES, « Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination : the necessary collective governance of data protection », (2019) 25 (4) *Transfer : European Review of Labor and Research* 465, p. 478, en ligne : <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258919876416>> (consulté le 17 février 2022).

<sup>323</sup> Lise CÔTÉ et Colin L'ÉRIGER, *En action dans un monde en changement*, Document d'appui, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 2019, p.29, en ligne : <[https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui\\_interactif.pdf](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui_interactif.pdf)> (consulté le 27 avril 2022)

<sup>324</sup> Cédric Villani et al., *Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne*, Rapport officiel, Paris, Mars 2018, p. 142, en ligne : <<https://www.vie-publique.fr/rapport/37225-donner-un-sens-lintelligence-artificielle-pour-une-strategie-nation>> (consulté le 24 mai 2022).

détourné (ou « hacké ») par les candidats. Ceux-ci peuvent adapter leur réponse, et mettre en place des procédures destinées à « tromper » l’algorithme de tri automatique (ex : en incluant dans le CV une grande quantité de mots-clés cachés, intégrés dans des dessins par exemple) et ainsi augmenter artificiellement le degré de concordance »<sup>325</sup>.

Au surplus, et comme nous l’avons susmentionné, le RGPD et la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* obligent l’employeur de se conformer à d’autres obligations pour garantir la transparence du traitement notamment celle relatives au droit d’accès aux données<sup>326</sup>, droit à la rectification<sup>327</sup>, droit d’oubli ou bien droit à l’éventuel effacement ou destruction des données<sup>328</sup>, droit à la limitation du traitement<sup>329</sup>, droit à l’opposition<sup>330</sup> et autres.<sup>331</sup>

### iii- Interdiction du traitement des données sensibles

Les données sensibles sont selon l’article 9 alinéa 1 du RGPD celles qui révèlent :

« l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique »<sup>332</sup>.

---

<sup>325</sup> Alain LACROUX et Christelle MARTIN LACROUX, « l’intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : Nouvelles promesses et nouveaux risques », (2021) 122-2 *Management et avenir* 121, p. 136, en ligne : <<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2-page-121.htm>> (consulté le 24 février 2022).

<sup>326</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Article 15; voir aussi *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 107 et 121.

<sup>327</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Article 16; *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 121.

<sup>328</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Article 17; *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 119 et 121.

<sup>329</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Article 18; *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 121.

<sup>330</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Article 21; *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 121.

<sup>331</sup> Marie-France MAZARS et WAF AE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l’épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l’AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 183.

<sup>332</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Article 9 alinéa 1 et Considérant 71; voir aussi, *Convention n° 108 sur la Protection des Données*, Article 6.

Cet article précité a interdit le traitement de ce genre de données, tout en posant dans les alinéas 2 et 3 des exceptions strictes et précises<sup>333</sup>. Ainsi, cette interdiction et cette limitation « restreint la capacité à tester l’absence de biais dans un algorithme »<sup>334</sup>.

Au Canada, les lois fédérales n’ont même pas touché la notion des données sensibles. Cependant, l’alinéa 4 de l’article 12 modifié de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* a distingué entre deux genres de renseignements personnels :

« Pour l’application de la présente loi, un renseignement personnel est :

1° dépersonnalisé lorsque ce renseignement ne permet plus d’identifier directement la personne concernée;

2° sensible lorsque, de par sa nature notamment médicale, biométrique ou autrement intime, ou en raison du contexte de son utilisation ou de sa communication, il suscite un haut degré d’attente raisonnable en matière de vie privée »<sup>335</sup>.

Contrairement au RGPD, la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* n’a pas posé l’interdiction du traitement des données sensibles comme un principe. Toutefois, elle a requis un consentement « manifesté de façon expresse dès qu’il s’agit d’un renseignement personnel sensible »<sup>336</sup>.

Cependant, une difficulté se pose au niveau des algorithmes d’apprentissage profond qui peuvent – et comme nous l’a montré dans la première partie – déduire des conclusions portant sur des tendances, niveau social et économique, origine raciale, qui ne se trouvent pas clairement et explicitement dans la base de données introduites<sup>337</sup>. L’enjeu ici, est que cela peut contribuer parfois - si non souvent - à des conclusions potentiellement erronées qui contribuent à leur tour à des décisions potentiellement discriminatoires. Un exemple pratique peut être cité à ce stade et

---

<sup>333</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Articles alinéa 2 et 3.

<sup>334</sup> Anne BOUVEROT, Thierry DELAPORTE (dir.) et al., *Algorithmes : contrôle des biais S.V.P*, Institut Montaigne, rapport, Paris, mars 2020, p.49, en ligne : <https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/algorithmes-contrôle-des-biais-svp.pdf> (consulté le 21 juin 2022).

<sup>335</sup> *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 110.

<sup>336</sup> *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 110.

<sup>337</sup> Marie-France MAZARS et WAFAE EL BOUJEMAOUI, « Algorithmes, une utilisation à l’épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l’AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 175.

c'est celui des entreprises de recrutement qui essaient le plus possible d'éviter tout genre de discrimination en ayant recours à une approche appelée « équité par ignorance ». Cette approche consiste à masquer ce genre de données et par la suite, les rendre inaccessibles aux algorithmes. Toutefois, cette pratique-là ne paraît pas toujours utile, surtout, lors de l'utilisation des algorithmes auto-apprenants qui peuvent facilement déduire des critères protégés des données accessibles.<sup>338</sup>

Au surplus, Bernard Bossu indique que : « Sur le plan pratique, l'employeur doit être vigilant lorsqu'il utilise des données sensibles »<sup>339</sup>. Pourtant, ces données peuvent être déduites d'autres données disponibles et donc par la suite participer avec l'algorithme dans son processus décisionnel. Lise Côté et Colin L'ériger indique à ce stade que : « Grâce aux mégadonnées et aux outils d'analyse, des données considérées comme banales peuvent déterminer l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les opinions politiques ou l'état de santé d'un individu. Toutes les données servent à en apprendre davantage sur les personnes et à les placer dans des catégories »<sup>340</sup>.

