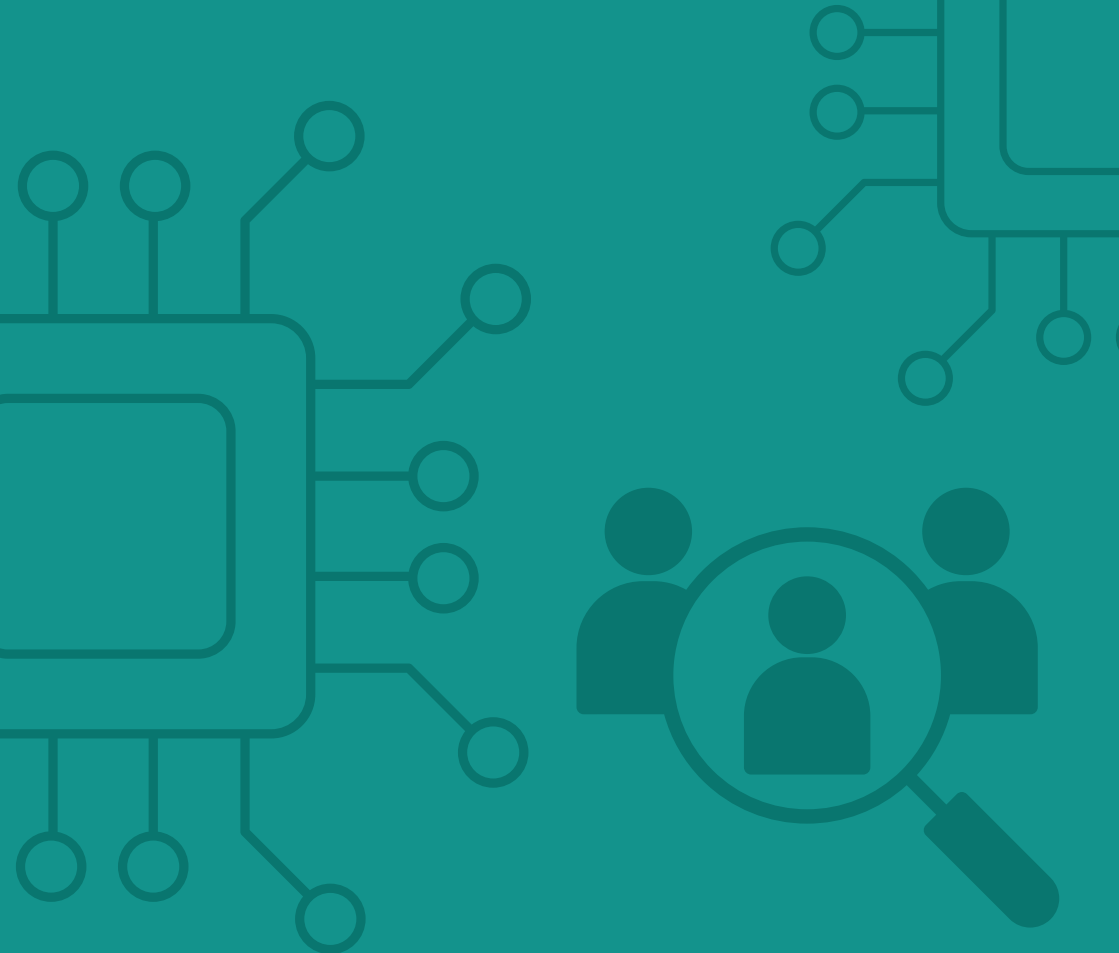




Utilisation responsable de l'IA sur le lieu de travail

Limitier les biais et prévenir la discrimination de genre



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

.be

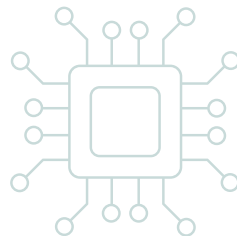
Contenu

Introduction	2
Conseils pour une politique en matière d'IA	4
Obligations légales	4
Comité d'éthique	4
Information et consultation	5
Formation	5
Inventaire	5
Audits relatifs aux biais	6
Comment l'IA peut-elle engendrer des biais de genre ?	7
Qui et que représentent les ensembles de données ?	7
Qui crée le système d'IA ?	7
L'AI Act – ce que vous devez savoir en tant qu'employeur-se	10
Problème ou question ?	13
Documentation utile	14

