




**Dr. Fabian Lütz**  
Postdoctoral Fellow




Canada Research Chair in International and Comparative Law of AI (Ottawa)

  
fluetz@uottawa.ca

www.algorithmic-discrimination.com





Funded by the European Union

# Intelligence artificielle, égalité des sexes et discrimination algorithmique

ERA, Strasbourg, 17-18 avril 2026

Dr Fabian Lütz, Maître en droit (Paris), LL.M. (Bruges), PhD (Lausanne)  
Chercheur postdoctoral, Chaire de recherche du Canada en droit international et comparé de l'intelligence artificielle,  
Université d'Ottawa

[// www.algorithmic-discrimination.com//](http://www.algorithmic-discrimination.com//)

Introduction

Portes d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

1

1



Google Suche    Auf gut Glück!





2310.09219

**Computation and Language**

2310.09219, last revised 1 Dec 2023 (this version, v51)

**Warm Person, Joseph is a Role Model!': Gender Biases in LLM-Generated Reference Letters**

Jorge Pu, Jiao Sun, Aparna Garimella, Kai-Wei Chang, Nanyun Peng

Language Models (LLMs) have recently emerged as an effective tool to assist individuals in writing various types of content, including professional documents such as recommendation letters. Model-generated reference letters might be directly used by users in professional scenarios. If underlying biases exist in these model-constructed letters, using them will harm the recipients. In light of this pressing issue, it is imminent and necessary to comprehensively study fairness issues and associated harms in this real-world use case. In this paper, we design evaluation methods to manifest biases through 2 dimensions: (1) biases in language style and (2) biases in lexical content. We further investigate the exacerbation in model-hallucinated contents. Through benchmarking evaluation on 2 popular LLMs—ChatGPT and Alpaca, we reveal significant gender biases in LLM-generated reference letters, but also illuminate the importance of thoroughly studying hidden biases and harms in LLM-generated professional documents.

arXiv:2310.09219v5 [cs.CL] Accepted to EMNLP 2023 Findings

Subjects: Computation and Language (cs.CL); Artificial Intelligence (cs.AI)

arXiv:2310.09219 [cs.CL]

(or arXiv:2310.09219v5 [cs.CL] for this version)

<https://doi.org/10.48550/arXiv.2310.09219>

2

# Introduction

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

3

# L'IA est fascinante

Elle engendre des risques et des opportunités en matière d'égalité et de non-discrimination



Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

4

4

# Loi sur l'IA : les systèmes d'IA utilisés dans le domaine de l'emploi

(57) AI systems used in employment, workers management and access to self-employment, in particular for the recruitment and selection of persons, for making decisions affecting terms of the work-related relationship, promotion and termination of work-related contractual relationships, for allocating tasks on the basis of individual behaviour, personal traits or characteristics and for monitoring or evaluation of persons in work-related contractual relationships, should also be classified as high-risk, since those systems may have an appreciable impact on future career prospects, livelihoods of those persons and workers' rights. Relevant work-related contractual relationships should, in a meaningful manner, involve employees and persons providing services through platforms as referred to in the Commission Work Programme 2021. Throughout the recruitment process and in the evaluation, promotion, or retention of persons in work-related contractual relationships, such systems may perpetuate historical patterns of discrimination, for example against women, certain age groups, persons with disabilities, or persons of certain racial or ethnic origins or sexual orientation. AI systems used to monitor the performance and behaviour of such persons may also undermine their fundamental rights to data protection and privacy.

5

# Travail et IA

A recent survey by Gallup revealed that 93% of Fortune 500 Chief Human Resource Officers (CHROs) have begun integrating AI tools and technologies to enhance business practices. This widespread adoption underscores AI's transformative potential in

LEADERSHIP > LEADERSHIP STRATEGIES

## The AI Recruitment Takeover: Redefining Hiring In The Digital Age

By Keith Ferrazzi, Contributor. © I cover the future of work, team effectiveness...

Follow Author

Published Mar 27, 2025 at 05:33pm EDT

### New ILO data confirm women face higher workplace risks from generative AI than men

A new report finds that women face higher risks, as they are concentrated in tasks more prone to automation and remain underrepresented in technology and science fields.

5 March 2026

Hirevue launches Assessment Builder to scale validated skills hiring across enterprises

**hirevue**

**Hire faster with confidence.**

"Other tools didn't understand what we needed. We needed tangible solutions that would address our problems, reduce unqualified applicant volume, and ultimately reduce turnover."

—Kimberly Raymond, Director of TA, Swiss Coca-Cola

Trusted by the best.

6

# Ordre du jour

## Introduction

- I. Les portes d'entrée vers les biais et la discrimination
- II. Loi sur l'IA : IA et non-discrimination
- III. Conseil de l'Europe
- IV. Cas
- V. Lutte contre la discrimination algorithmique
- VI. Conclusion

Introduction   Portes d'entrée   Loi sur l'IA   CoE   Cas   Application   Conclusion

7

7

## I. Les portes d'entrée vers les biais et la discrimination



Introduction   Portes d'entrée   Loi sur l'IA   CoE   Cas   Application   Conclusion

8

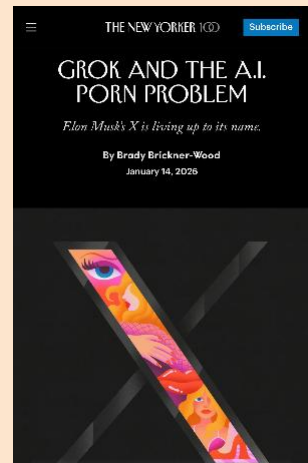
# Culture de l'IA

« les compétences, les connaissances et la compréhension qui permettent aux fournisseurs, aux exploitants et aux personnes concernées, compte tenu de leurs droits et obligations respectifs dans le cadre du présent règlement, de procéder à un déploiement éclairé des systèmes d'IA, ainsi que de prendre conscience des opportunités et des risques liés à l'IA et des préjudices qu'elle peut causer »

(Article 66 et art. 4 de la loi sur l'IA d'aujourd'hui !)

Introduction	Portes d'entrée	Loi sur l'IA	CoE	Cas	Application	Conclusion
--------------	-----------------	--------------	-----	-----	-------------	------------

# À partir de quand un comportement est-il juridiquement pertinent ?



Computation and Language  
 23 Feb, last revised 2 Dec 2022 (this version, v5f)

**Warm Person, Joseph is a Role Model": Gender Biases in LLM-Generated Reference Letters**  
 Jurgis Pu, Jiao Sun, Aparna Garimella, Kai-Wei Chang, Nanyun Peng

Large Models (LLMs) have recently emerged as an effective tool to assist individuals in writing various types of content, including professional documents such as reference letters. Model-generated reference letters might be directly used by users in professional scenarios. If underlying biases exist in these model-constructed letters, using them will be problematic. In light of this pressing issue, it is imminent and necessary to comprehensively study fairness issues and associated harms in this real-world use case. In this paper, we design evaluation methods to manifest biases through 2 dimensions: (1) biases in language style and (2) biases in lexical content. We further investigate exacerbation in model-hallucinated contents. Through benchmarking evaluation on 2 popular LLMs (ChatGPT and Alpaca), we reveal significant gender biases in LLM-generated reference letters, but also illuminate the importance of thoroughly studying hidden biases and harms in LLM-generated professional documents.

arXiv:2310.09219 [cs.LG]  
 Accepted to EMNLP 2023 Findings  
 Subject: Computation and Language (cs.LG); Artificial Intelligence (cs.AI)  
 arXiv:2310.09219 [cs.LG]  
 For arXiv:2310.09219v5 [cs.LG] for this version  
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2310.09219>

Introduction	Portes d'entrée	Loi sur l'IA	CoE	Cas	Application	Conclusion
--------------	-----------------	--------------	-----	-----	-------------	------------

## Mais si...

**les ensembles de données contiennent des biais et des stéréotypes**

**qui sont utilisés dans les systèmes d'IA**

**et conduisent à une discrimination fondée sur une caractéristique protégée**

**Exemple : un outil de recrutement basé sur l'IA est discriminatoire envers les femmes**

Introduction

Portes  
d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

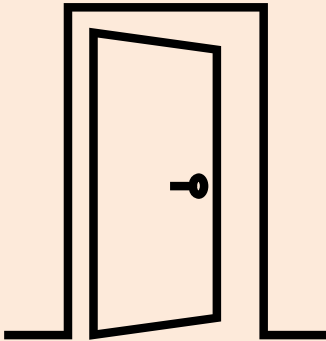
Conclusion

11

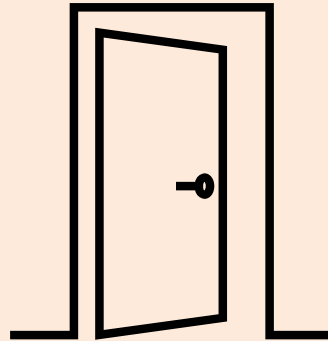
11

### Risques liés à l'IA : une porte ouverte aux biais et à la discrimination

Conception des  
systèmes d'IA



Ensembles de  
données



12




The Story of  
Ada Lovelace

## Conception des systèmes d'IA

- Des biais et de la discrimination peuvent survenir lors de la conception, de la modélisation et du développement des systèmes d'IA
- (Qui conçoit les algorithmes ?)

13

13



## Ensembles de données

- Les biais favorisant la discrimination se retrouvent également souvent dans les ensembles de données qui reflètent la société
- (Qui et quoi est représenté dans les ensembles de données ?)