En conséquence, ces motifs-là peuvent au surplus contribuer à la discrimination à l'égard d'une personne mais aussi à la défavorisation d'une totalité d'un groupe de personnes à cause d'une tendance sexuelle, du sexe, d'une appartenance religieuse ou politique et d'autres critères.

#### **iv- L'intervention humaine**

La crainte de discrimination augmente jour après jour avec le développement rapide du pouvoir décisionnel des algorithmes de recrutement et surtout les algorithmes d'apprentissage

---

<sup>338</sup> Anne BOUVEROT, Thierry DELAPORTE (dir.) et al., *Algorithmes : contrôle des biais S.V.P.*, Institut Montaigne, rapport, Paris, mars 2020, p. 67, en ligne : <<https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/algorithmes-contrôle-des-biais-svp.pdf>> (consulté le 21 juin 2022).

<sup>339</sup> Bernard BOSSU, « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 128.

<sup>340</sup> Lise CÔTÉ et Colin L'ÉRIGER, *En action dans un monde en changement*, Document d'appui, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 2019, p. 32, en ligne : <[https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui\\_interactif.pdf](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui_interactif.pdf)> (consulté le 27 avril 2022)

profond. Pour limiter ces enjeux, le RGPD a conservé le droit de toute personne de s'opposer à tout traitement de ces données personnelles<sup>341</sup>.

Cette opposition ne se limite pas à ce niveau. Le RGPD a aussi conservé le droit de toute personne « de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, produisant des effets juridiques la concernant ou l'affectant de manière significative de façon similaire »<sup>342</sup> tout en posant des exceptions dans les alinéas suivants. Cela signifie que le règlement a consacré le droit de chaque personne à une intervention humaine lors d'un traitement de ces données personnelles.

Au niveau canadien, aucune disposition ne se trouve au niveau fédéral qui régit ce sujet ou bien qui protège les personnes contre ce genre potentiellement dangereux. Cependant, la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* a modifié et elle a ajouté un nouveau paragraphe à l'article 12 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* aux fins d'obliger les personnes utilisant des renseignements personnels d'informer les personnes concernées et qui seront l'objet d'une décision totalement fondée sur un traitement automatisé<sup>343</sup>. Ainsi, nous remarquons que cette loi n'a pas accordé aux personnes le droit de s'opposer à ces décisions totalement automatisées ou dans d'autres termes le droit de ne pas faire l'objet d'une telle décision.

Dans le domaine de recrutement, « le droit à l'intervention humaine interdirait à l'employeur de s'en remettre purement et simplement aux résultats fournis par un procédé d'intelligence « irrationnel ». Autrement dit, le droit à l'intervention humaine militerait contre la reconnaissance de l'intelligence artificielle comme justification par elle-même »<sup>344</sup>. Et dans

---

<sup>341</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Article 21.

<sup>342</sup> *Règlement General sur la Protection des Données*, Article 22 et Considérant 71.

<sup>343</sup> *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25, article 110.

<sup>344</sup> Benoît GÉNIAUT, « Quel type de régulation pour l'intelligence artificielle, ou comment justifier l'irrationnel », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 113.

d'autres termes, le professeur Cédric Villani indique qu' : « Il est par ailleurs essentiel de s'assurer qu'à tout point du raisonnement, on puisse imputer une responsabilité à un être humain »<sup>345</sup>.

Ainsi, l'intervention humaine paraît parfois, comme étant la solution la plus efficace à ce niveau aux fins de prévenir ou bien corriger et rendre l'équilibre dans une société suite à des décisions algorithmiques discriminatoires. Par la suite, cette intervention peut aussi être la meilleure solution pour « détecter les anomalies »<sup>346</sup> d'un algorithme. Toutefois, nous devons aussi examiner la qualité de cette intervention car selon les auteurs, une intervention humaine qui se limite seulement à l'application de la décision algorithmique n'est pas considérée comme l'intervention requise par l'article 22.

Tenant compte de l'importance de ce principe, l'UE a exigé un contrôle humain pour qu'une IA soit digne de confiance. En outre, ce contrôle humain peut prendre plusieurs formes en accomplissant différents types de contrôle et de surveillance sur les SIA. Pour cela, il nous paraît crucial de citer les dispositions des lignes directrices de l'UE qui sont relatives à ce sujet :

« Le contrôle humain contribue à éviter qu'un système d'IA ne mette en péril l'autonomie humaine ou ne provoque d'autres effets néfastes. Le contrôle peut être assuré en recourant à des mécanismes de gouvernance tels que les approches dites «human-in-the-loop» (l'humain intervient dans le processus), «human-on-the-loop» (l'humain supervise le processus) ou «human-in-command» (l'humain reste aux commandes). L'approche «human-in-the-loop» (HITL) désigne la capacité d'intervention humaine dans chaque cycle de décision du système, ce qui, dans de nombreux cas, n'est ni possible ni souhaitable. L'approche «human-on-the-loop» (HOTL) désigne une capacité d'intervention humaine dans le cycle de conception du système et la surveillance du fonctionnement du système. L'approche «human-in-command» (HIC) désigne une capacité de contrôle de l'activité globale du système d'IA (y compris de ses incidences économiques, sociétales, juridiques et éthiques au sens large) et la faculté de décider quand et comment utiliser le système dans une situation donnée. Cette faculté peut comprendre la décision de ne pas utiliser un système d'IA dans une situation donnée, de définir des marges

---

<sup>345</sup> Cédric Villani et al., *Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne*, Rapport officiel, Paris, Mars 2018, p. 152, en ligne : < <https://www.vie-publique.fr/rapport/37225-donner-un-sens-lintelligence-artificielle-pour-une-strategie-nation> > (consulté le 24 mai 2022); voir aussi, Frederik Zuiderveen BORGESJUS, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 43-47, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>346</sup> Mohit JOSHI, « Si l'erreur est humaine, ce n'est pas le cas de l'intelligence artificielle », *Journal du net*, 12 novembre 2020, en ligne : <<https://www.journaldunet.com/solutions/dsi/1495223-si-l-erreur-est-humaine-ce-n-est-pas-le-cas-de-l-intelligence-artificielle/>> (consulté le 3 mars 2022).

d'appréciation pour les interventions humaines lors de l'utilisation du système ou d'ignorer une décision prise par un système (...). Des mécanismes de contrôle peuvent être requis à des degrés divers pour soutenir d'autres mesures de sécurité et de contrôle, en fonction du domaine d'application du système d'IA et du risque potentiel. Toutes choses étant égales par ailleurs, moins un être humain peut exercer de contrôle sur un système d'IA, plus il faut approfondir les essais et renforcer la gouvernance »<sup>347</sup>.