Cette brochure vous invite à réfléchir à l'impact potentiel de l'IA sur l'égalité de genre sur le marché du travail. L'IA rend les processus plus efficaces et peut soutenir de nombreuses tâches, notamment dans le domaine du recrutement. Elle peut standardiser les procédures d'embauche, proposer un langage neutre du point de vue du genre dans les offres d'emploi, comparer rapidement des informations ou détecter des biais potentiels. Toutefois, l'IA peut également reprendre et renforcer des biais (de genre). En ayant conscience de ces risques, en mettant en place une politique interne d'utilisation responsable de l'IA et en prévoyant toujours un contrôle humain, il est possible de limiter les biais et leur impact. Cela garantit non seulement un processus de sélection plus équitable et plus inclusif, qui permet de retenir les meilleur-e-s candidat-e-s, mais cela renforce également la confiance tant des candidat-e-s que des collaborateur-rice-s dans la qualité des décisions de recrutement.



Introduction



L'intelligence artificielle (IA) est une technologie qui se développe à une vitesse fulgurante et qui est de plus en plus utilisée sur le marché du travail. Grâce à leur large éventail d'applications, les systèmes d'IA sont utilisés de différentes manières et dans divers secteurs afin de rendre les processus plus efficaces et plus rapides. Mais il y a aussi un revers à la médaille : cette technologie peut, généralement de manière non intentionnelle, amplifier et renforcer les inégalités existantes, notamment sur le plan du genre¹.

L'IA joue un rôle de plus en plus important dans le recrutement et la sélection, où la technologie soutient et simplifie différentes étapes du processus de recrutement : de la rédaction des offres d'emploi et leur diffusion auprès des candidat-e-s potentiel-le-s, à l'analyse et la mise en correspondance des CV, en passant par la réalisation d'évaluations et de tests de personnalité, et même la conduite d'entretiens d'embauche automatisés par vidéo. En outre, l'IA est également utilisée pour les processus de management sur le lieu de travail, tels que l'attribution

des tâches, l'établissement des horaires ou le soutien aux processus d'évaluation et d'appréciation. Toutes ces applications peuvent influencer les opportunités des femmes et des hommes sur le marché du travail.

Une étude² de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : « l'Institut ») montre que l'IA est bien implantée dans les pratiques de recrutement en Belgique : 74% des recruteur-se-s interrogé-e-s utilisent l'IA dans au moins une des phases du processus (la préparation, la recherche de candidat-e-s et la sélection finale). Plus de deux tiers d'entre eux-elles sont majoritairement favorables à cette évolution, principalement parce que l'IA permet de gagner du temps, est facile à utiliser et rendrait les processus de sélection plus objectifs.

L'objectivité n'est toutefois pas garantie. Même si l'utilisation de l'IA dans les processus de recrutement réduit l'influence de la subjectivité humaine du-de la recruteur-se, cela ne signifie pas pour autant que la technologie constitue une option neutre. Le système d'IA peut égale-

¹ Compte tenu du mandat de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, cette brochure traite des biais et de la discrimination générés par l'IA en lien avec le genre. Nous avons toutefois conscience du fait que les biais de genre ne constituent pas la seule forme de biais générée par l'IA et nous reconnaissons également la dimension intersectionnelle présente dans la discrimination générée par l'IA. Les conseils donnés dans la brochure sont également utiles pour limiter d'autres formes de risques de biais.