Reuters World Business Markets Sustainability Legal Commentary Technology Investigation

**Insight - Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women**

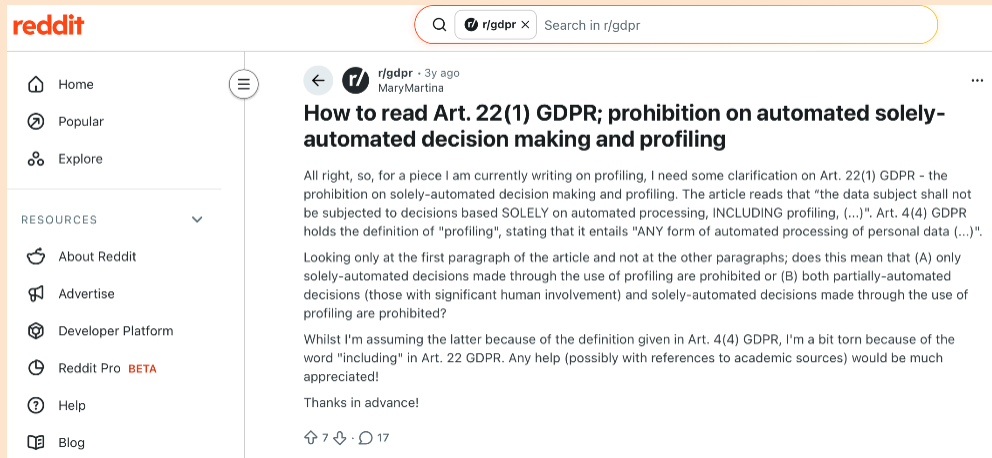
By Jeffrey Dastin  
October 10, 2018 8:50 PM EDT · Updated October 10, 2018

Aa ↻

14

14

## Outre les biais, qu'en est-il de la qualité et de la précision ?



Introduction

Portes  
d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

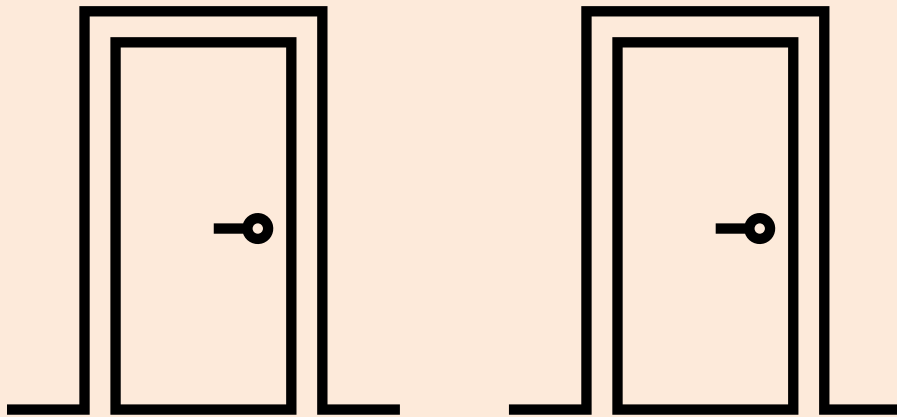
Cas

Application

Conclusion

15

15



Lütz, F., « Cadre juridique et exigences éthiques : Comment éviter que les modèles d'IA ne propagent et ne renforcent les stéréotypes et les biais sociaux ? », Numéro spécial « Stéréotypes et biais dans les modèles d'IA », Bulletin de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (juin 2026) ([Lien](#))

16

## Inégalités entre les sexes

- Hors ligne : écart de rémunération entre les sexes, ségrégation verticale et horizontale, participation au marché du travail, défi de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, violence à l'égard des femmes,
- Spécifique à l'IA : pertes d'emplois dues à l'IA, participation politique, etc. création d'emplois grâce à l'IA (mais en tenant compte de la dimension de genre !), fracture numérique entre les sexes et 21 % de femmes



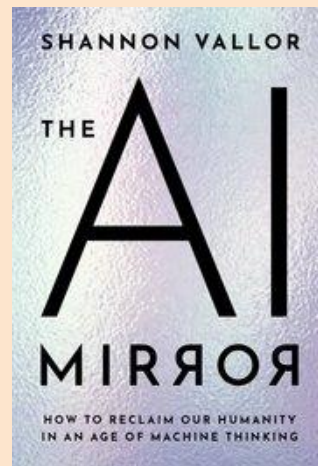
Introduction dans le CoE sur l'IA Cas Application Conclusion

17

## Ancrés dans le passé

- Les modèles d'IA alignés sur les données historiques sont en réalité ancrés dans le passé

(Vallor 2024, p. 1-14)

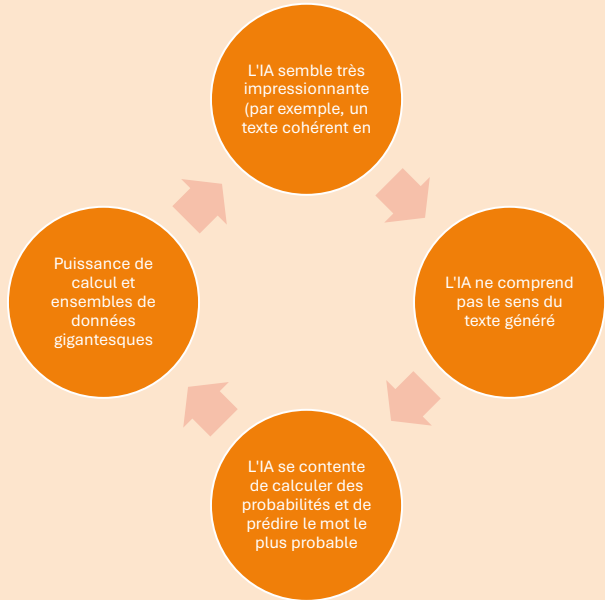
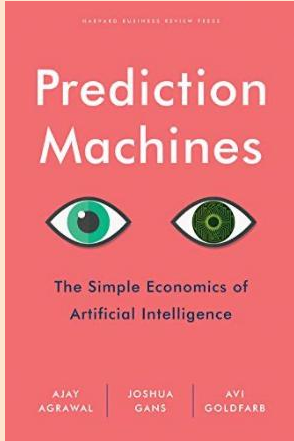


Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

18

18

# IA = Machines de prédiction



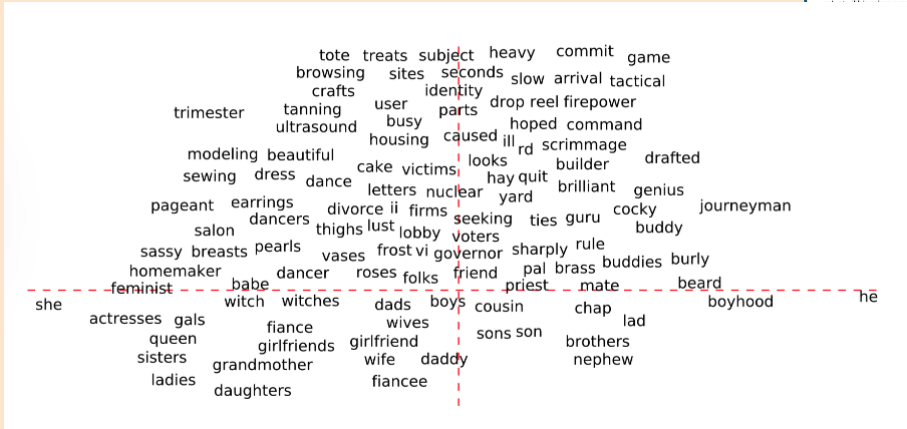
Introduction    Portes d'entrée    Loi sur l'IA    CoE    Cas    Application    Conclusion

# Représentations de mots

Man is to Computer Programmer as Woman is to Homemaker?  
Debiasing Word Embeddings

Shiga Bohri<sup>1</sup>, Kai Wei Cheng<sup>2</sup>, James Zou<sup>1</sup>, Venkatesh Saligrama<sup>1,2</sup>, Adam Kauf<sup>1</sup>  
Boston University, 8 State Street, Boston, MA  
<sup>2</sup>Microsoft Research, New England, 1 Microsoft Drive, Cambridge, MA  
shiga@bu.edu, weichen@bu.edu, jameszou@microsoft.com, venkatesh@bu.edu, adamkauf@bu.edu

**Abstract**  
The blind application of machine learning, with the risk of amplifying biases present in data. Such a danger is being so with word embeddings, a popular framework to represent text, often as vectors, which has been used in many machine learning and natural language processing tasks. We show that even word embeddings trained on Google News articles exhibit biases, including stereotypes for a diversified set of terms. Our work shows that such biases can be removed, often by simply altering the direction in the word embedding space. We show that this is not only possible, but also generalizable to other words. The word embeddings we create are shown to be more representative of gender roles and other social properties. We provide a methodology for modifying an embedding to account for the associated biases because the terms' representable and provide the related results as follows: the words given and female. We do not restrict our findings to gender bias in embeddings, and develop algorithms to 'debias' the broader solution, as well as standard benchmarks, we empirically demonstrate that our method reduces gender bias in embeddings while preserving their useful properties. We related to accept and to solve analogical tasks. The resulting embeddings are without amplifying gender bias.



Introduction    Portes d'entrée    Loi sur l'IA    CoE    Cas    Application    Conclusion

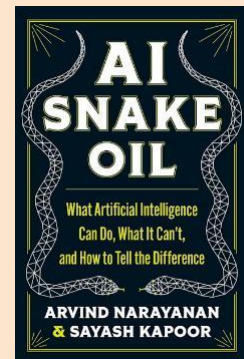
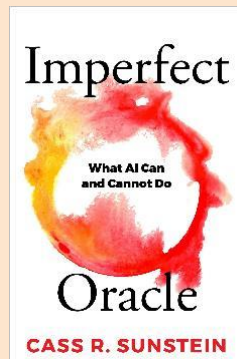
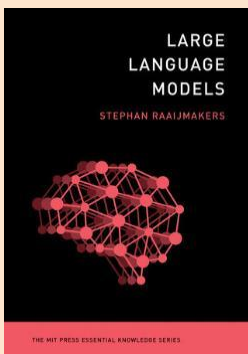
# Qu'est-ce que l'IA ?

- Loi sur l'IA (art. 3, par. 1) :

« *Système d'IA* » : un **système automatisé** conçu pour fonctionner avec différents niveaux d'autonomie et pouvant faire preuve d'adaptabilité après son déploiement, qui, dans le cadre d'objectifs explicites ou implicites, **déduit, à partir des données d'entrée qu'il reçoit, comment générer des résultats** tels que des prévisions, du contenu, des recommandations ou des décisions susceptibles d'influencer des environnements physiques ou virtuels.



# Lectures sur l'IA



## Lecture

- Ferry, Julien, Ulrich Aïvodji, Sébastien Gambs, Marie-José Huguet et Mohamed Siala. « Taming the Triangle: On the Interplays Between Fairness, Interpretability, and Privacy in Machine Learning ». *Computational Intelligence* 41, n° 4 (2025) : e70113. <https://doi.org/10.1111/coin.70113>.
- Guillaud, Hubert. *Les algorithmes contre la société*. La Fabrique, 2025.
- Autorité norvégienne de la consommation, *BREAKING FREE – Pathways to a Fair Technological Future (2026)*.