En outre, Marie Peyronnet présente un exemple typique au niveau des décisions automatisées dans le secteur de recrutement :

« [L]orsqu'un algorithme trie des dossiers de candidature, il en écarte certains, en sélectionne d'autres, tout l'intérêt de l'outil est de « dégrossir » le travail du recruteur. Donc, si des CV ont été écartés par l'algorithme, il y a déjà eu des décisions individuelles sur lesquelles l'être humain n'est, à aucun moment, intervenu et qui se trouvent, de ce fait, avoir fait l'objet d'un traitement entièrement automatisé. À moins que l'on considère que l'intervention humaine, lors de la dernière phase du recrutement pour départager les candidats retenus ou valider le recrutement proposé par l'algorithme, soit une décision de refus implicite des dossiers des candidats non retenus. Une telle approche serait critiquable car l'opérateur humain n'aura jamais eu entre ses mains ou sous son regard le dossier qu'il a rejeté en validant la candidature d'un autre »<sup>348</sup>.

Pour cela, une intervention humaine dans chaque étape du traitement des données personnelles demeure primordiale et surtout au niveau de l'étape de la prise de la décision<sup>349</sup>. Cependant, la pratique et surtout dans le recrutement démontre le contraire. Dans la plupart des cas, et surtout dans le cas du refus d'une candidature soit, on reçoit un refus sans aucune explication, soit, aucune réponse ne serait envoyée et juste on sait après un certain temps que la candidature a été écartée.

---

<sup>347</sup> Commission Européenne, Direction générale des réseaux de communication, du contenu et des technologies, *Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance*, Publications Office, 2019, para 65, p. 19-20, en ligne : <<https://data.europa.eu/doi/10.2759/74304>> (consulté le 19 mai 2022).

<sup>348</sup> Marie PEYRONNET, « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020, p. 157.

<sup>349</sup> Henri ISAAC et Jennyfer CHRETIEN, « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, p. 23, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_oct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_oct2017.pdf)> (consulté le 23 février 2022); voir aussi, Future of Life Institute, « Asilomar AI Principles », [www.futureoflife.org](http://www.futureoflife.org), 2017, en ligne : < <https://futureoflife.org/2017/08/11/ai-principles/>> (consulté le 12 mai 2022).

## Conclusion

Se référer aux SIA dans le domaine de recrutement est inévitable. Arriver à des décisions discriminatoires suite à ces SIA et surtout aux algorithmes d'apprentissage profond est aussi inévitable. Ensuite, nous croyons après cette étude, que la situation est loin d'être proche d'une solution intégrale et par la suite la situation des candidat-e-s va de plus en plus être en danger.

Cependant, les sociétés, les gouvernements, les tribunaux et surtout les entreprises dans le secteur privé, « tous s'accordent pour lutter contre l'automatisation algorithmique des discriminations »<sup>350</sup> doivent jouer un rôle crucial et primordial dans la lutte contre ces discriminations.

Les deux systèmes juridiques traités dans cette étude (européen et québécois) sont deux exemples très importants au niveau de la protection des personnes contre la discrimination résultante des SIA, et surtout au niveau de recrutement. Toutefois, le modèle européen nous semble plus avancé à ce niveau. Il faut noter qu'il faut attendre que la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* au Québec entre complètement en vigueur, pour faire une évaluation plus adéquate du niveau et de l'efficacité de la protection qu'elle assure.

En outre, il faut indiquer que ce genre de lois et de règlements porte toujours plusieurs points faibles qui doivent être toujours mis en question. En premier lieu, ces textes ciblent « uniquement les algorithmes quand ceux-ci utilisent des données personnelles, ou prennent des décisions portant sur des individus. Or, certains algorithmes peuvent avoir des impacts sur les citoyens, sans utiliser de données personnelles ou sans prendre de décisions les concernant directement »<sup>351</sup>.

---

<sup>350</sup> Marc-Antoine DILHAC (dir.), Christophe ABRASSART (dir.) et Nathalie VOARINO (dir.), *Le Rapport de la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'Intelligence Artificielle*, Montréal, 2018, p.86, en ligne : <https://www.declarationmontreal-iaresponsable.com/la-declaration> <consulté le 29 janvier 2022>.

<sup>351</sup> Anne BOUVEROT, Thierry DELAPORTE (dir.) et al., *Algorithmes : contrôle des biais S.V.P.*, Institut Montaigne, rapport, Paris, mars 2020, p.49, en ligne : <https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/algorithmes-contrôle-des-biais-svp.pdf> (consulté le 21 juin 2022).

En second lieu, ces textes suivent toujours les procédures d'adoption traditionnelle. Par contre, les SIA sont en cours de développement continu et très rapide<sup>352</sup>. Ce qui met les droits des personnes et surtout des candidat-e-s en risque de discrimination continu. Ainsi, le droit du travail, le droit régissant l'intelligence artificielle et le droit en matière de protection des données personnelles doivent se coopérer aux fins de limiter le plus possible ces cas de discrimination. Le professeur Borgesius recommande à ce niveau que « pour réduire par de nouvelles règles les risques de discrimination par l'IA, il conviendrait sans doute de combiner des normes juridiques à des possibilités offertes aux organes de régulation de préparer des lignes directrices plus aisées à modifier »<sup>353</sup>.

De plus, plusieurs entreprises dans le secteur privé ont adopté leur propre ligne directrice concernant la lutte contre la discrimination et notamment à l'embauche. Cette initiative reflète une bonne foi chez les candidat-e-s qui vont directement avoir un meilleur sentiment de protection contre des biais algorithmiques.