² Wuidar, S., Engels, L., Lisein, O., Zanoni, P., Rondeaux, G. & Pirsoul, T. (2026). Recrutement et sélection à l'ère de l'IA : Utilisation de l'IA, conscience des risques de biais et recommandations relatives aux risques de discrimination de genre, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/recrutement-et-selection-lere-de-lia>

ment introduire des préjugés de genre dans un processus de recrutement.

Ces dernières années, de nombreux exemples de biais de genre générés par des systèmes d'IA ont été mis en lumière : citons par exemple l'outil d'évaluation des CV d'Amazon qui attribuait systématiquement des scores plus faibles aux femmes, les systèmes de reconnaissance faciale qui reconnaissent beaucoup moins souvent les femmes noires que les hommes blancs, les publicités qui proposaient des emplois de secrétaire plutôt aux femmes tandis que les hommes voyaient plus souvent des offres d'emploi de pilote, etc. En outre, il existe très probablement de nombreux cas dont nous n'avons pas (encore) connaissance, compte tenu du manque de transparence inhérent à la prise de décision par un système d'IA.

Il peut donc arriver qu'en tant qu'employeur-se, vous utilisiez un système d'IA sans vous rendre compte qu'il existe un biais de genre ou que le système est discriminatoire. L'étude de l'Institut a révélé que peu de recruteur-se-s ont conscience des risques liés au biais de genre. Bien qu'entre 12% et 17% d'entre eux-elles (selon la phase du processus de recrutement) aient déjà été confronté-e-s à des résultats biaisés de l'IA, le biais de genre a rarement été spontanément mentionné comme un risque.

Dans le même temps, seul un cinquième des recruteur-se-s interrogé-e-s ont indiqué que leur organisation avait déjà pris des mesures pour se préparer à la réglementation sur l'IA, l'*AI Act* européen³. Une proportion importante, 41%, ne sait pas exactement où en est son organisation à cet égard. Cette observation est remarquable, car les systèmes d'IA destinés à être utilisés pour le recrutement et la sélection sont considérés comme « à haut risque » par l'*AI Act*. Cela signifie que les employeur-se-s qui utilisent ces systèmes devront se conformer à certaines obligations afin de limiter activement les risques, par exemple en matière d'atteinte aux droits fondamentaux comme la discrimination de genre.

Afin d'aider les organisations à utiliser l'IA de manière responsable et de limiter le risque de discrimination de genre dans les processus de recrutement et sur le lieu de travail, l'Institut a rédigé cette brochure. Elle propose :

- des **conseils pratiques** pour une utilisation responsable, transparente et inclusive de l'IA ;
- une explication concise des **biais liés au genre** et des discriminations potentielles par l'IA ;
- un aperçu des principales dispositions de l'*AI Act* pour les employeur-se-s.

³ Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) n°300/2008, (UE) n°167/2013, (UE) n°168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401689

Conseils pour une politique en matière d'IA

Une politique interne en matière d'IA clairement communiquée à tou-te-s les collaborateur-ric-e-s contribue à encadrer l'utilisation de l'IA au sein de votre organisation et à limiter les risques de discrimination.

Avant de procéder à l'achat d'un système d'IA, il est préférable de réfléchir à une **question centrale** : quel objectif voulons-nous exactement atteindre en tant qu'organisation avec ce système et comment pourrait-il améliorer les processus existants ? Intégrez la question dans vos réflexions stratégiques. L'IA n'est pas une solution à tous les problèmes, et il n'est pas obligatoire de l'utiliser partout.

Si vous décidez d'acquérir un système d'IA, essayez dès le début de la mise en œuvre de prévoir un **budget** pour la formation à l'utilisation responsable du système, et pour les éventuelles corrections de biais et les audits. Désignez également une **personne responsable de l'IA** chargée du suivi de son implémentation, des besoins en formation et du respect des exigences légales.

Obligations légales

Une politique en matière d'IA doit en premier lieu reprendre les obligations légales découlant de l'*AI Act* (voir chapitre « L'*AI Act* – ce que vous devez savoir en tant qu'employeur-se »). Il est toutefois recommandé d'aller au-delà de la mise en œuvre des mesures obligatoires.