Introduction

Portes  
d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

23

## II. Loi sur l'IA, égalité et non-discrimination

Introduction

Portes  
d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

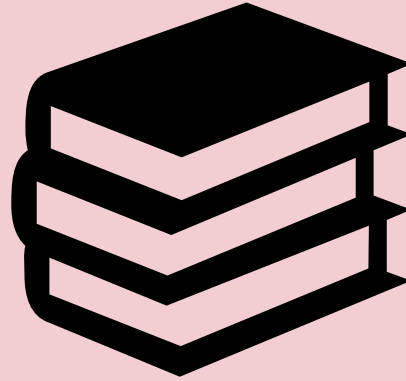
Application

Conclusion

24

24

# Le droit européen protège contre la discrimination



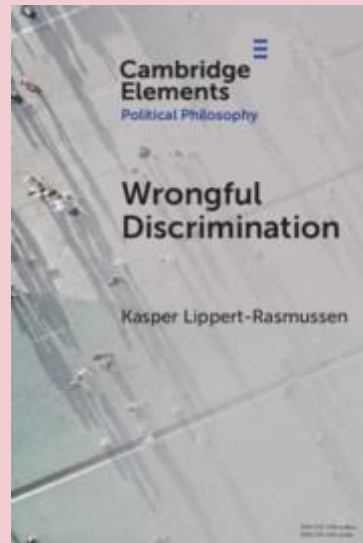
Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

25

## Remarques sur la discrimination

- « Au sens générique, discriminer signifie différencier. La discrimination générique n'est pas répréhensible. Mais de nombreux cas d'une forme plus spécifique de discrimination – différencier les personnes parce qu'elles appartiennent à des groupes socialement distincts (ci-après : discrimination de groupe) – sont répréhensibles. »

(Lippert-Rasmussen 2025, Résumé)

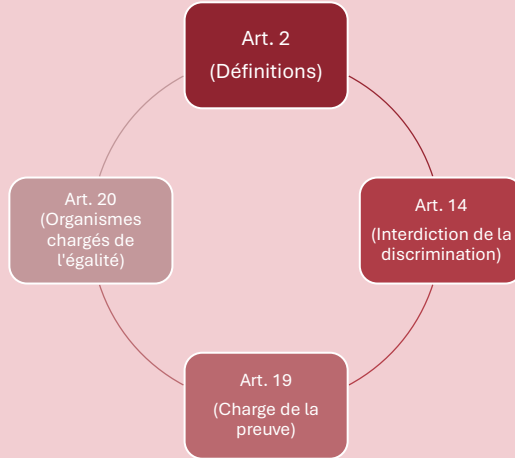


Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

26

26

**Directive 2006/54/CE** 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) JO L 204 du 26.7.2006, p. 23-36



27

# Exemples

	Discrimination directe	Discrimination indirecte
Discrimination classique	L'entreprise souhaite uniquement embaucher des développeurs IA de sexe masculin.	L'entreprise souhaite uniquement embaucher des développeurs en IA mesurant au moins 1,75 m.
Discrimination algorithmique	L'entreprise utilise un système d'IA qui applique des critères prédéfinis dans le modèle d'IA, ce qui exclut automatiquement les femmes du processus de candidature	L'entreprise utilise un système d'IA qui attribue un score de talent pour le recrutement (pour lequel le travail à temps partiel, le recours au congé familial, le congé pour aidant d'une durée supérieure à un mois et les faibles salaires antérieurs réduisent le score de talent).

28

## Cette distinction est-elle pertinente ?

- Oui, elle est pertinente en matière de discrimination algorithmique !
- Critère de justification et de proportionnalité
- Réfléchissez à la collecte de preuves et à la démonstration d'un cas de discrimination algorithmique !
- Le problème de la « boîte pas si transparente que ça »
- Limites de la législation en matière de discrimination
- La loi sur l'IA apporte un certain soulagement, mais pas suffisamment

### Article 2

#### Definitions

1. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:

- 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation;
- 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is **objectively justified** by a **legitimate aim**, and the means of achieving that aim are **appropriate** and **necessary**;

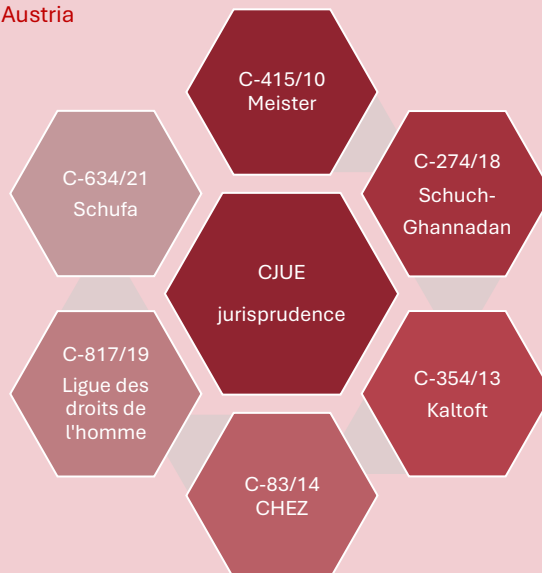
DIRECTIVE 2006/54/CE

## Discrimination algorithmique

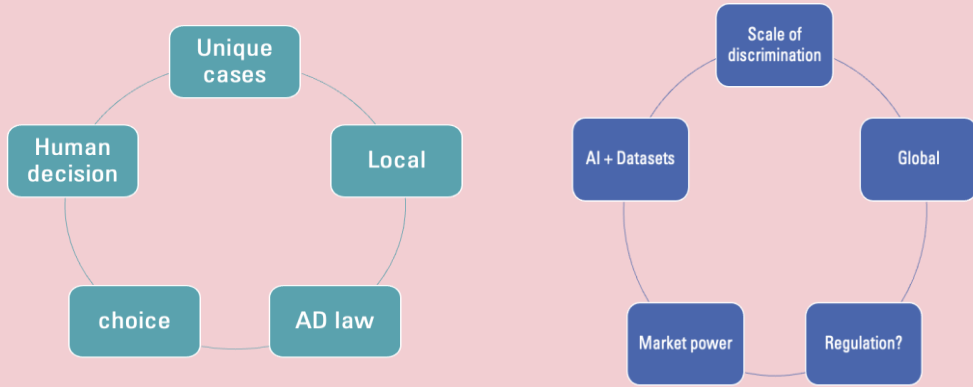
« Une discrimination classique fondée sur une caractéristique protégée, telle que le sexe, causée par un algorithme ou un système d'IA »

(Lütz 2022, simplifié)

C-203/22 - Dun & Bradstreet Austria



# Discrimination classique vs discrimination algorithmique



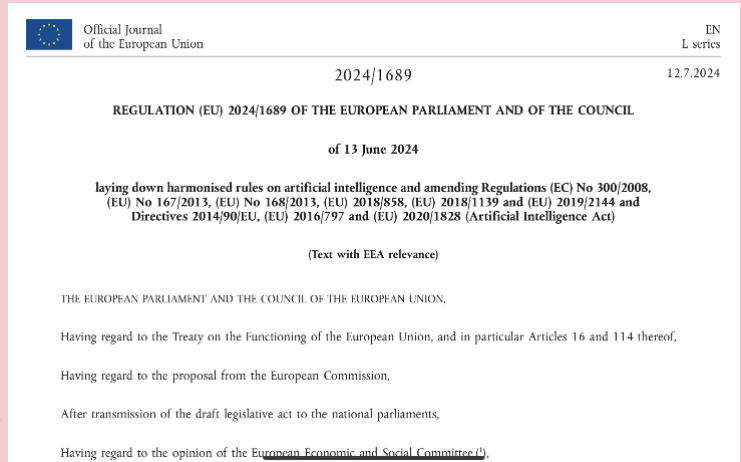
Lütz, F., « Le rôle du droit pour contrer la discrimination algorithmique dans le recrutement automatisé », dans : Guillaume, F. La technologie, l'humain et le droit (2023).

# La loi sur l'IA, l'égalité et la non-discrimination

Une sélection de normes pertinentes

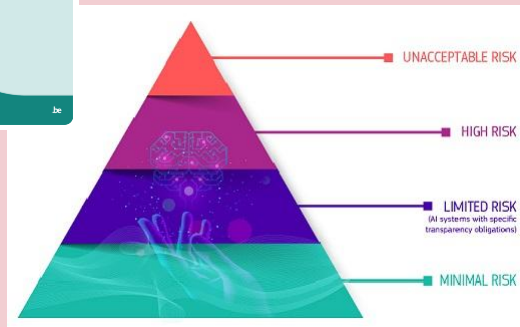
## Loi européenne sur l'IA

« (...) le bon fonctionnement du marché intérieur et favoriser l'adoption d'une intelligence artificielle (IA) centrée sur l'humain et digne de confiance, tout en garantissant un **niveau élevé de protection des (...) droits fondamentaux** » (art. 1, par. 1)



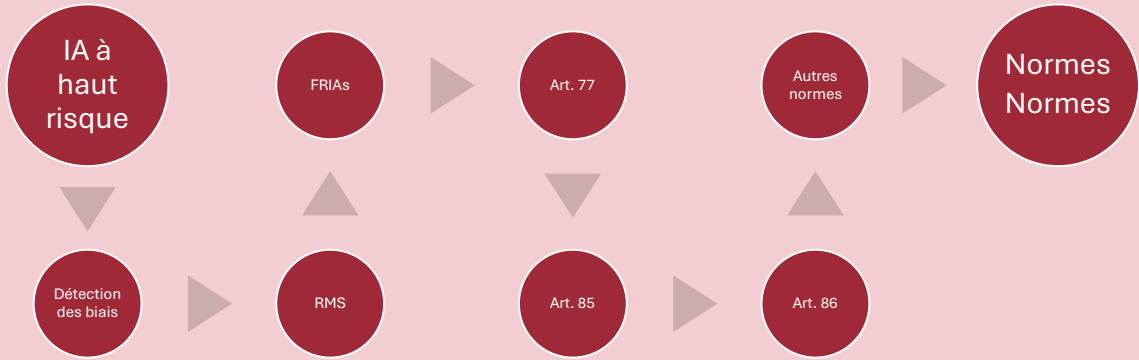
## Loi européenne sur l'IA

- Proposition horizontale
- Approche fondée sur les risques
- Cœur : systèmes d'IA à haut risque (exemple : recrutement par IA), art. 6
- Obligations/exigences applicables aux systèmes d'IA à haut risque (art. 8-15)
  - Gestion des risques
  - Gouvernance des données (tests de biais)
  - Tenue des registres
  - Contrôle humain



Source : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/policies/regulatory-framework-ai>

# La loi sur l'IA sous l'angle de l'égalité et de la non-discrimination : quelques enjeux



## Systèmes d'IA à haut risque

- Systèmes d'IA, art. 3
- Systèmes d'IA à haut risque, art. 6
  - Cas d'utilisation (annexe III)
  - Exemple : marché du travail
  - Voir le lien avec la directive 2006/54
- Exigences, art. 8
  - Système de gestion des risques (art. 9)
  - Gouvernance des données (détection des biais) (art. 10)
  - Conservation des données (art. 12)
  - Transparence et information (art. 13)
  - Contrôle humain (art. 14) -> biais d'automatisation
  - Exactitude (art. 15) -> ensembles de données

Art. 26, paragraphe 7 : informer les représentants des travailleurs et les travailleurs concernés (+ considérant 92 ; art. 50 ?)