Par ailleurs, même si la loi interdit la discrimination, et même si des obligations garantissant la protection des données ce qui diminue significativement les risques de discrimination, et même si des lignes directrices ont été adoptées, l'éthique et le droit se confondent profondément à ce niveau. Les employeurs, les responsables du développement, les GRH doivent tous jouir d'un sens d'éthique et du respect de l'autre personne sans aucun regard à n'importe quel motif qui peut éventuellement contribuer à des discriminations. Par la suite, chacun et dans son propre environnement est invité à agir et à développer des moyens de lutte contre la discrimination. Par exemple GRH « devraient également suivre des formations rigoureuses sur les bases méthodologiques des algorithmes, la cueillette des données informatiques, le cadre légal qui accompagne cette collecte, les biais présents ou possibles dans l'analyse de l'IA »<sup>354</sup>.

---

<sup>352</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIUS, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 67, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>353</sup> Frederik Zuiderveen BORGESIUS, *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, p. 69, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>> (consulté le 15 mars 2022).

<sup>354</sup> Marc-Antoine DILHAC (dir.), Christophe ABRASSART (dir.) et Nathalie VOARINO (dir.), *Le Rapport de la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'Intelligence Artificielle*, Montréal, 2018, p.142, en ligne : <https://www.declarationmontreal-iaresponsable.com/la-declaration> <consulté le 29 janvier 2022>.

Enfin, plusieurs autres solutions peuvent être recommandées comme le renforcement de l'intervention humaine surtout au niveau de l'audit sur la décision algorithmique<sup>355</sup>, constitution des comités d'éthique, code de déontologie et autres. Mais, nous pensons que la transformation de notre monde vers un monde numérique requiert aussi d'essayer de trouver - si c'est possible - des solutions numériques incluant des moyens de recours, ou bien, accroître la transparence et l'explicabilité des décisions algorithmiques. De même, certains suggèrent la technologie du Blockchain comme une solution qui assurent une meilleure protection et un meilleur rendement pour les fonctions des ressources humaines.

Cependant, si l'intelligence artificielle est en train de bouleverser, de transformer et même de robotiser les emplois et même les ressources humaines, ces dernières peuvent-elles être toujours considérées comme des ressources HUMAINES?

---

<sup>355</sup> Cédric Villani et al., *Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne*, Rapport officiel, Paris, Mars 2018, p. 143, en ligne : < <https://www.vie-publique.fr/rapport/37225-donner-un-sens-lintelligence-artificielle-pour-une-strategie-nation> > (consulté le 24 mai 2022);



## Références bibliographiques

1. ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y., « Introduction », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020.
2. ADAM P., « Intelligence artificielle, dignité et droit du travail », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020.
3. ANDRIEUX N. (dir.) et al., *Les Nouvelles Trajectoires*, rapport, Paris, Le Conseil National du Numérique, janvier 2016, en ligne : <[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_cnum\\_travail\\_version\\_finale.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_cnum_travail_version_finale.pdf)>.
4. Assemblée Générale des Nations Unies, *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*, (1948) Résolution AG217(III), en ligne : <<https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>>.
5. BABAN E., *Les Impacts de l'intelligence Artificielle sur les Employés dans le Monde du Travail*, mémoire, Strasbourg, Université de Strasbourg, 2018, en ligne : <<https://www.researchgate.net/publication/349733115>>.
6. BARGAIN C., BEAUREPAIRE M. et PRUD'HOMME D., *Recruter avec des algorithmes? Usages, opportunités et risques*, Collection Décrypter, Paris, AFMD, 2019, en ligne : <<https://www.afmd.fr/recruter-avec-des-algorithmes-usages-opportunités-et-risques>>.
7. BAROCAS S. et SELBST A., « Big Data's Disparate Impact », (2016) 104 (3) *California Law Review* 671, en ligne : <<https://www.californialawreview.org/wp-content/uploads/2016/06/2Barocas-Selbst.pdf>>.
8. BASLÉ S., « Recrutement : lutter contre les biais humains et algorithmiques grâce à la mise en situation », *La Revue Digitale*, 12 novembre 2018, en ligne : <<https://www.larevuedudigital.com/recrutement-lutter-contre-les-biais-humains-et-algorithmiques-grâce-a-la-mise-en-situation/>>.

9. Bastien L, « RH et Big Data : l'analyse de données au service des ressources humaines », *Lebigdata.fr*, 3 mars 2017, en ligne : <<https://www.lebigdata.fr/rh-et-big-data>>.
10. BAUDOIN E., C DIARD C., BENABID M. et CHERIF L., *Transformation digitale de la fonction RH*, Management Sup, Malakoff, Dunod, 2019, en ligne : <<https://www.cairn.info/transformation-digitale-de-la-fonction-rh--9782100767595.htm>>.
11. BEATRICE M. et LOPEZ A., *Recrutement 4.0 – Comment intégrer et exploiter efficacement l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement ?*, Genève, Haute École de Gestion de Genève, 20 septembre 2020.
12. BELHOUT D., « Matching de CV : comment choisir la bonne solution ? », *www.digitalrecruiters.com*, 20 décembre 2021, en ligne : <<https://www.digitalrecruiters.com/en/blog/matching-de-cv-comment-choisir-la-bonne-solution>>.
13. BELHOUT D., « Sourcing en recrutement : définition et enjeux », *www.digitalrecruiters.com*, 13 mai 2020, en ligne : <<https://www.digitalrecruiters.com/en/blog/sourcing-en-recrutement-definition-et-enjeux>>.
14. BELLMAN R., *Artificial Intelligence Artificial Intelligence: Can Computers Think?*, Boyd & Fraser Publishing Company, 1978.
15. BERNIER J., « Introduction, Le numérique : la nouvelle donne », dans Jean Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives Sociojuridiques et enjeux éthiques*, Les Presses de l'Université de Laval, 2021.
16. BERTAIL P., BOUNIE D., CLÉMENÇON S. et WAELBROECK P., « Algorithmes : biais, discrimination et équité », *Telecom Paris*, Février 2019, en ligne : <<https://www.telecom-paris.fr/wp-content-EvDsK19/uploads/2019/02/Algorithmes-Biais-discrimination-equite.pdf>>.
17. BERTHOU K., « Discriminations au travail. Panorama du droit international et du droit communautaire », (2008) 4-148 *Informations sociales* 46, en ligne : <<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2008-4-page-46.htm>>.

