

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 4.2 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Biais et discrimination : l'égalité à l'épreuve

LEg 3 · CO 328 Un algorithme apprend du passé. Si le passé était inégal, il reproduit l'inégalité, avec une apparence d'objectivité. Recrutement, évaluation, promotion, salaire : là où l'IA touche des personnes, l'égalité doit être vérifiée, pas supposée.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Les biais viennent des **données**, de la **conception** de l'outil et aussi de la **façon de demander**.
- Un critère neutre en apparence peut **discriminer indirectement** (années d'expérience, diplôme suisse, interruptions de carrière).
- La « **boîte noire** » rend la preuve difficile : documenter les critères et garder une décision humaine motivée.
- Tester sur un échantillon : comparer les résultats par **groupes** (sexe, âge).

LEg 3	LEg 6	CO 336	1
interdiction	preuve allégée, sauf embauche	congé abusif	décision motivée par une personne

2 La base légale, article par article

- Interdiction de discriminer en raison du sexe, directement ou indirectement, notamment à l'embauche, dans l'attribution des tâches, la rémunération, la promotion et le licenciement (LEg 3).
- Allègement du fardeau de la preuve, sauf pour l'embauche (LEg 6) ; indemnité en cas de refus d'embauche discriminatoire (LEg 5).
- Protection de la personnalité du travailleur (CO 328) ; congé abusif pour une raison inhérente à la personnalité, comme l'âge, sans lien avec le travail (CO 336 al. 1 let. a).
- Règlement européen : les systèmes à haut risque doivent être alimentés par des données appropriées et surveillés pour les biais ; le règlement 2026/1744 encadre le traitement de données sensibles pour corriger les biais (RIA art. 4 bis).

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Filtre « plus de 10 ans d'expérience exclus »	Risque de discrimination liée à l'âge	CO 328 · CO 336
Préférence automatique pour les diplômes suisses	Risque de discrimination indirecte selon l'origine	Cst. 8 · CO 328
Évaluation qui pénalise une absence pour maternité	Discrimination liée au sexe	LEg 3
Score proposé par l'IA repris sans analyse	Le supérieur doit motiver lui-même	LPD 21
Test de l'outil sur un échantillon	Comparer les résultats femmes, hommes, âges	Bonne pratique

4 La méthode, dans l'ordre

1. Documenter les critères.
2. Tester par groupes.
3. Motiver chaque décision.
4. Permettre de s'exprimer.
5. Exiger des tests du fournisseur.

> **« Ce qui a l'air neutre peut écarter en silence. »**

6 Les pièges

Penser qu'un supérieur qui « valide » la proposition de l'IA en un clic exerce un vrai contrôle humain.

7 Le cas type du chapitre

La note de 2,8 sur 5. Un logiciel d'évaluation propose pour une collaboratrice une note de 2,8 sur 5 et suggère de se séparer d'elle ; ses objectifs ont été fixés sans tenir compte de ses quatre mois de congé de maternité.

a. Quel problème juridique ?
b. Que doit faire le supérieur ?
c. Quel risque si le congé est donné ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- Un contrôle humain réel suppose du temps, de la compétence et le pouvoir de s'écarter de la proposition ; un simple clic de validation n'en est pas un.
- Un grand groupe de commerce en ligne a abandonné dès 2018 un outil de recrutement qui défavorisait les candidatures féminines : il avait appris des recrutements passés.
- Demander au fournisseur des tests de biais et des indicateurs d'égalité, et les inscrire dans le contrat.

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Un critère neutre en apparence peut discriminer indirectement.
2. Vrai ou faux ? Le fardeau de la preuve est allégé aussi pour l'embauche.
3. Vrai ou faux ? Valider en un clic une proposition d'IA est un vrai contrôle humain.
4. Vrai ou faux ? Les biais peuvent venir de la façon de formuler la demande.
5. Vrai ou faux ? Une évaluation qui pénalise la maternité est discriminatoire.
6. Vrai ou faux ? Tester l'outil par groupes est une bonne pratique.
7. Cas express : L'IA propose 2,8 sur 5 à une collaboratrice de retour de maternité : on reprend ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « La note de 2,8 sur 5 », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : LEg 3.

2. Faux : LEg 6 l'exclut pour l'embauche.

3. Faux : Il faut pouvoir s'en écarter et motiver.

4. Vrai : Pas seulement des données.

5. Vrai : LEg 3.

6. Vrai : Comparer femmes, hommes, âges.

7. Non. Réévaluer sur la période travaillée et motiver soi-même.

8.

1. Discrimination liée au sexe (LEg 3) : l'absence pour maternité pénalise l'évaluation.

2. Ne pas reprendre la note : réévaluer sur la période travaillée, motiver lui-même, et permettre à la collaboratrice de s'exprimer (LPD 21).

3. Contestation pour discrimination (LEg 5 et 6) et congé abusif ; voir l'égalité et le licenciement.

9. 1) Documenter les critères. ; 2) Tester par groupes. ; 3) Motiver chaque décision. ; 4) Permettre de s'exprimer. ; 5) Exiger des tests du fournisseur. Base : LEg 3, 5, 6 ; CO 328, 336 ; Cst. 8 ; LPD 21 ; RIA art. 4 bis, 10.