Comité d'éthique

Envisagez de créer un comité d'éthique pour l'IA au sein de l'organisation. Celui-ci peut se composer de travailleur-se-s de différents départements, notamment le-la DPO et les RH, et le-la responsable de l'IA. Ce comité peut contribuer à l'élaboration et au suivi de la politique interne en matière d'utilisation responsable de l'IA, suivre les développements technologiques et juridiques, assurer le monitoring de l'utilisation informelle de l'IA et formuler des recommandations en interne.



Information et consultation

Impliquez les parties prenantes concernées au sein de votre organisation dans la mise en place d'un système d'IA à haut risque (par exemple, le-la DPO) et informez et consultez également les travailleur-se-s et leurs représentant-e-s en temps utile. Il convient de définir clairement dès le départ l'objectif visé par l'utilisation d'un système d'IA, la manière dont le système est suivi et ce qu'il advient des résultats.

La décision finale doit toujours revenir à un être humain et non à l'IA. Encouragez donc une culture d'entreprise où l'évaluation critique des décisions prises par des algorithmes est un réflexe naturel, et où les employé-e-s continuent d'assumer la responsabilité de la décision finale.

Formation

Pour adopter une attitude critique, les collaborateur-ice-s doivent être bien informé-e-s ou, comme le stipule l'article 4 de l'*AI Act*, disposer d'un niveau suffisant de maîtrise de l'IA. Cette maîtrise de l'IA implique également une prise de conscience des biais et de discrimination (de genre). Intégrez les thèmes des biais et de la diversité dans les formations sur l'IA proposées en interne à l'ensemble des collaborateur-ice-s, par exemple à travers les modules suivants :

- le recrutement inclusif et les biais cognitifs, appliqués à l'usage de l'IA (p. ex. : tests en ligne tels que le *Harvard Implicit Bias Test*) ;
- l'encadrement managérial des pratiques IA des recruteur-se-s ;

- la maîtrise du *prompting* et la conscience des risques ;
- l'utilisation de systèmes de débiaisement reconnus ;
- l'attention pour les algorithmes sur les réseaux sociaux (p. ex. : LinkedIn) et leurs effets d'exclusion potentiels.

En ce qui concerne les processus de recrutement, toute personne impliquée dans ce domaine au sein de l'organisation doit être en mesure d'expliquer aux candidat-e-s comment s'est déroulé le processus de sélection :

- que l'IA a été utilisée ;
- à quelles étapes du processus elle a été utilisée et dans quel but ;
- quelle mission a été confiée au système d'IA ;
- comment les données à caractère personnel ont été traitées ;
- et la manière dont les résultats du système d'IA ont été pris en compte.

Inventaire

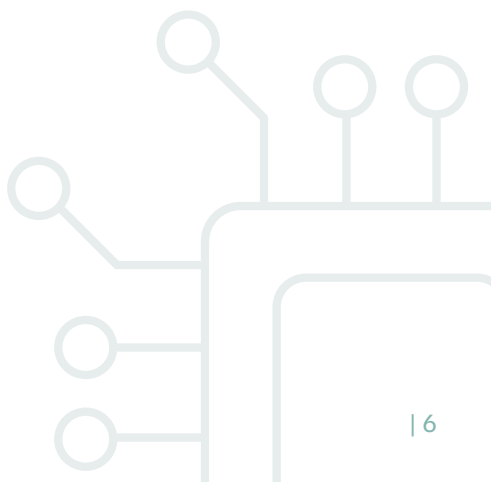
Afin d'obtenir une vue d'ensemble des outils d'IA utilisés par les collaborateur-ice-s et des finalités, il est préférable de dresser un inventaire, avec une estimation des risques éventuels par outil d'IA (en ce qui concerne les biais, mais aussi par exemple la cybersécurité et les fuites de données). Cela permet également d'avoir une vue sur ce qu'on appelle la *shadow AI* : des outils d'IA qui n'ont pas été achetés par l'organisation, mais qui sont utilisés de leur propre initiative par les travailleur-se-s (comme ChatGPT) et qui peuvent présenter des risques, tant en

termes de biais dans les résultats que de partage d'informations confidentielles.