**ANNEX III**  
High-risk AI systems referred to in Article 6(2)

High-risk AI systems pursuant to Article 6(2) are the AI systems listed in any of the following areas:

1. Biometrics, in so far as their use is permitted under relevant Union or national law:
  - (a) remote biometric identification systems.  
This shall not include AI systems intended to be used for biometric verification the sole purpose of which is to confirm that a specific natural person is the person he or she claims to be;
  - (b) AI systems intended to be used for biometric categorisation, according to sensitive or protected attributes or characteristics based on the inference of those attributes or characteristics;
  - (c) AI systems intended to be used for emotion recognition;
2. Critical infrastructure: AI systems intended to be used as safety components in the management and operation of critical digital infrastructure, road traffic, or in the supply of water, gas, heating or electricity.
3. Education and vocational training:
  - (a) AI systems intended to be used to determine access or admission or to assign natural persons to educational and vocational training institutions at all levels;
  - (b) AI systems intended to be used to evaluate learning outcomes, including when those outcomes are used to steer the learning process of natural persons in educational and vocational training institutions at all levels;
  - (c) AI systems intended to be used for the purpose of assessing the appropriate level of education that an individual will receive or will be able to access, in the context of or within educational and vocational training institutions at all levels;
  - (d) AI systems intended to be used for monitoring and detecting prohibited behaviour of students during tests in the context of or within educational and vocational training institutions at all levels.
4. Employment, workers' management and access to self-employment:
  - (a) AI systems intended to be used for the recruitment or selection of natural persons, in particular to place targeted job advertisements, to analyse and filter job applications, and to evaluate candidates;
  - (b) AI systems intended to be used to make decisions affecting terms of work-related relationships, the promotion or termination of work-related contractual relationships, to allocate tasks based on individual behaviour or personal traits or characteristics or to monitor and evaluate the performance and behaviour of persons in such relationships;
5. Access to and enjoyment of essential private services and essential public services and benefits:
  - (a) AI systems intended to be used by public authorities or on behalf of public authorities to evaluate the eligibility of natural persons for essential public assistance benefits and services, including healthcare services, as well as to grant, reduce, revoke, or reinstate such benefits and services;
  - (b) AI systems intended to be used to evaluate the creditworthiness of natural persons or establish their credit score, with the exception of AI systems used for the purpose of detecting financial fraud;
  - (c) AI systems intended to be used for risk assessment and pricing in relation to natural persons in the case of life and health insurance;
  - (d) AI systems intended to evaluate and classify emergency calls by natural persons or to be used to dispatch, or to establish priority in the dispatching of, emergency first response services, including by police, firefighters and medical aid, as well as of emergency healthcare patient triage systems.
6. Law enforcement, in so far as their use is permitted under relevant Union or national law:
  - (a) AI systems intended to be used by or on behalf of law enforcement authorities, or by Union institutions, bodies, offices or agencies in support of law enforcement authorities or on their behalf to assess the risk of a natural person becoming the

# Les failles de l'approche de l'IA à haut risque

## Des « tâches procédurales restreintes » aux « tâches préparatoires » et aux systèmes d'IA hors de contrôle ?

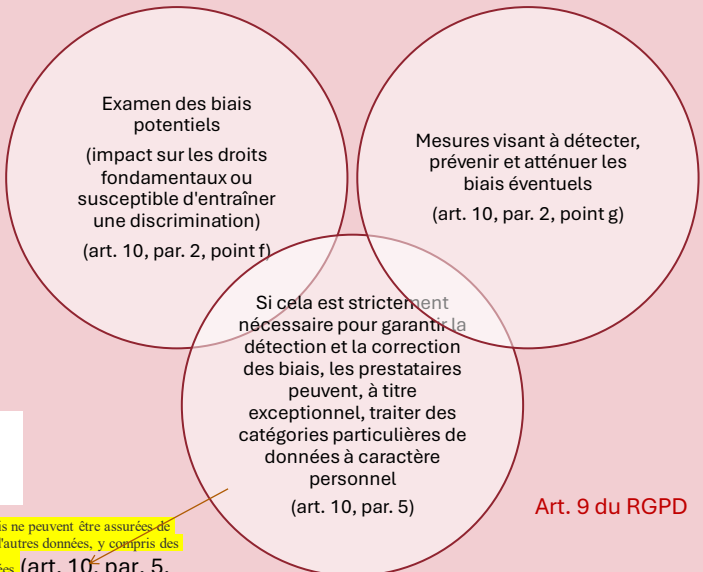
3. By derogation from paragraph 2, an AI system referred to in Annex III shall not be considered to be high-risk where it does not pose a significant risk of harm to the health, safety or fundamental rights of natural persons, including by not materially influencing the outcome of decision making.

The first subparagraph shall apply where any of the following conditions is fulfilled:

- (a) the AI system is intended to perform a narrow procedural task;
- (b) the AI system is intended to improve the result of a previously completed human activity;
- (c) the AI system is intended to detect decision-making patterns or deviations from prior decision-making patterns and is not meant to replace or influence the previously completed human assessment, without proper human review; or
- (d) the AI system is intended to perform a preparatory task to an assessment relevant for the purposes of the use cases listed in Annex III.

Notwithstanding the first subparagraph, an AI system referred to in Annex III shall always be considered to be high-risk where the AI system performs profiling of natural persons.

## Art. 10, par. 2, points f) et g) (Détection et atténuation des biais)



Art. 9 du RGPD



La pollinisation croisée entre droit de la protection des données et droit de la non-discrimination – Le rôle des chercheurs pour garantir une intelligence artificielle non-discriminatoire..... 211  
FABIAN LÖTZE



la détection et la correction des biais ne peuvent être assurées de manière efficace par le traitement d'autres données, y compris des données synthétiques ou anonymisées (art. 10, par. 5, point a))

## Art. 9 (Système de gestion des risques)

- « Un système de gestion des risques doit être établi, mis en œuvre, documenté et maintenu pour les systèmes d'IA à haut risque. »

une surveillance continue tout au long du cycle de vie d'un système d'IA à haut risque

Art. 9, paragraphe 2

l'identification et l'analyse des risques connus et raisonnablement prévisibles que le système d'IA à haut risque peut présenter pour les droits fondamentaux

l'élimination ou la réduction des risques identifiés

Introduction

Portes d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

39

39

## Art. 27 (Évaluations d'impact sur les droits fondamentaux)

- Avant de mettre en service un système d'IA à haut risque (...), les responsables du déploiement qui sont des organismes de droit public ou des entités privées fournissant des services publics (...) procèdent à une évaluation de l'impact sur les droits fondamentaux que l'utilisation d'un tel système est susceptible d'avoir.

les processus du responsable du déploiement dans lesquels le système d'IA à haut risque sera utilisé

les catégories de personnes physiques et les groupes susceptibles d'être affectés par son utilisation dans le contexte spécifique

les risques spécifiques de préjudice susceptibles d'avoir une incidence sur les catégories de personnes physiques ou de groupes de personnes identifiés

Introduction

Portes d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

40

40

## Art. 77

### (Pouvoirs des autorités chargées de la protection des droits fondamentaux)

le pouvoir de demander et de consulter tout document nécessaire à **l'accomplissement efficace** de leurs missions, dans les limites de leur compétence. (..)  
(Art. 77, paragraphe 1)

Désignation des autorités ou organismes publics  
(Art. 77, paragraphe 2)

organiser des tests du système d'IA à haut risque par des moyens techniques.  
Art. 77, paragraphe 3

Introduction

Portes  
d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

41

41

## Art. 85 (Réclamation)

Toute personne physique ou morale

des motifs de considérer qu'il y a eu violation des dispositions du présent règlement

peut adresser des plaintes motivées à l'autorité de surveillance du marché compétente

Introduction

Portes  
d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

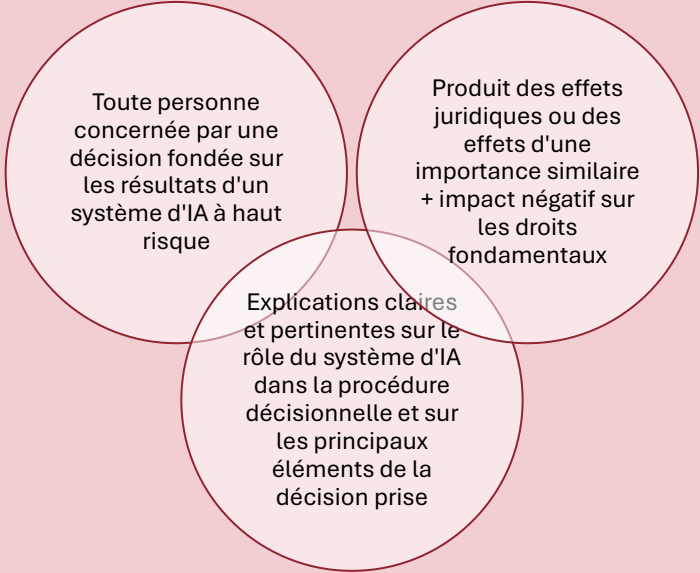
Application

Conclusion

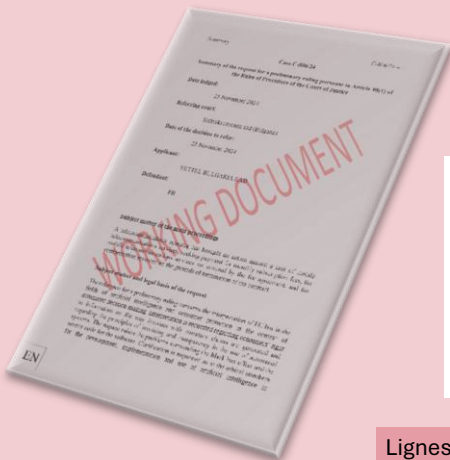
42

42

# Art. 86 (Droit à une information utile)



## CJUE : Affaire C-806/24



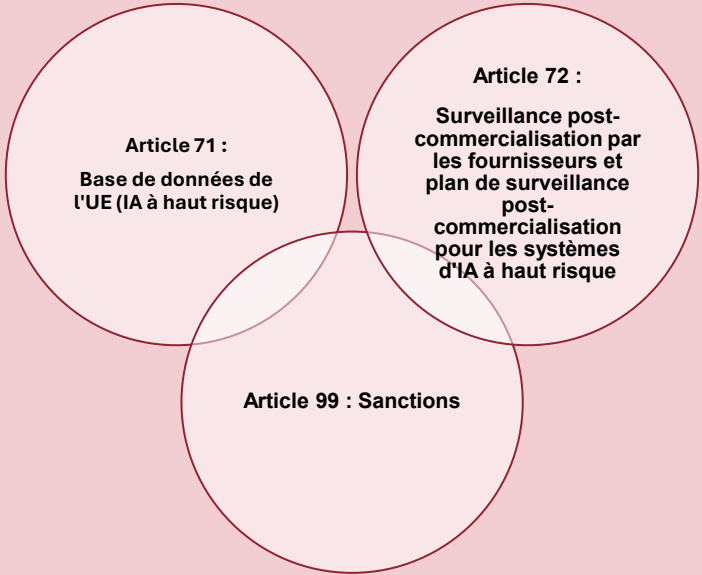
### Questions referred for a preliminary ruling

1. Must **Article 86(1) of Regulation (EU) 2024/1689** be interpreted as meaning that the consumer has the right, within the meaning of Directives 2011/83/EU and 93/13/EEC, to know from the service provider how and with the aid of what elements [and] parameters automated decisions (invoices) were generated on the basis of data which the trader collected automatically in the context of a contract for the provision of mobile telecommunications services? Must **Article 86(1) of Regulation (EU) 2024/1689**, read in conjunction with Article 38 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, be interpreted as meaning that the consumer has the right to know from the service provider what algorithm calculates the automatically generated invoices [...] and

4. Must **Article 86(1) of Regulation (EU) 2024/1689**, read in conjunction with **Article 47 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union**, read in conjunction with **Article 38 of the Charter**, and with the principle of effectiveness reflected in **Articles 6(1) and 7(1) of Directive 93/13/EEC** and in **Article 5 of Directive 2011/83/EU**, be interpreted as permitting the court to demand from the trader the black box data, the source code and the algorithm relating to the way in which automated decisions are made under the consumer contract?

