

Intelligence artificielle et égalité des sexes

Sylvaine Laulom



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.

1

La discrimination par algorithme au travail

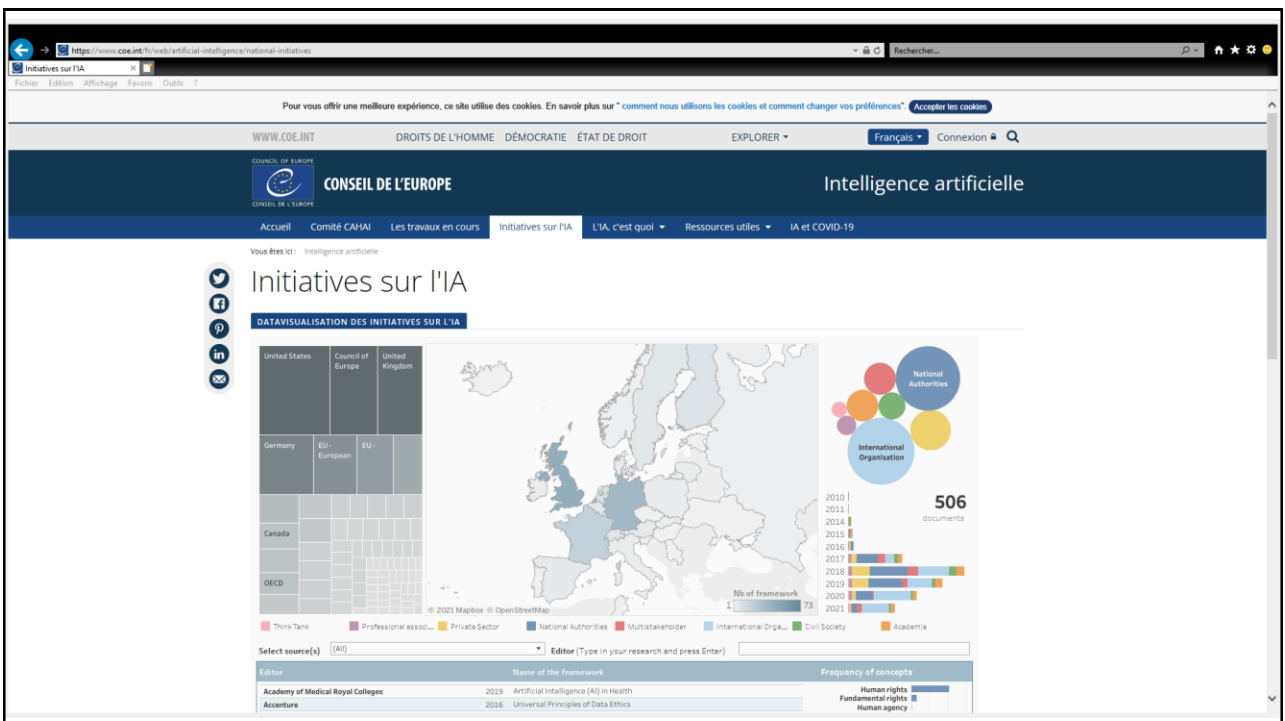
- Devons nous avoir peur des algorithmes et plus généralement de l'Intelligence artificielle?
- Quelles discriminations peuvent-elle être générées par un algorithme?
 - Présentent-elles des spécificités?
- Quels outils juridiques pour lutter contre ces discriminations?
 - Outils actuels sont-ils adaptés et suffisants?

2

En préambule

- Un algorithme peut-il être discriminatoire?
- Déjà une importante littérature documente le risque de discrimination par algorithme souvent dans le cadre plus général des débats autour de l'intelligence artificielle
- Depuis la fin des années 2010, les initiatives des différentes organisations internationales se multiplient

3



4

- Sources : <https://www.coe.int/fr/web/artificial-intelligence/national-initiatives>
- <https://www.coe.int/fr/web/artificial-intelligence/work-in-progress>

5

I. Quelles discriminations?

- Pour répondre à cette question, il est nécessaire de déterminer quels sont les usages des algorithmes dans les relations de travail
- Qu'est ce qu'un algorithme?