Audits relatifs aux biais

Afin de détecter et de corriger les biais, il est recommandé de procéder à des audits réguliers et indépendants. L'IA ne sera jamais totalement exempte de biais, mais un audit permet de surveiller ce phénomène et de limiter les risques de discrimination. En outre, vous pouvez examiner s'il est possible de réaliser une analyse d'impact sur les droits fondamentaux avant la mise en service d'un système d'IA. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le modèle de questionnaire élaboré par le Bureau de l'IA de la Commission européenne dans le cadre de l'*AI Act* (pour les organismes de droit public et les entités privées fournissant des services publics, cette analyse sera d'ailleurs obligatoire pour les systèmes à haut risque⁴).

⁴ Voir l'article 27 de l'*AI Act*.



Comment l'IA peut-elle engendrer des biais de genre ?

De manière générale, on peut dire que les biais et la discrimination (de genre) peuvent se retrouver dans un système d'IA de deux manières : à travers les données utilisées pour alimenter et entraîner le système d'IA, et à travers la manière dont le système d'IA a été conçu et développé.

Qui et que représentent les ensembles de données ?

Si l'ensemble de données utilisé pour alimenter et entraîner un système d'IA contient **des données qui reflètent des inégalités**, le système d'IA **renforcera et amplifiera ces inégalités**. Cela peut se produire, par exemple, avec des données historiques : des données du passé que le système d'IA utilise pour faire des prévisions pour l'avenir, mais qui reflètent une situation inégale. C'est également ce qui s'est passé avec l'outil de sélection de CV d'Amazon : comme peu de femmes travaillaient chez Amazon et que le système d'IA se basait sur des données issues de candidatures passées, le système d'IA a conclu que les femmes n'étaient pas de bonnes candidates. Un ensemble de

données reflète la situation telle qu'elle est ou telle qu'elle était, mais reprend également les inégalités existantes.

De plus, même un ensemble de données qui ne contient aucune information sur des critères protégés tels que le sexe peut donner lieu à de la discrimination de genre générée par le système d'IA, à travers des données pouvant être indirectement associées à une femme – pensez par exemple à l'adhésion à certains clubs (féminins) ou à la pratique de certains loisirs. De plus, les biais peuvent apparaître après un certain temps.

Qui crée le système d'IA ?

Les opinions et la vision du monde du-de la développeur-se jouent inévitablement et inconsciemment un rôle dans la conception et l'entraînement d'un système d'IA. Le secteur des technologies et des TIC est un secteur où les femmes sont sous-représentées : moins d'un-e spécialiste des TIC sur cinq en Belgique et en Europe est une femme. Dans les grandes entreprises technologiques internationales (GAFAM),

entre un cinquième et un quart des postes techniques sont occupés par des femmes. Lorsqu'une technologie est principalement conçue par des personnes qui ne représentent que la moitié de la population, nous passons à côté des idées et des solutions de l'autre moitié.

La contribution provenant de perspectives plus variées et la diversité conduisent à de meilleurs résultats, aussi dans le développement de l'IA. Attirer davantage de femmes vers les études STEM et les emplois dans le secteur des TIC constitue donc un enjeu important.

Anti-discrimination dans le contexte professionnel : cadre juridique

On parle de discrimination lorsqu'une personne ou un groupe présentant une caractéristique donnée est traité-e de manière moins favorable précisément en raison de cette caractéristique. Il s'agit alors d'une situation similaire où la seule différence entre les groupes ou les personnes est le fait de présenter ou non cette caractéristique.