Lignes directrices du CEPD/Groupe de travail  
«Article 29»

# Autres normes pertinentes



# Normes

**EUROPEAN COMMISSION**  
 European Commission for the Regulation of Artificial Intelligence  
 Directorate for the Regulation of Artificial Intelligence

Brussels, 5.12.2022

**A Notification under Article 12 of Regulation (EU) No 1625/2012\***

**Subject matter related to:**

- Action Under Work Programme for European standardisation (Art. 17, point a)
- Post-life cycle standardisation requests to the European standardisation organisations (Art. 20, point b)
- Formal objections to harmonised standards (Art. 11, point c)
- Identification of "T" solutions to specifications (Art. 15, point d)
- Disputed acts to which Article 14 of Regulation (EU) No 1625/2012 (Art. 13, 2018/2)

**Title of the Initiative**  
 Draft notification request to the European Standardisation Organisations in support of existing and new artificial intelligence

**Additional information**

**Legislative/Policy reference(s)**  
 COM(2020) 209 final of 21.4.2020 Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (AI Act) (COM(2020) 209 final amending certain Directives and certain Council Regulations)

**EN reference**  
 2022

**Other information**  
 This draft has not been adopted or endorsed by the European Commission. Any views expressed are the preliminary views of the Commission services and may not be in any way determinative or regarded as binding in official proceedings of the Commission. The information provided is intended only for the Member States in which it is addressed for discussion and may contain confidential and/or commercially sensitive information.

**Deadline for feedback:** 31.12.2022

**Commission contact point for this notification**  
 ENACT-A2@ec.europa.eu

\* ENACT-A2@ec.europa.eu

**Gender Equality and Algorithmic Discrimination: the contribution of the EU standardisation request on AI**  
 EUROPEAN COMMISSION

**Introduction**

Artificial intelligence (AI) is a rapidly developing technology that has the potential to revolutionise many aspects of our lives. However, it also poses significant challenges, particularly in the area of gender equality and algorithmic discrimination. This document explores the contribution of the EU standardisation request on AI to addressing these challenges.

The Commission has identified a need for a common framework of standards to ensure that AI systems are developed and deployed in a way that is consistent with the principles of gender equality and non-discrimination. This request aims to achieve this by encouraging the development of standards that take into account the specific needs and challenges of women and girls.

The Commission will continue to work closely with the European Standardisation Organisations (ESOs) to ensure that the standards developed are of high quality and are consistent with the Commission's objectives.

**SCIENCE FOR POLICY BRIEF**  
 European Commission

**Harmonised Standards for the European AI Act**

**HIGHLIGHTS**

- The Commission has adopted the AI Act in August 2024 and the process for high-quality standards will start to apply after a transition period of 3 years.
- European standardisation organisations, led by CEN and CENELEC, are in the process of drafting the necessary AI standards, following a request from the European Commission.
- This brief discusses some of the key characteristics expected from upcoming standards that would support the implementation of the AI Act.

**INTRODUCTION AND STATE OF PLAY**

The AI Act

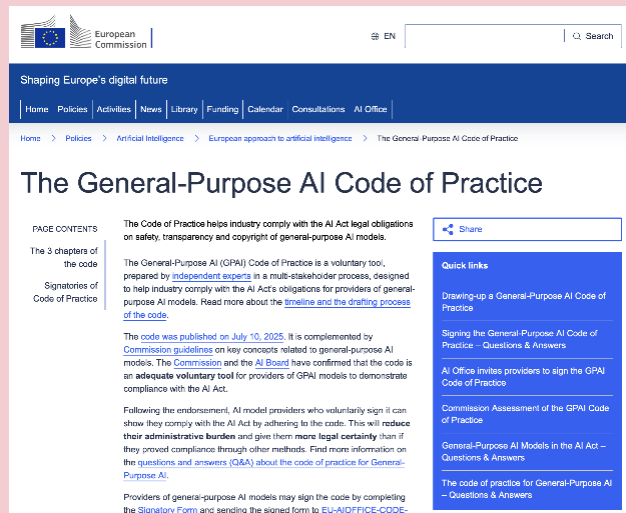
The European Union (EU) has adopted the first comprehensive legal framework for artificial intelligence (AI) with the AI Act for High-Risk AI Systems in August 2024. This landmark piece of legislation sets out the rules for AI systems that pose high risks to health, safety and fundamental rights, and requires high-quality standards to support the implementation of the Act.

The document is structured with the material highlighted and dealt with in the AI Act for High-Risk AI Systems and with the role of technical standards in supporting its implementation. It is structured as follows:

- After a transition period of 3 to 5 years, the AI Act will require high-quality standards to be developed and implemented in the EU to support the implementation of the Act.
- The document is structured with the material highlighted and dealt with in the AI Act for High-Risk AI Systems and with the role of technical standards in supporting its implementation. It is structured as follows:

## Systèmes d'IA à usage général (GPAI)

- Loi sur l'IA
  - Art. 51 : GPAI
  - Art. 53, 55 : Obligations
  - Art. 56 : Code de bonnes pratiques



## Aperçu d'autres actes juridiques de l'UE

- DSA (+ECAT), art. 34 (évaluation des risques)
- DMA
- Directive sur les organismes de promotion de l'égalité (considérant 22 sur l'IA et la discrimination)
- Directive sur le travail sur les plateformes
- RGPD : art. 9, 15, 22
- Directive sur la responsabilité (retirée)
- Art. 19 de la directive (retiré, de nouveau à l'ordre du jour ?)

## Défis juridiques

Connaissance d'une décision prise par l'IA, preuves, **explicabilité**, charge de la preuve, renversement de la charge de la preuve, contentieux dans les affaires de discrimination algorithmique, tests de

Explicabilité = niveau de compréhension de la manière dont le système d'IA parvient à un résultat donné (ISI/IEC TR 29119-11)

Documentation et transparence

Une solution sur mesure pour lutter contre la discrimination algorithmique ?

Les règles en matière de responsabilité comme outil ?

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion 49

49

## Lecture

- Castets-Renard, Céline, et Karen Sandoval. « Discrimination de genre et intelligence artificielle (IA) : pour une interprétation féministe du règlement européen sur l'IA (AI Act) ». *Recueil Dalloz*, n° 30 (2025) : 1430.
- Meding, Kristof. « It's Complicated. The Relationship of Algorithmic Fairness and Non-Discrimination Provisions for High-Risk Systems in the EU AI Act ». arXiv:2501.12962. Prépublication, arXiv, 22 janvier 2026. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2501.12962>.
- Lütz, Fabian. « La loi sur l'IA, l'égalité des sexes et la non-discrimination : quel rôle pour l'Office de l'IA ? » *ERA Forum* 25, n° 1 (2024) : 79–95. <https://doi.org/10.1007/s12027-024-00785-w>.

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

50

# III. Le Conseil de l'Europe et l'IA

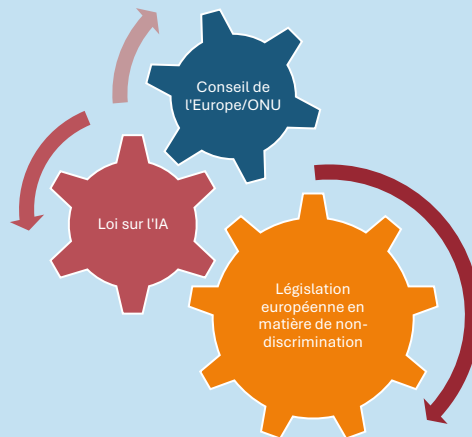
La Convention-cadre sur l'AI et la Recommandation sur l'égalité et la discrimination

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

51

51

## Interaction entre différents régimes juridiques

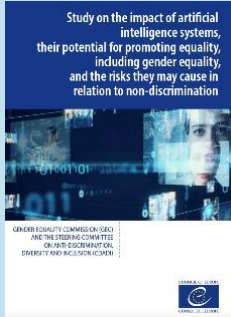


Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

52

52

# Les travaux du Conseil de l'Europe sur l'



Étude (Borghesius 2018)

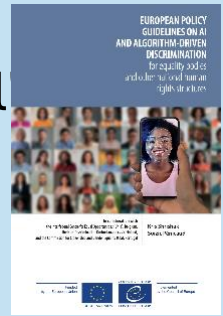
Recommandation sur l'IA et les droits de l'homme

Convention-cadre sur l'IA (2024)

Étude sur l'IA, l'égalité et la non-discrimination

Recommandation sur l'IA, l'égalité et la non-discrimination

Nouvelles études sur les orientations politiques et la protection juridique contre la discrimination algorithmique (2026)



Introduction

Portes d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

53

53

## Convention-cadre sur l'IA et l'égalité

- Premier traité international juridiquement contraignant sur l'IA et les droits de l'homme adopté en mai 2024 et ouvert à la signature des pays non membres (États-Unis, Canada, Suisse,...)
- Objectif : garantir que les activités tout au long du cycle de vie des systèmes d'IA soient pleinement conformes aux droits de l'homme, à la démocratie et à l'État de droit, tout en permettant le progrès technologique et l'innovation
- Mise en œuvre par le biais d'un mécanisme de suivi (Conférence des Parties) dont les conclusions et les recommandations contribuent à garantir le respect des

Introduction

Portes d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

54

## Art. 10 - Égalité et non-discrimination

### Article 10 – Equality and non-discrimination

- 1 Each Party shall adopt or maintain measures with a view to ensuring that activities within the lifecycle of artificial intelligence systems respect equality, including gender equality, and the prohibition of discrimination, as provided under applicable international and domestic law.
- 2 Each Party undertakes to adopt or maintain measures aimed at overcoming inequalities to achieve fair, just and equitable outcomes, in line with its applicable domestic and international human rights obligations, in relation to activities within the lifecycle of artificial intelligence systems.