18. BITTON V., « Le matching dans le recrutement : Tout ce qu'il faut savoir en 2022 », [www.kicklox.com](http://www.kicklox.com), 30 mai 2022, en ligne : <<https://www.kicklox.com/blog-client/matching-recrutement-a-savoir/>>.
19. BLOUIN R., « Compte rendu de [Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité, par Dominic Roux, Montréal : Wilson & Lafleur, 2005, 563 p., ISBN : 2-89127-742-2.] », (2006) 61 (4) *Relations industrielles / Industrial Relations* 736, en ligne: <<https://doi.org/10.7202/014768ar>>.
20. BORGESIOUS F., *Discrimination, Intelligence Artificielle Et Décisions Algorithmiques*, rapport, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, en ligne : <<https://rm.coe.int/etude-sur-discrimination-intelligence-artificielle-et-decisions-algori/1680925d84>>.
21. BOSSU B., « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020.
22. BOUVEROT A., DELAPORTE T. (dir.) et al., *Algorithmes : contrôle des biais S.V.P.*, Institut Montaigne, rapport, Paris, mars 2020, p.49, en ligne : <<https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/algorithmes-controle-des-biais-svp.pdf>>.
23. BRIÈRE M., « Intelligence artificielle et lutte contre la discrimination dans le recrutement », *Risques Psychosociaux*, Éditions Tissot, 19 mai 2021, en ligne : <<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/intelligence-artificielle-et-lutte-contre-la-discrimination-dans-le-recrutement>>.
24. BRUN A. et GALLAND H., *Traité de droit du travail*, 2e éd., t.1, n° 1, Paris, Sirey, 1978.
25. CANARD S., « Qu'est-ce qu'un chatbot RH et Comment les utiliser en Recrutement ? », [www.opensourcing.com](http://www.opensourcing.com), 7 mars 2019, en ligne : <<https://opensourcing.com/blog/recrutement-chatbots/>>.
26. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.
27. *Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c. 11 (R.-U.)].
28. *Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne*, adoptée le 12/12/2007, Strasbourg, entrée en vigueur le 1/12/2009, *Journal Officiel de l'Union Européenne*

- (C202), publié le 7 juin 2016, en ligne : <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=LV>>.
29. CHEMIN A., « Mutations du travail : les différents profils de l'intelligence artificielle », *Le Monde*, 23 novembre 2018, en ligne : <[https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/11/23/mutations-du-travail-les-differents-profils-de-l-intelligence-artificielle\\_5387287\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/11/23/mutations-du-travail-les-differents-profils-de-l-intelligence-artificielle_5387287_3232.html)>.
30. CHEVALIER F. et DEJOUX C., « Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises », (2021) 25 *Enjeux Numériques* 94, en ligne : <<https://www.anales.org/enjeux-numeriques/2021/en-2021-09/2021-09-16.pdf>>.
31. *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2.
32. *Code du travail du Québec*, LRQ c. C-27.
33. Commission Européenne, Direction générale des réseaux de communication, du contenu et des technologies, *Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance*, Publications Office, 2019, en ligne : <<https://data.europa.eu/doi/10.2759/74304>>.
34. Conseil de l'Europe, *Convention Européenne des Droits de l'Homme*, Rome, adoptée en 4 novembre 1950, entrée en vigueur en 1953, en ligne : <[https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_fra.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_fra.pdf)>.
35. Conseil de l'Europe, *Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales*, Série des traités européens – no 177, Rome, 4 novembre 2000, en ligne : <<https://rm.coe.int/168008062b>>.
36. *Constitution de l'Organisation Internationale du Travail*, Genève, 2010.
37. *Convention concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales* adopté par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, dans sa 67<sup>e</sup> session, Genève, 23 juin 1981, en ligne : <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312301,fr](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312301,fr)>.
38. *Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel*, adopté par le Conseil de l'Europe le 28 janvier 1981, entrée

en vigueur le 1 octobre 1958, Strasbourg, publié dans la Série des traités européens - n° 108, en ligne : <<https://rm.coe.int/1680078b39>> .

39. CORON C., « L'utilisation des données personnelles dans les algorithmes en gestion des ressources humaines », (2020) 39-9 *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management Homme & Entreprise* 95, en ligne : <<https://www.cairn.info/revue-rimhe-2020-2-page-95.htm>>.
40. CÔTÉ A., et SU Z, « Évolutions de l'intelligence artificielle au travail et collaborations humain-machine », (2021) 5 *Ad Machina – L'avenir de l'humain au travail* 144, en ligne : <<https://www.erudit.org/fr/revues/admachina/2021-n5-admachina06837/1087042ar.pdf>>.
41. CÔTÉ L. et L'ÉRIGER C., *En action dans un monde en changement*, Document d'appui, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 2019, en ligne : <[https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui\\_interactif.pdf](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui_interactif.pdf)>.
42. Cour Européenne des Droits de l'Homme, 16 mars 2010, n° 42184/05, *Carson et autres c. Royaume-Uni* (Grande Chambre), en ligne : <<http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-97796&filename=CEDH.pdf>>.
43. Cour Européenne des Droits de l'Homme, 24 mai 2016, no 38590/10, *Opinion concordante du juge Pinto de Albuquerque* dans l'affaire *Biao c. Danemark* (Grande Chambre), par. 8, en ligne : <<http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-163460&filename=CEDH.pdf>>.
44. CUNIN J., « L'IA ne doit pas briser la relation humaine qui existe lors d'un recrutement », *Les Echos*, 17 février 2020, en ligne : <<https://www.lesechos.fr/idees-debats/leadership-management/lia-ne-doit-pas-briser-la-relation-humaine-qui-existe-lors-dun-recrutement-1244606>>.
45. DA SYLVA L., « Les données et leurs impacts théoriques et pratiques sur les professionnels de l'information » (2017) 63-4 *Documentation et bibliothèques* 5, en ligne : <<https://id.erudit.org/iderudit/1042308ar>>.
46. DASTIN J., « Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women », *Reuters*, 11 octobre 2018, en ligne: <<https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>>.