La législation anti-discrimination protège différentes caractéristiques personnelles des personnes, également appelées « critères protégés ». L'Institut a pour mission de veiller au respect des onze critères différents repris dans la **Loi Genre**⁵ : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale.

Il est interdit de faire de la discrimination dans le cadre du travail, c'est-à-dire dans les « **relations de travail** ». Cela englobe l'ensemble du processus d'emploi, depuis l'offre d'emploi jusqu'à la fin de la relation de travail, en passant par toutes les étapes intermédiaires (candidature, promotion, rémunération, évaluation, etc.).

Discrimination directe : lorsque, dans une situation comparable, une distinction directe est faite entre des personnes en raison d'un ou plusieurs des critères protégés. C'est le cas, par exemple, lorsque l'IA est programmée pour attribuer un score inférieur aux personnes ayant des enfants.

⁵ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre), https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=fr&lg_txt=f&type=&sort=&numac_search=2007002098&cn_search=&caller=article&view_numac=2007002098nx

Discrimination indirecte : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre entraîne un désavantage particulier pour des personnes concernées par un ou plusieurs des critères protégés par rapport à d'autres qui ne possèdent pas ce ou ces critères, et ce sans justification légale. Il peut s'agir, par exemple, d'un système d'IA qui sélectionne les candidat-e-s en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle ininterrompue figurant sur leur CV. Cela désavantage les femmes, car elles ont souvent des interruptions dans leur CV en raison d'une grossesse ou de tâches de soins.

Une différence de traitement indirecte est interdite, sauf s'il existe un **objectif légitime**. Celui-ci doit être suffisamment pertinent et aucune considération subjective ne doit entrer en ligne de compte ; les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif doivent être appropriés et nécessaires. Le fait que de nombreux systèmes d'IA fonctionnent comme une *black box*, où il est difficile de déterminer comment ils sont parvenus à une décision, rend difficile pour l'employeur-se de donner un objectif légitime.

Discrimination cumulée : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables. Cela peut se produire, par exemple, lorsqu'un système d'IA attribue un score inférieur au CV d'une femme en situation de handicap parce qu'elle est membre d'un club d'échecs pour femmes ; comme elle se trouve parmi les scores les plus bas, elle doit passer une évaluation en ligne. Elle ne peut cependant pas passer correctement l'évaluation en raison de son handicap.

Discrimination intersectionnelle : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables. Des études ont par exemple montré que les systèmes de reconnaissance faciale basés sur l'IA reconnaissent beaucoup moins souvent correctement les femmes noires que les hommes blancs et les femmes blanches. Cela peut entraîner des problèmes, voire l'exclusion, lors de la vérification de l'identité d'une personne lors d'un entretien d'embauche par vidéo.

Toutes ces formes de discrimination sont interdites et donnent droit à une **indemnisation** aux victimes. Peu importe que la discrimination ait été intentionnelle ou non. Cela signifie que même si, en tant qu'employeur-se, vous n'aviez pas conscience du fait que votre action enfreignait l'interdiction de discrimination, vous avez enfreint cette interdiction et la victime peut prétendre à une indemnisation.

L'AI Act – ce que vous devez savoir en tant qu'employeur·se



Le règlement européen sur l'intelligence artificielle ou *AI Act* est le premier cadre juridique complet et exhaustif au monde en matière d'IA.

d'emploi, promotion, conditions de travail, évaluations, licenciement, etc. C'est pourquoi les systèmes d'IA :

Ce règlement vise à améliorer le fonctionnement du marché interne et à promouvoir l'utilisation d'une IA fiable et centrée sur l'humain·e, tout en garantissant un niveau élevé de protection de la santé, de la sécurité et des droits fondamentaux, et en soutenant l'innovation.

L'*AI Act* adopte une **approche fondée sur les risques** : plus le risque estimé d'un système d'IA est élevé, plus les exigences auxquelles il doit satisfaire sont strictes.