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

55

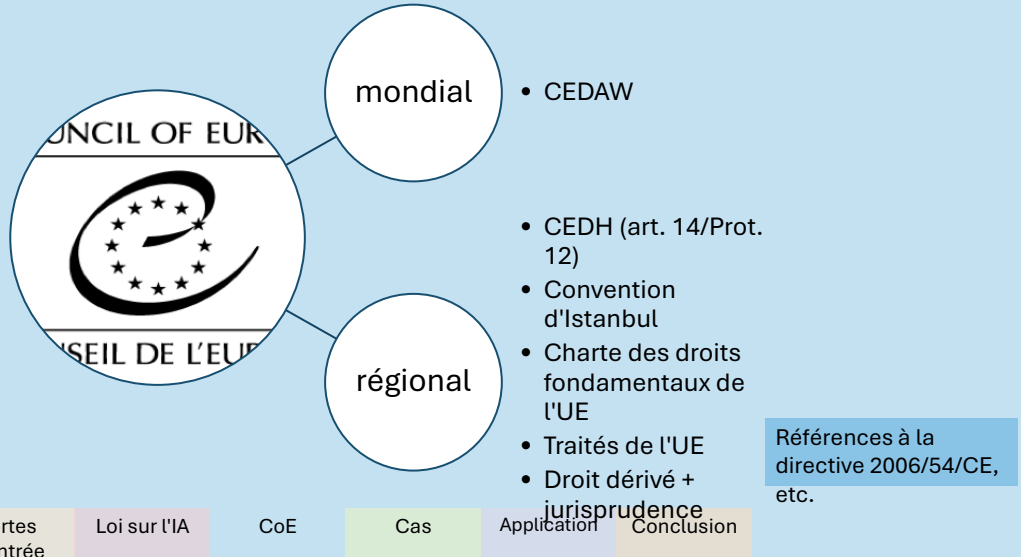
## Convention-cadre sur l'IA : Rapport explicatif (p. 16-17)

« En formulant l'article 10, paragraphe 1 (..), l'intention des rédacteurs était de se référer spécifiquement à l'ensemble du droit existant en matière de droits de l'homme, composé d'instruments juridiques internationaux (tant au niveau mondial que régional) et nationaux (..) qui, ensemble, fournissent une base juridique solide et (..) garantissent l'égalité et l'interdiction de la discrimination en ce qui concerne les questions relevant des domaines concernés dans le contexte des activités menées tout au long du cycle de vie des systèmes d'intelligence artificielle. » (paragraphe 71)

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

56

## Rapport explicatif (paragraphe 72 et 74)



57

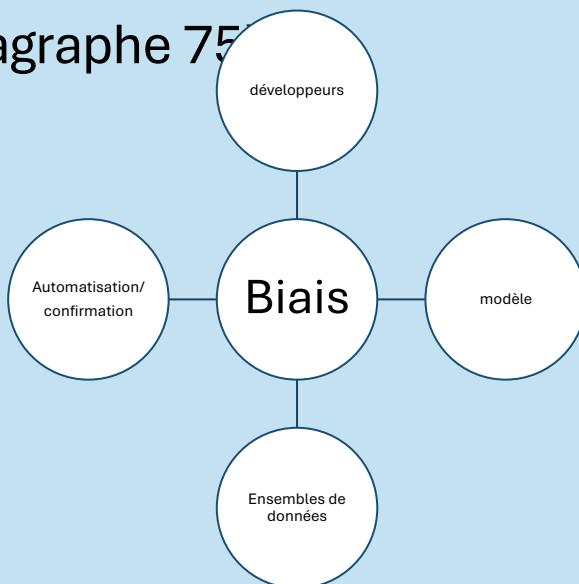
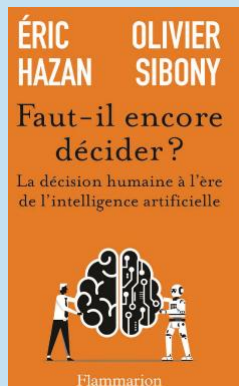
## Rapport explicatif (paragraphe 75 et 77)

- Risque réel et bien documenté de biais pouvant contribuer à une discrimination illégale causée par les systèmes d'IA
- Envisager des solutions réglementaires, de gouvernance, techniques ou autres appropriées
- Mesures contre les biais structurels et historiques
- Impliquer les parties concernées

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

58

## Rapport explicatif (paragraphe 75)



Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

59

## Recommandation sur l'égalité et l'IA (I)

### Droit non contraignant...

- Recommandation CM/Rec(2026)1

### ...mais

- la CEDH pourrait tenir compte de la recommandation pour l'interprétation des affaires (CEDH, Tănase c. Moldavie 7/08, arrêt du 27 avril 2010 [GC], paragraphe 176)
- Instrument spécifique pour l'égalité et l'IA
- Tous les États membres de l'UE font partie du Conseil de l'Europe

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

60

# Recommandation sur l'égalité et l'IA (II)



Opportunités (paragraphes 9 à 12)

Risques (paragraphes 13-14)

• Promotion de l'égalité

• Prévention de la discrimination

Introduction    Portes d'entrée    Loi sur l'IA    CoE    Cas    Application    Conclusion

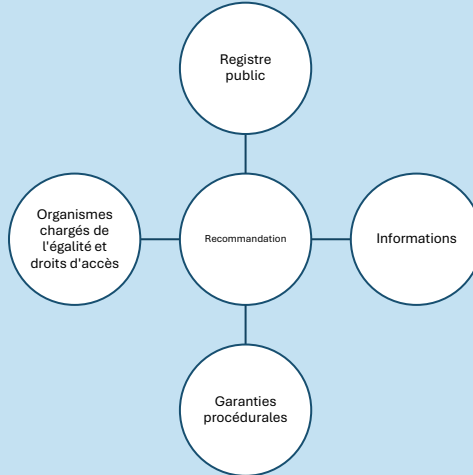
# Recommandation sur l'égalité et l'IA (III)

- Guide de lecture / Comparaison entre la loi sur l'IA et la recommandation sur l'égalité et l'IA
- Lütz, F., *Application et réforme de la loi sur l'IA : de l'importance de l'égalité entre les sexes et de la non-discrimination dans la réglementation de l'IA*, ERA Forum (à paraître en 2026).

Topic	AI Act (EU)	Recommendation on equality and AI (CoE)
Legal nature	Regulation or legally binding on EU Member States (hard law)	Recommendation (soft law)
Promotion of equality	Art. 10	Para. 9 (promoting anti-discrimination in digital development and deployment of AI systems) and 10.2 (measures to prevent over-automation and discrimination in the workplace)
Prevention of discrimination	Art. 10	Para. 11 and 14
Discrimination	Articles 11, 12, 13	Para. 15, para 17.1 (algorithms), para 17.2 (recommendations), 17.3 (algorithms make available data, decisions and information about training and data)
Explainability		
Design	Art. 16	
Public interest	Art. 16	
Access to information	EU and national level	Para. 17
Procedural practices and records	Art. 16	Para. 18
Right of equality bodies	Art. 17	Para. 17
Impact assessments	Art. 17(1) and (2)	Para. 18
Testing of AI systems	Art. 27 (mainly public sector)	Para. 19
(Historical) standards	Art. 9 (risk management systems) and Art. 18 (bias audits)	Para. 30.1
Certification	Standardisation request, Articles 40 and 42	Para. 20.2
Liability	Art. 47, 48	Para. 20.3
Enforcement rules	AI Liability Directive**	Para. 20.4
Sanctions	General rules applicable to equality and non-discrimination	Para. 21
Cooperation between authorities	Art. 69	Para. 24
		Para. 25
		Para. 26
		Para. 28

Introduction    Portes d'entrée    Loi sur l'IA    CoE    Cas    Application    Conclusion

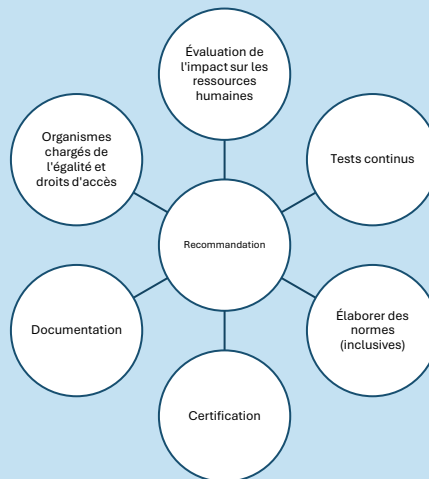
## Transparence, explicabilité et contrôle



Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

63

## Évaluation d'impact, certification, suivi



Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

64

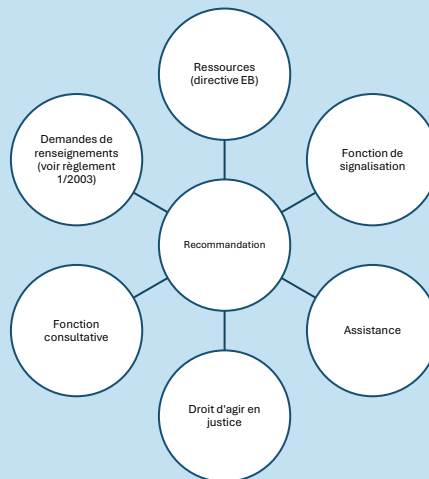
## Responsabilité, obligation, preuve



Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

65

## Compétences et pouvoirs des organes de contrôle



Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

66

# Les Nations Unies et Amnesty International

Organe consultatif de haut niveau sur l'intelligence artificielle

Résolution de l'Assemblée générale des Nations unies

Résolution de l'Assemblée générale des Nations unies sur l'architecture de gouvernance de l'IA  
Résolution 79/1

Le Dialogue mondial sur la gouvernance de l'IA

Groupe scientifique international indépendant sur l'IA

Il ne s'agit que d'un cadre juridique non contraignant

Introduction

Portes d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

67

67

## Lecture

- Zani, Mamoud. « La Convention-cadre du Conseil de l'Europe sur l'intelligence artificielle et les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit du 17 mai 2024. » *Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux*, n° 23 (novembre 2025) : 23. <https://doi.org/10.4000/1506t>.
- Bartoletti, Ivana, et Raphaële Xenidis. *Étude sur l'impact des systèmes d'intelligence artificielle, leur potentiel pour promouvoir l'égalité, y compris l'égalité entre les sexes, et les risques qu'ils peuvent entraîner en matière de non-discrimination* (2024).
- Cluzel-Métayer, Lucie. *Le droit de l'intelligence artificielle*. Groupe Lefebvre Dalloz, 2025.

Introduction

Portes d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

68

# IV. Cas

69



70

# À partir de quand le seuil juridique est-il franchi ?

- « (...) des effets qui façonnent, influencent et perpétuent les biais et les stéréotypes liés au genre en modifiant les ensembles de données qui sous-tendent les algorithmes et qui n'ont ni un impact direct ni ne constituent une violation manifeste de la législation européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en tant que telle. »



- « violations des normes d'égalité entre les sexes ou comportements d'algorithmes directement mesurables et discriminatoires. »

(Lütz 2022, p. 37-40)

The screenshot shows the article's title, author (Fabian Lütz), publication date (14 April 2022), and volume information. It includes a 'Download PDF' button and an 'Abstract' section. The abstract text discusses whether current European law sufficiently captures gender-based biases and algorithmic discrimination in the context of AI, and mentions a draft EU legislative proposal, the Artificial Intelligence Act.