47. *Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, adoptée par la Conférence Internationale du Travail dans 86<sup>e</sup> session, Genève, 19 juin 1998, en ligne : <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>.
48. DEJOUX C., « MOOC #IA 2018 « Le manager augmenté par l'IA ? » - Christophe Montagnon, Directeur innovation RANDSTADT », *Youtube*, 7 janvier 2020, en ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=1hwQwsgk8zY>.
49. DESBARATS I., « le recrutement à l'ère de l'IA : l'éthique au secours du droit ? », (2019) 153 *Revue Lamy Droit des affaires* 37, en ligne : [https://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/34569/1/34569\\_Desbarats.pdf](https://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/34569/1/34569_Desbarats.pdf).
50. DILHAC M. (dir.), ABRASSART C. (dir.) et VOARINO N. (dir.), *Le Rapport de la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'Intelligence Artificielle*, Montréal, 2018, en ligne : <https://www.declarationmontreal-iaresponsable.com/la-declaration>.
51. Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.
52. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
53. Directive 2006/54/CE Du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).
54. Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.
55. DU PERRON D., « Projet de loi 64 : une réforme à l'Européenne du droit à la protection des renseignements personnels », *Laboratoire de cyberjustice*, 17 juin 2020, en ligne : <https://www.cyberjustice.ca/en/2020/06/17/projet-de-loi-64-une-reforme-a-leuropeenne-du-droit-a-la-protection-des-renseignements-personnels/>.
56. FANTINO M., *La digitalisation du recrutement dans le domaine des Ressources Humaines*, mémoire, Genève, Haute École de Gestion de Genève, 15 juillet 2021, en ligne : <https://sonar.ch/hesso/documents/314981>.

57. FOURNIER S., *L'application et l'interprétation de l'article 18.1 de la charte des droits et libertés de la personne*, Février 2016, Québec, p.2, en ligne : [https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/formulaire\\_emploi.pdf](https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/formulaire_emploi.pdf).
58. Future of Life Institute, « Asilomar AI Principles », [www.futureoflife.org](http://www.futureoflife.org), 2017, en ligne : <https://futureoflife.org/2017/08/11/ai-principles/>.
59. GARDES D., « Le droit à l'emploi face à l'intelligence artificielle », (2021) 2 *Daloz Revues – Droit social* 115.
60. GÉNIAUT B., « Quel type de régulation pour l'intelligence artificielle, ou comment justifier l'irrationnel », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020.
61. GERALDINE, « Intelligence Artificielle et recrutement : enjeux et applications », *Inasoft*, 18 janvier 2019, en ligne : <https://www.inasoft.fr/blog/actualites-logiciel-rh/intelligence-artificielle-et-recrutementenjeux-et-applications/>.
62. GOODMAN R., « Why Amazon's Automated Hiring Tool Discriminated Against Women », *American Civil Liberties Union*, 12 octobre 2018, en ligne : <https://www.aclu.org/blog/womens-rights/womens-rights-workplace/why-amazons-automated-hiring-tool-discriminated-against>.
63. GUEZ D., « Matching en recrutement : définition & mise en place », [www.opensourcing.com](http://www.opensourcing.com), 12 février 2021, en ligne : <https://opensourcing.com/blog/matching-recrutement/>.
64. HENNEBERT M. et BOURGUIGNON R., « La gestion des ressources humaines à l'ère numérique : occasion stratégique ou risque de marginalisation », dans Jean Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives Sociojuridiques et enjeux éthiques*, Les Presses de l'Université de Laval, 2021.
65. HODGETT S., BHOGAL K. et IP S., « Loi sur l'intelligence artificielle et les données du gouvernement du Canada : Aperçu », [www.osler.com](http://www.osler.com), 27 juin 2022, en ligne : <https://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2022/loi-sur-l-intelligence-artificielle-et-les-donnees-du-gouvernement-du-canada-apercu> .

66. HUTSON M., « Even artificial intelligence can acquire biases against race and gender », *Science*, 13 avril 2017, en ligne : <<https://www.science.org/content/article/even-artificial-intelligence-can-acquire-biases-against-race-and-gender>>.
67. Institute of Electrical and Electronics Engineers, « Ethically Aligned Design. A vision for prioritizing human well-being with autonomous and intelligent systems. Version 2 – For Public Discussion », [www.ethicsinaction.ieee.org](http://www.ethicsinaction.ieee.org), Décembre 2017, en ligne : <[https://standards.ieee.org/wp-content/uploads/import/documents/other/ead\\_v2.pdf](https://standards.ieee.org/wp-content/uploads/import/documents/other/ead_v2.pdf)>.
68. ISAAC H., et CHRETIEN J., « L'éthique dans l'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle », *Renaissance Numérique*, Octobre 2017, en ligne : <[https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor\\_assets/attachments/209/renaissance\\_numerique\\_ia\\_emploi\\_oct2017.pdf](https://www.renaissancenumerique.org/ckeditor_assets/attachments/209/renaissance_numerique_ia_emploi_oct2017.pdf)>.
69. JACKSON C., « What is Redlining », *The New York Times*, 17 août 2021, en ligne : <<https://www.nytimes.com/2021/08/17/realestate/what-is-redlining.html>>.
70. JERNIGAN C. et MISTREE B., « Gaydar: Facebook friendships expose sexual orientation », (2009) 14(10) *First Monday*, en ligne : <<https://doi.org/10.5210/fm.v14i10.2611>>.
71. JOSHI M., « Si l'erreur est humaine, ce n'est pas le cas de l'intelligence artificielle », *Journal du net*, 12 novembre 2020, en ligne : <<https://www.journaldunet.com/solutions/dsi/1495223-si-l-erreur-est-humaine-ce-n-est-pas-le-cas-de-l-intelligence-artificielle/>>.
72. LACROUX A. et MARTIN LACROUX C., « l'intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : Nouvelles promesses et nouveaux risques », (2021) 122-2 *Management et avenir* 121, en ligne : <<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2-page-121.htm>>.
73. LEA, « Qu'est-ce qu'un ATS ? L'outil de recrutement indispensable », *Taleez.com – Conseils & Inspirations RH*, 22 octobre 2021, en ligne : <<https://taleez.com/w/blog/qu-est-ce-qu-un-ats-logiciel-gestion-recrutement>>.
74. LEMIEUX D., LACHAPPELLE A. et LÉVESQUE S., « « La Loi canadienne sur les droits de la personne » : une Charte méconnue », (1982) 23-2 *Les Cahiers de droit* 277, en ligne : <<https://id.erudit.org/iderudit/042498ar>>.