Le législateur européen considère que l'utilisation de l'IA dans le domaine des ressources humaines est un sujet sensible, car les décisions liées au travail ont un impact considérable sur les vies des personnes : opportunités

- 1. « destinés à être utilisés pour le **recrutement ou la sélection** de personnes physiques, en particulier pour publier des offres d'emploi ciblées, analyser et filtrer les candidatures et évaluer les candidats » ;
- 2. « destinés à être utilisés pour prendre des décisions influant sur **les conditions des relations professionnelles, la promotion ou le licenciement** dans le cadre de relations professionnelles contractuelles, pour **attribuer des tâches** sur la base du comportement individuel, de traits de personnalité ou de caractéristiques personnelles ou **pour suivre et évaluer** les performances et le comportement de personnes dans le cadre de telles relations⁶ »

sont considérés comme « **à haut risque** ».

⁶ Voir annexe III de l'*AI Act*.

En d'autres termes, les systèmes d'IA destinés à prendre ou à soutenir une décision en matière de recrutement et de sélection, de conditions de travail, de contrats de travail, d'attribution des tâches et d'évaluation sont soumis à un cadre plus réglementé.

Ce sont les fournisseurs (la personne ou l'organisation qui développe ou fait développer un système d'IA) qui doivent veiller à ce que leur système à haut risque réponde à une série d'exigences, mais il existe également des obligations pour les déployeurs (la personne ou l'organisation qui utilise un système d'IA sous sa propre responsabilité, par exemple les employeur-se-s, les services RH, les instance publiques, etc.).

En tant qu'employeur-se qui utilise des systèmes d'IA destinés aux processus de recrutement ou à la gestion des ressources humaines, vous êtes considéré-e comme « **déployeur** » et vous devez respecter certaines obligations en matière d'utilisation correcte, de contrôle humain, de qualité des données, de monitoring, de journalisation et de transparence.

Concrètement, vous devez⁷ :

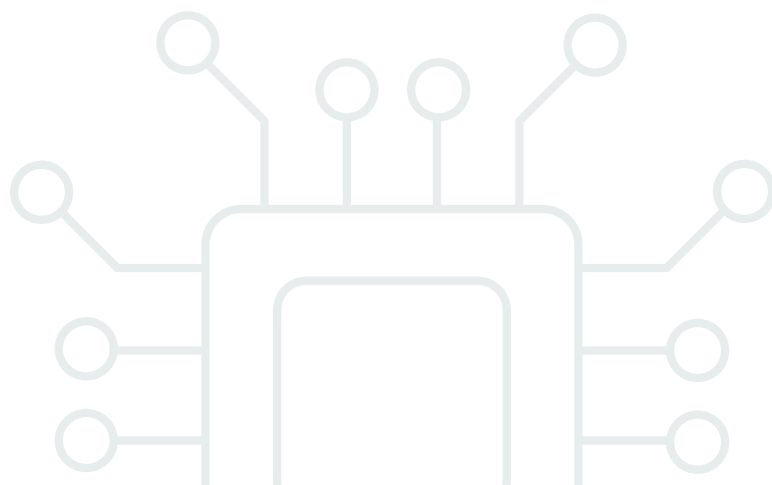
- prendre des mesures afin de garantir que les systèmes d'IA sont utilisés conformément aux **notices d'utilisation** fournies avec les systèmes ;
- assurer un **contrôle humain** par des personnes disposant des compétences, de la formation, de l'autorité et du soutien nécessaires ;
- veiller à ce que, si vous contrôlez vous-même les **données d'entrée**, celles-ci soient pertinentes et suffisamment représentatives au regard de la destination du système d'IA ;
- mettre en place un **monitoring** permettant de surveiller le fonctionnement d'un système d'IA et d'informer rapidement le fournisseur ou le distributeur d'un système d'IA, ainsi que l'autorité de surveillance du marché concernée, en cas de discrimination ou d'autres incidents ;
- tenir un registre afin de conserver les **journaux générés automatiquement** pendant au moins six mois ;
- et **informer** les représentant-e-s des travailleur-se-s et les travailleur-se-s concerné-e-s avant la mise en service d'un système d'IA sur le lieu de travail.