# Un parcours européen à travers la discrimination algorithmique



## Deliveroo (IT)

- Le classement garanti des revenus / refuser des plannings a un impact sur le classement
- Refus d'un service pour raisons familiales
- discrimination indirecte (les femmes assument la plus grande partie de la charge)



Tribunale di Bologna  
2949/2019  
(27/11/2020)



Introduction

Portes

Lois sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

73

73

## Algorithm AMS (AT)



Das Ergebnis kann in einer Tabelle bestehend aus 81.000 (2x3x3x3x2x2x2x50x5) Datensätzen mit folgenden Feldern dargestellt werden:

- GESCHLECHT
- ALTERSGRUPPE
- STAATENGRUPPE
- AUSBILDUNG
- GESUNDHEITLICHE\_BEEINTRÄCHTIGUNG
- BETREUNUNGSPFLICHTEN (nur für Frauen)
- BERUFSGRUPPE
- VORKARRIERE
- TYP REGIONALES ARBEITSMARKTGESCHEHEN
- INTEGRATIONSCHANCE



Cas

Application

Conclusion

74

d'entrée

74

## Surveillance d'examens (NL)

- Utilisation de Proctorio pendant les examens
- Reconnaissance faciale
- Fonctionnait moins bien sur les peaux foncées

College voor  
de Rechten  
van de Mens

Home > Oordelen >

### De Vrije Universiteit discrimineert een student niet door voor online tentamens de software van Proctorio te gebruiken. De Vrije Universiteit heeft de discriminatieklacht van de studente onvoldoende zorgvuldig behandeld.

Oordeelnummer: 2023-111

Datum: 17-10-2023

Taal: Nederlands

Trefwoord: Bewijsvermoeden weerlegt, Indirect onderscheid, Bewijsvermoeden toegepast  
Discriminatiegrond: Ras

Terrein: Goederen en diensten - Onderwijs

Introduction

Portes  
d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

75

75

## Publicités ciblées (UE)

- Publicité ciblée en fonction du sexe
- Le seuil a-t-il été franchi ?
- Effets similaires pour la génération d'images avec des outils d'IA générative en termes de professions

### Automated Discrimination in online ad delivery

This folder contains the results of an experiment that assesses how Facebook and Google skew the distribution of advertisements, absent any targeting from the advertiser. It is a replication of the following paper:

Ali, M., Sapiezynski, P., Bogen, M., Korolova, A., Mislove, A., & Rieke, A. (2019). Discrimination through Optimization: How Facebook's Ad Delivery Can Lead to Biased Outcomes. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3(CSCW), 1–30.

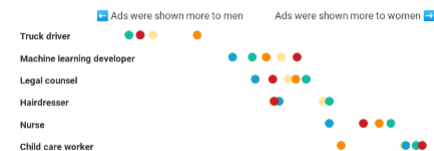
All analyses are based on the number of impressions. However, a sentence in the article mentions people who saw the ads. This corresponds to the reach of the ads. Data about reach is available in [input/facebook.csv](https://input/facebook.csv).

These are the results of the main experiment on Facebook.

#### When deciding who to show an ad to, Facebook relies on gross stereotypes

We bought ads for six different job offers in five countries. This is how Facebook optimized the ad impressions, based on gender.

Germany Spain France Poland Switzerland



Based on 102,472 ad impressions between 27 Aug and 3 Sep.  
Chart: AlgorithmWatch - Created with Datawrapper

Introduction

Portes  
d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

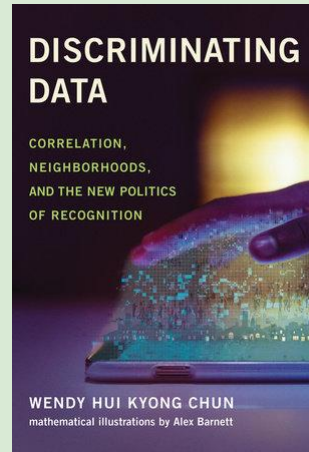
76

76

## « LES INDICATEURS DE SUBSTITUTION, OU LA RECONSTITUTION DE L'INCONNU »

« (...) comment les indicateurs peuvent servir à étayer — et à justifier — la discrimination. Les corrélations produisent des indicateurs. En statistiques et en économie, la plupart des indicateurs correspondent de manière linéaire et sont associés à des variables cachées ou inconnues. Agissant effectivement comme des substituts ou des substituts, les indicateurs révèlent des catégories protégées telles que la race et le genre dans des catégories apparemment « sans distinction de couleur » ou basées sur des agents, telles que le code postal ou « l'âge lors de la première arrestation ».

(Chun 2021, p. 121)



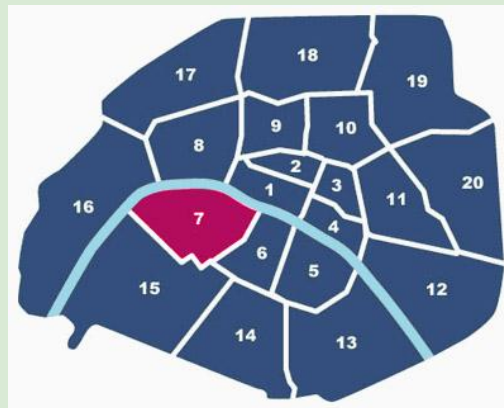
Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

77

77

## Discrimination par procuration ou « discrimination par code postal »

- Secteur bancaire (voir le cas américain)
- Inscription à l'école et à l'université
- Prestations sociales
- Prestations de santé
- Fiscalité
- Emploi
- Allocations chômage



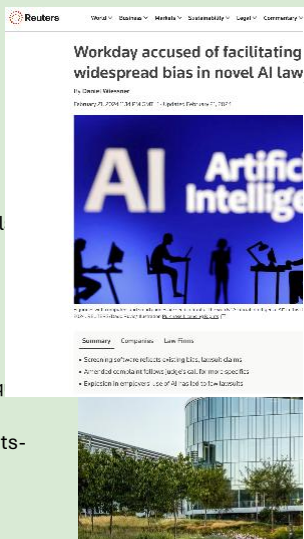
Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

78

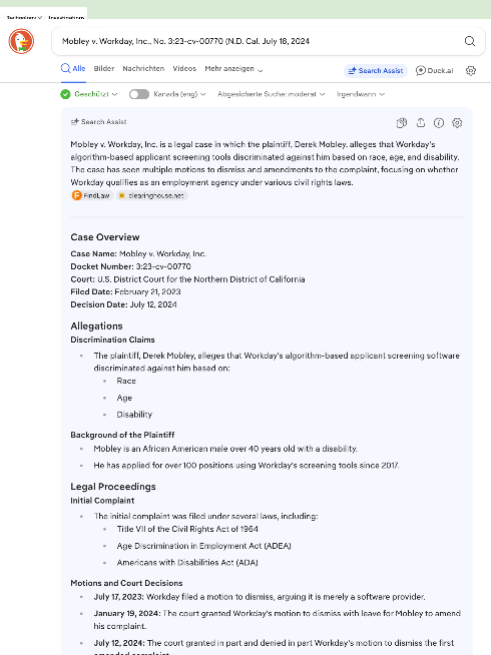
78

## IA : Risques

- Je ne parle pas des risques existentiels
- Biais
- Risque de discrimination
- 2 portes d'entrée
  - Conception du système d'IA : qui ?
  - Ensembles de données utilisés : sur quelle base ?
- Exemple : procès « Workday » aux États-Unis



Mobley c. Workday, Inc., n° 3:23-cv-00770 (N.D. Cal. July 12, 2024)



Introduction
Portes d'entrée
Loi sur l'IA
CoE
Cas
Application
Conclusion
79

79

## IA : opportunités

- L'IA peut être utilisée « à bon escient »
- Détection, atténuation et prévention des biais
- Lutte contre les biais humains (inconscients) et **le bruit**
- Plus précisément, prévenir la discrimination algorithmique
- Exemple : proposition d'article 4a de la loi sur l'IA (actuellement reprise à l'article 10, paragraphe 5, de la loi sur l'IA)
- Mais : débat sur la collecte de données sensibles (orientation sexuelle, origine ethnique, race, religion) au regard des lois sur la protection de la vie privée

Bias measures tailored to your problem

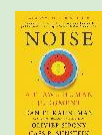
After installing on your computer

Run `aequitas-report` on COMPAS data:

```
compas_for_aequitas.csv excerpt:
```

score	label_value	race	sex	age_cat
0	1	African-American	Male	25 - 45
1	1	Native American	Female	Less than 25

```
aequitas-report --input compas_for_aequitas.csv
```



Introduction
Portes d'entrée
Loi sur l'IA
CoE
Cas
Application
Conclusion
80

80

# V. Lutte contre la discrimination algorithmique

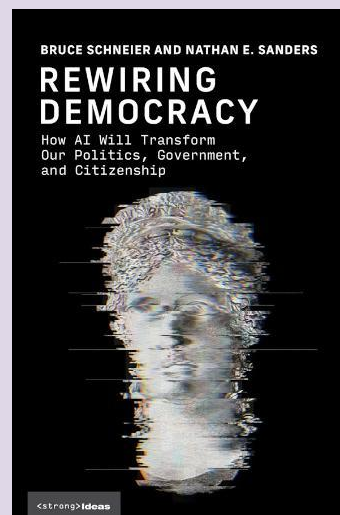
Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

81

81

« Les démocraties ne manquent pas de réglementations, mais elles manquent souvent de temps, de ressources et de volonté pour les faire respecter. »

(Schneiers/Sanders, Rewiring Democracy, p. 161 sur l'application des réglementations)



Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

82

82

# Le cadre de mise en œuvre de la loi sur l'IA

Bureau de l'IA, autorités de surveillance du marché, organismes visés à l'article 77, comité consultatif, groupe d'experts scientifiques

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

83

83

## Bureau de l'IA (art. 64)

- Application conjointe avec les MSA
- Application pour les grands modèles d'IA (GPAI)
- Coordination
- Lignes directrices (voir quelques exemples)
  - Définition des systèmes d'IA
  - Lignes directrices sur les pratiques d'IA interdites
  - Modèles de FRIAs (art. 27)



Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

84

84

## Réforme de la loi sur l'IA : art. 64, paragraphe 2 bis

**« (...) l'Office de l'IA se voit allouer les ressources humaines, financières et techniques adéquates, ainsi que les infrastructures nécessaires à l'accomplissement de ses missions, afin de s'acquitter efficacement de ses fonctions et d'exercer ses pouvoirs en matière d'application du règlement (UE) 2024/1689. En particulier, l'Office de l'IA dispose en permanence d'un nombre suffisant de membres du personnel possédant des compétences approfondies et une expertise technique. »**

Introduction    Portes d'entrée    Loi sur l'IA    CoE    Cas    Application    Conclusion

85

## Commission européenne

- Rôle hybride en tant que quasi-législateur à certains égards (proposition, pouvoir de modifier certaines annexes (actes délégués)) et en tant qu'autorité chargée de l'application
- Application de la législation par l'intermédiaire de l'Office de l'IA, qui fait officiellement partie de la DG Connect
- Mais aucune indépendance ni aucun pouvoir d'exécution, contrairement à la DG Concurrence



Source : [visit.brussels](https://www.visit.brussels)

Introduction    Portes d'entrée    Loi sur l'IA    CoE    Cas    Application    Conclusion

86

86



## Tribunaux

- Juridictions nationales
- CJUE

7.6.2016 EN Official Journal of the European Union C 202/164

*Article 267*  
*(ex Article 234 TEC)*

The Court of Justice of the European Union shall have jurisdiction to give preliminary rulings concerning:

(a) the interpretation of the Treaties;

(b) the validity and interpretation of acts of the institutions, bodies, offices or agencies of the Union;

Where such a question is raised before any court or tribunal of a Member State, that court or tribunal may, if it considers that a decision on the question is necessary to enable it to give judgment, request the Court to give a ruling thereon.