75. LES ECHOS, « Quand le logiciel de recrutement d'Amazon discrimine les femmes », *Les Echos*, 13 octobre 2018, en ligne : <<https://www.lesechos.fr/industrie-services/conso-distribution/quand-le-logiciel-de-recrutement-damazon-discrimine-les-femmes-141753>>.
76. Les Défenseurs Des Droits et La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, « Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations », *Les Défenseurs des droits*, Paris, 29 mai 2020, en ligne : <[https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_algorithmes\\_access\\_0.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_algorithmes_access_0.pdf)>.
77. *Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC 1985, c H-6.*
78. *Loi constitutionnelle de 1867, 30 & 31 Vict., c. 3 (R.-U.).*
79. *Loi constitutionnelle de 1982, annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c. 11 (R.-U.).*
80. *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, LQ 2021, c 25.*
81. *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, RLRQ c A-2.01.*
82. *Loi sur l'équité en matière d'emploi, LC 1995, c 44.*
83. *Loi sur la protection des renseignements personnels, L.R.C. 1985, ch. P-21.*
84. *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, RLRQ c P-39.1.*
85. *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques, L.C. 2000, ch. 5.*
86. *Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1.*
87. *Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1.*
88. MACKAY M. et KIM N., *L'ajout de la condition sociale à la Loi canadienne sur les droits de la personne*, rapport, Commission canadienne des droits de la personne, Février 2009, en ligne : <[https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/cs\\_fra\\_1.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/cs_fra_1.pdf)>.
89. MACLURE J. et SAINT-PIERRE M., *Le nouvel âge de l'intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques*, (2018) 30-3 *Les cahiers de propriété intellectuelle* 745; en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcedu/texte-1-j-maclure\\_ep3.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/qldjgcedu/texte-1-j-maclure_ep3.pdf)>.
90. MARTIN K., « Ethical Implications and Accountability of Algorithms », (2018) 160 (4) *Journal of Business Ethics* 835, en ligne : <<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10551-018-3921-3.pdf>>.

91. MAZARS M. et EL BOUJEMAOUI W., « Se préparer à la discipline du RGPD », (2018) 7 *Revue du Droit du Travail* 506, en ligne : <<https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=REVTRAV/CHRON/2018/0144>>;
92. MAZARS M. et BOUJEMAOUI W., « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020.
93. McCARTHY J., MINSKY M., ROCHESTER N. et SHANNON C., « A proposal for the Dartmouth summer research project on Artificial Intelligence », 27 (4) *AI Magazine* 12, en ligne: <https://doi.org/10.1609/aimag.v27i4.1904>.
94. MEYRANY R., « Préface », dans Miguel BENASAYAG, *La Tyrannie des algorithmes*, Conversations pour demain, Paris, Éditions Textuel, 2019.
95. MIASATO A. et SILVA F., « Artificial Intelligence as an Instrument of Discrimination in Workforce Recruitment », (2019) 8 (2) *Acta Univ Sapientiae: Legal Studies* 191, en ligne: <<http://www.acta.sapientia.ro/acta-legal/C8-2/legal82-04.pdf>>.
96. MICHAUD O., « La protection des travailleurs à l'heure l'IA », (2021) 2 *Dalloz Revues – Droit social* 124.
97. MORISETTE E., « Les clauses restrictives d'emploi : le regard des travailleuses et des travailleurs d'agences de placement », (2020) 475 *Développements récents en droit du travail* 151.
98. NORVIG P. et RUSSELL S., *Artificial Intelligence : A Modern Approach*, 4<sup>e</sup> édition, Pearson Education, 2021.
99. O'BRIEN M., « Attention à la discrimination, prévient Washington », *La Presse*, 12 mai 2022, en ligne : <<https://www.lapresse.ca/affaires/2022-05-12/intelligence-artificielle-et-emploi/attention-a-la-discrimination-previent-washington.php>>.
100. *Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politiques*, (1976) 999 *Recueil des Traités des Nations Unis* 171, en ligne : <<https://treaties.un.org/doc/publication/unts/volume%20999/v999.pdf>>; ci-dessous *Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politique*.

101. *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, (1976) 993 *Recueil des Traités des Nations Unis* 3, en ligne : <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20993/v993.pdf>.
102. Parlement Européen, *Résolution du Parlement européen sur une politique industrielle européenne globale sur l'intelligence artificielle et la robotique (2018/2088(INI))*, 12 février 2019, publié dans le Journal officiel de l'Union Européenne le 23 décembre 2020 (C449/37), en ligne : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52019IP0081>.
103. PELLETIER S. et ROCHELEAU-HOULE D., *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail*, document de réflexion, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, en ligne : [https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest\\_effets\\_intelligence\\_artificielle\\_travail\\_a.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest_effets_intelligence_artificielle_travail_a.pdf).
104. PEYRONNET M., « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer? », dans Patrice ADAM (dir.), Martine LE FRIANT (dir.) et Yasmine TARASEWICZ (dir.), *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail – Les travaux de l'AFDT*, Thèmes et Commentaires, Paris, Dalloz, 2020.
105. *Projet de loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois*, C-27, 16 juin 2022.
106. Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle [COM(2008) 426 final du 2 juillet 2008].
107. RADIO-CANADA, « Les robots sont-ils machos? », Radio-Canada (27 septembre 2019), en ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1321194/aurelie-jean-biais-algorithmes-intelligence-artificielle-sexisme>.
108. RAMAPHOSA C. et LÖFVEN S. (dir.), *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Rapport, Commission Mondiale sur l'Avenir du Travail - Organisation Internationale du Travail, Genève, 2019, en ligne : [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662440/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm).