6

Quelques définitions

- « Au sens strict, un algorithme est la description d'une suite finie et non ambiguë d'étapes (ou d'instructions) permettant d'obtenir un résultat à partir d'éléments fournis en entrée. Par exemple, une recette de cuisine est un algorithme permettant d'obtenir un plat à partir d'ingrédients » (Rapport CNIL, déc. 2017, https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/cnil_rapport_garder_la_main_web.pdf)
- « Suite finie de règles formelles (opérations logiques, instructions) permettant d'obtenir un résultat à partir d'éléments fournis en entrée. Cette suite peut être l'objet d'un processus automatisé d'exécution et s'appuyer sur des modèles conçus par le biais d'apprentissage machine » (Glossaire de l'intelligence artificielle, Conseil de l'Europe, <https://www.coe.int/fr/web/artificial-intelligence/glossary>)

7

- L'utilisation d'algorithmes comme aide à la décision n'est pas nouvelle, ce qui est nouveau est la masse d'informations qui peut désormais être traitée ainsi que la vitesse de traitement
- La complexité croissante des algorithmes génère des catégorisations des algorithmes
- Quels algorithmes dans les relations de travail? Quelle est la réalité de leur utilisation?

8

Quelles conséquences génèrent l'utilisation de l'IA?

- Au niveau macro, le développement de l'IA peut entraîner une évolution du travail lui-même.
 - Quel sera le travail demain? Comment accompagner les travailleurs?
 - L'IA n'est-elle pas susceptible de renforcer les inégalités structurelles sur le marché du travail?
- De nouvelles formes d'organisation du travail avec le développement des plateformes de travail (qui n'entraîne pas nécessairement une modification du travail lui-même)
- Qu'en est-il dans les entreprises du management algorithmique des relations de travail?
 - Une transformation des procédures de recrutement? Gestion des carrières?

9

Le risque discriminatoire produit par l'algorithme

- L'algorithme ne peut fonctionner sans information: de la qualité de l'information dépend la qualité des réponses algorithmiques
- Les biais des concepteurs
- Des bases d'information non représentative (problème de la petitesse des panels dans les entreprises)
- Le risque de discrimination généré par l'utilisation des proxy
 - Voir la décision de la Cour de Justice Test Achat, 1 mars 2011, C-236/09 (conclusions de l'avocate générale : § 66: « L'on conviendra qu'il est particulièrement facile de stipuler une distinction en fonction du sexe dans les produits d'assurance. En revanche, il est bien plus compliqué d'appréhender et d'évaluer correctement des éléments économiques et sociaux ainsi que les habitudes de vie des assurés, et il est d'autant plus difficile de les contrôler que ces facteurs peuvent subir des modifications au cours du temps. Des difficultés pratiques ne peuvent cependant pas justifier à elles seules que des compagnies recourent dans une certaine mesure au sexe des assurés en tant que critère de distinction pour des motifs de commodité »).

10

II. Les instruments existants

- Le droit européen de la non discrimination
- Directive 2006/54 du 5 juillet 2006, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- Directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

11

Le droit européen de la non-discrimination

- Interdiction des discriminations directes
- Interdiction des discriminations indirectes : si le résultat produit par l'algorithme est discriminatoire, l'algorithme devra être revu
- Système de preuve de la discrimination

12

II. Les instruments existants: Le RGPD

- Règlement, 2016/679 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

Point 75 du préambule : « 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, à un vol ou une usurpation d'identité, à une perte financière, à une atteinte à la réputation, à une perte de confidentialité de données protégées par le secret professionnel, à un renversement non autorisé du processus de pseudonymisation ou à tout autre dommage économique ou social important; lorsque les personnes concernées pourraient être privées de leurs droits et libertés ou empêchées d'exercer le contrôle sur leurs données à caractère personnel; 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 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; lorsque le traitement porte sur des données à caractère personnel relatives à des personnes physiques vulnérables, en particulier les enfants; ou lorsque le traitement porte sur un volume important de données à caractère personnel et touche un nombre important de personnes concernées ».

13

Le RGPD

- Une série de principes sont applicables:
 - Le principe de finalité limite la manière dont on peut utiliser ou réutiliser les données
 - Principe de minimisation limite la collecte aux seules données strictement nécessaires à la réalisation de l'objectif
 - Les personnes doivent conserver la maîtrise des données qui les concernent
 - Dispositions spécifiques concernant les données sensibles (article 9: « Le traitement des données à caractère personnel qui révèle 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 sont interdits ».)
 - Principe de transparence, d'information
 - Article 22: la personne a le « droit de ne pas faire l'objet d'une décisions 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 ».

14