⁷ Voir l'article 26 de l'AI Act.

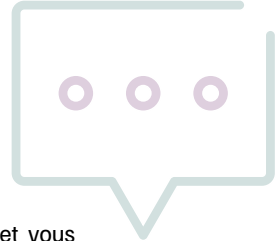
En outre, l'*AI Act* stipule que lorsqu'un système d'IA à haut risque prend ou soutient des décisions concernant des personnes physiques, ces dernières doivent être informées que le système d'IA leur est appliqué. Cela signifie que **tant les travailleur-se-s que les candidat-e-s doivent être informé-e-s clairement et au préalable** lorsque l'IA est utilisée dans un processus RH ou de recrutement.

Les exigences auxquelles les systèmes à haut risque doivent satisfaire selon l'*AI Act* contribuent à réduire les biais potentiels et les discriminations (de genre), mais elles ne garantissent pas une IA sans discrimination. **La vigilance est donc toujours de mise.**

Si vous utilisez ChatGPT ou un autre système d'IA générative pour vous aider à rédiger une offre d'emploi, il ne s'agit pas d'un système à haut risque. Vous n'êtes donc pas tenu-e de respecter les obligations qui y sont associées. L'utilisation de ces outils peut néanmoins comporter des biais de genre et de la discrimination ; il est donc fortement recommandé d'inclure également l'IA générative dans une politique interne en matière d'IA.

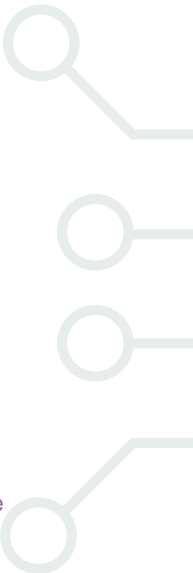


Problème ou question ?



Vous travaillez avec un système d'IA et vous avez l'impression que les résultats sont biaisés ou vous constatez un autre incident tel qu'une fuite de données ou un problème de cybersécurité ? Signalez-le rapidement au fournisseur du système afin qu'il puisse prendre les mesures nécessaires. En cas de problèmes persistants, vous pouvez contacter les autorités belges de surveillance du marché, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'il s'agit de discrimination de genre, et Unia s'il s'agit d'autres formes de discrimination.

Documentation utile



- Commission européenne – Plateforme unique d'information sur la législation sur l'IA (AI Act)
- Commission européenne – Base de données sur les bonnes pratiques en matière de maîtrise de l'IA
- Conseil de l'Europe – HUDERIA - Évaluation des risques et des impacts des systèmes d'IA
- Partenaires sociaux européens – Accord-cadre relatif à la transformation numérique
- SPF Économie – L'AI Act, aussi pour moi ? Guide pour les entrepreneurs
- Kenniscentrum Data & Maatschappij – Ethiek in de praktijk (NL)
- Conseil supérieur de l'emploi – L'intelligence artificielle et le marché du travail en Belgique
- FEB – Intelligence artificielle et marché du travail : synthèse et enseignements
- FEB – L'IA dans le monde des entreprises : vers une évolution maîtrisée
- UK Government Department for Science, Innovation and Technology – Guidance for procuring and deploying AI responsibly in the HR and recruitment sector (EN)

Disclaimer : les mesures proposées dans cette brochure ne sont pas exhaustives. L'application des conseils ne garantit pas automatiquement la conformité avec l'AI Act ou avec la législation anti-discrimination.

Colophon

ÉDITEUR RESPONSABLE

Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Place Victor Horta 40

1060 Bruxelles

T +32 2 233 44 00

info@iefh.be

iefh.be

NUMÉRO DE DÉPÔT

D/2026/10.043/5

GRAPHISME

Studiorama.be

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font
référence aux personnes de tout sexe ou de toute identité de genre.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

This publication is also available in English.