109. *Rapport du Rapporteur Spécial du droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 40<sup>e</sup> session, 2019, A/HRC/40/63, en ligne : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/307/41/PDF/G1930741.pdf?OpenElement>.
110. *Rapport du Rapporteur Spécial du droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 43<sup>e</sup> session, 2020, A/HRC/43/52, en ligne : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/071/67/PDF/G2007167.pdf?OpenElement>.
111. *Rapport du Rapporteur Spécial du droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 43<sup>e</sup> session, 2020, A/HRC/43/52, en ligne : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/071/67/PDF/G2007167.pdf?OpenElement>.
112. *Rapport du de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme sur droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 48<sup>e</sup> session, 2021, A/HRC/48/31, en ligne : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/249/22/PDF/G2124922.pdf?OpenElement>.
113. *Rapport du de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme sur droit à la vie privée*, soumis au Conseil des Droits de l'Homme dans sa 48<sup>e</sup> session, 2021, A/HRC/48/31, en ligne : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/249/22/PDF/G2124922.pdf?OpenElement>.
114. *Règlement 2016/679 du parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)*, adopté le 27 avril 2016, publié dans le Journal Officiel de l'Union Européenne le 4 mai 2016 (L119/1), en ligne : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32016R0679>.
115. *Résolution 69/166 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 69<sup>e</sup> session, 18 décembre 2014, A/RES/69/166.

116. *Résolution 71/199 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 71<sup>e</sup> session, 19 décembre 2016, A/RES/71/199.
117. *Résolution 73/179 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 73<sup>e</sup> session, 17 décembre 2018, A/RES/73/179.
118. *Résolution 75/176 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 75<sup>e</sup> session, 16 décembre 2020, A/RES/75/176.
119. *Résolution 75/176 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 75<sup>e</sup> session, 16 décembre 2020, A/RES/75/176, en ligne : [https://digitallibrary.un.org/record/3896430/files/A\\_RES\\_75\\_176-FR.pdf](https://digitallibrary.un.org/record/3896430/files/A_RES_75_176-FR.pdf).
120. *Résolution 28/16 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 28<sup>e</sup> session, 26 mars 2015, A/HRC/RES/28/16.
121. *Résolution 34/7 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 34<sup>e</sup> session, 23 mars 2017, A/HRC/RES/34/7.
122. *Résolution 37/2 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 37<sup>e</sup> session, 22 mars 2018, A/HRC/RES/37/2.
123. *Résolution 42/15 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 42<sup>e</sup> session, 26 septembre 2019, A/HRC/RES/42/15.
124. *Résolution 20/8 sur la promotion, la protection et l'exercice des droits de l'homme sur l'Interne*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 20<sup>e</sup> session, 5 juillet 2012, A/HRC/RES/20/8.
125. *Résolution 26/13 sur la promotion, la protection et l'exercice des droits de l'homme sur l'Interne*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 26<sup>e</sup> session, 26 juin 2014, A/HRC/RES/26/13.
126. *Résolution 32/13 sur la promotion, la protection et l'exercice des droits de l'homme sur l'Interne*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 32<sup>e</sup> session, 1 juillet 2016, A/HRC/RES/32/13.

127. *Résolution 42/15 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par le Conseil des Droits de l'Homme, dans sa 42<sup>e</sup> session, 26 septembre 2019, A/HRC/RES/42/15, en ligne : <<https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/297/53/PDF/G1929753.pdf?OpenElement>>.
128. *Résolution 68/67 sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique*, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa 68<sup>e</sup> session, 18 décembre 2013, A/RES/68/167, en ligne : <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/449/48/PDF/N1344948.pdf?OpenElement>>.
129. RICHARD C., « Dans la boîte noire des algorithmes. Comment nous nous sommes rendus calculables », (2018) 3-11 *Revue du Crieur* 68, en ligne : <<https://www.cairn.info/revue-du-crieur-2018-3-page-68.htm>>.
130. RIVET M., « La discrimination dans la vie au travail : le droit à l'égalité à l'heure de la mondialisation », (2004) 34 (1-2) *Revue de Droit de l'Université Sherbrooke* 275, en ligne : <<https://canlii.ca/t/2s46>>.
131. ROCHELEAU-HOULE D. (dir.), *Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail, document de réflexion*, document de réflexion, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, en ligne : <[https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest\\_effets\\_intelligence\\_artificielle\\_travail\\_a.pdf](https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/hqepc3fm/cest_effets_intelligence_artificielle_travail_a.pdf)> .
132. ROUX D., *Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité*, Montréal, Wilson et Lafleur, 2005, en ligne : <<https://edocrone.caij.qc.ca/wilson-et-lafleur-livres/82/469437134>> .
133. RTBF, « Allons-nous bientôt passer nos entretiens d'embauche avec des robots recruteurs? », *rtbf.be*, 29 avril 2019, en ligne : <<https://www.rtf.be/article/allons-nous-bientot-passer-nos-entretiens-d-embauche-avec-des-robots-recruteurs-10207788?id=10207788>>.
134. SCHWAB K., *The fourth industrial revolution*, New York, Crown Business, 2017.
135. SERENO S., « Focus sur les discriminations par algorithmes », (2020) 11 *Revue de droit du travail - Dalloz* 680, en ligne : <<https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=REVTRAV/CHRON/2020/0159>>.

136. TODOLI-SIGNES A., « Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination : the necessary collective governance of data protection », (2019) 25 (4) *Transfer : European Review of Labor and Research* 465, en ligne : <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258919876416>>.
137. *Traité sur l'Union Européenne* (version consolidée), adopté le 7 février 1992, Maastricht, entré en vigueur le 1 novembre 1993, *Journal Officiel de l'Union Européenne* (C202), publié le 7 juin 2016, en ligne : <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=LV>>.
138. TURRETINI E., « Les entretiens d'embauche avec des robots », *LeTemps.ch*, 16 décembre 2018, en ligne : <<https://blogs.letemps.ch/emily-turrettini/2018/12/16/les-entretiens-dembauche-avec-des-robots/>>.
139. VERY P. et CAILLUEET L., « *Intelligence artificielle et recherche en gestion* », (2019) 45-285 *Revue Française de Gestion* 119.
140. Villani C. et al., *Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne*, Rapport officiel, Paris, Mars 2018, en ligne : <<https://www.vie-publique.fr/rapport/37225-donner-un-sens-lintelligence-artificielle-pour-une-strategie-nation>>.