Where any such question is raised in a case pending before a court or tribunal of a Member State against whose decisions there is no judicial remedy under national law, that court or tribunal shall bring the matter before the Court.

If such a question is raised in a case pending before a court or tribunal of a Member State with regard to a person in custody, the Court of Justice of the European Union shall act with the minimum of delay.

 **Protection des droits de l'homme, non-discrimination et égalité (p. 18)**



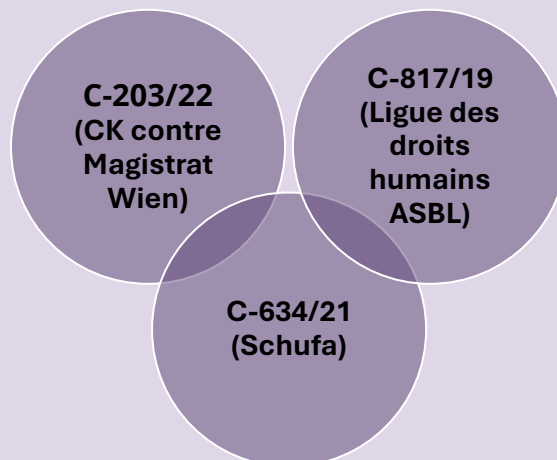
**GUIDELINES FOR THE USE OF AI SYSTEMS IN COURTS AND TRIBUNALS**

Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

89

89

## RGPD : le droit de savoir et de comprendre



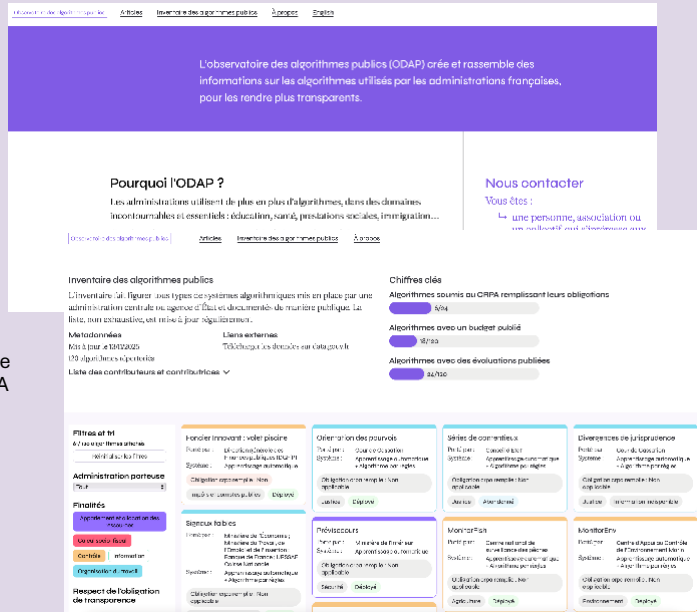
Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

90

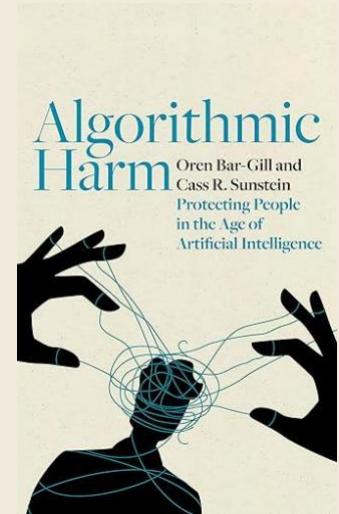
90

# Société civile

- Plaidoyer
- Plaintes
- Sensibilisation
- Exemple : en France, l'ODAP contribue à faire la lumière sur l'utilisation de l'IA par l'administration et à garantir la transparence

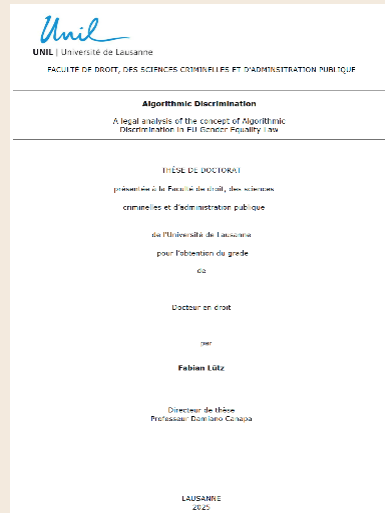


# Conclusion



## Défis juridiques

- Accès aux preuves (problème de la « boîte pas si transparente »)
- Propriété intellectuelle/secret d'affaires
- Base juridique pour accéder aux ensembles de données et aux modèles
- Les tribunaux pourraient le faire même en l'absence de base juridique spécifique (scandale du Dieselgate)
- Une sélection tirée de ma thèse de doctorat



## Omnibus numérique sur l'IA

- Modifie la date d'application (notamment pour les systèmes d'IA à haut risque)
- Modifications de fond :
  - Organismes visés à l'article 77 (pouvoirs réduits)
  - Renforcement de l'exception permettant de collecter des données sensibles à des fins de détection et d'atténuation des biais de l'IA
  - Allègement des obligations des fournisseurs et des exploitants (connaissances en matière d'IA)
  - Allègement des obligations de déclaration/notification dans le nouvel art. 6, paragraphe 4 (pas besoin de s'enregistrer dans la base de données de l'UE visée à l'art. 49, paragraphe 2, si le fournisseur estime que le système d'IA ne présente pas de risque élevé)

Cela est-il conforme à l'objectif de la loi sur l'IA ?



# Réforme de la loi sur l'IA

- Le Parlement européen a adopté des amendements le 26 mars 2026
- Principaux changements :
  - dates d'application claires pour les exigences relatives aux systèmes à haut risque : 2 décembre 2027
  - nouvelle interdiction des systèmes dits « nudificateurs » qui utilisent l'IA pour créer ou manipuler des images à caractère sexuellement explicite (art. 6, paragraphe 1)
  - Collecte de données pour la détection des biais également autorisée pour les systèmes d'IA à faible risque (art. 4 bis, paragraphe 2)
- Prochaines étapes : négociations avec le Conseil

European Parliament  
2024-2029




---

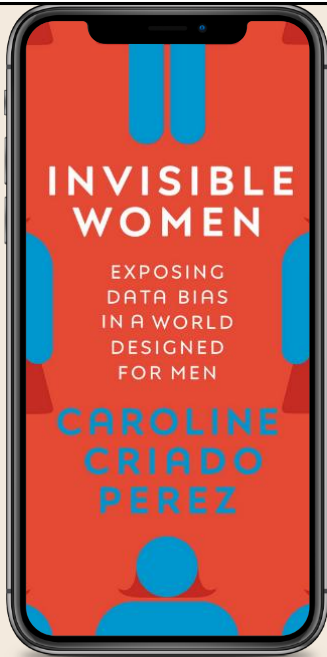
TEXTS ADOPTED

---

**P10\_TA(2026)0098**  
**Simplification of the implementation of harmonised rules on artificial intelligence (Digital Omnibus on AI)**  
 Amendments adopted by the European Parliament on 26 March 2026 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulations (EU) 2024/1689 and (EU) 2018/1139 as regards the simplification of the implementation of harmonised rules on artificial intelligence (Digital Omnibus on AI) (COM(2025)0836 – C10-0304/2025 – 2025/0359(COD))<sup>1</sup>  
 (Ordinary legislative procedure: first reading)

Introduction	Portes d'entrée	Loi sur l'IA	CoE	Cas	Application	Conclusion
--------------	-----------------	--------------	-----	-----	-------------	------------

95



## L'IA doit être plus inclusive

- Conception des systèmes d'IA
- ensembles de données

### The Diversity Principle

The Story of a Transformative Idea

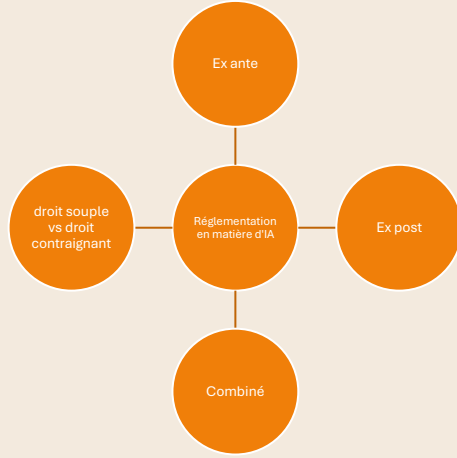
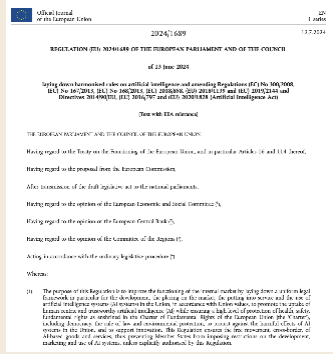
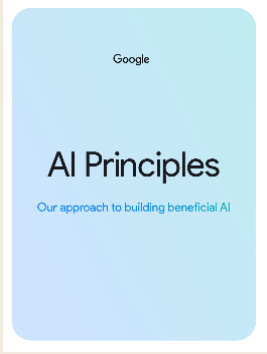
David B. Oppenheimer

« Les personnes ayant des origines, des expériences et des points de vue différents tirent profit de leurs interactions. (..) Par rapport aux groupes homogènes, les groupes diversifiés sont plus efficaces pour résoudre des problèmes, faire des découvertes, s'enseigner et apprendre les uns des autres, et améliorer le discours démocratique. » (p. xi)

Introduction	Portes d'entrée	Loi sur l'IA	CoE	Cas	Application	Conclusion
--------------	-----------------	--------------	-----	-----	-------------	------------

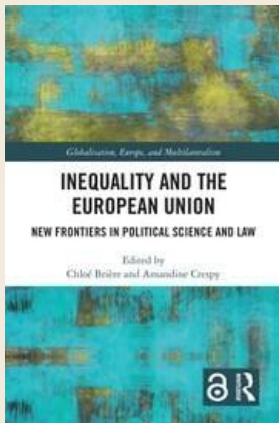
96

# Différentes approches



Lütz, F. (2025). « Chapitre 5 : La responsabilité partagée en matière de droits de l'homme à l'ère algorithmique : pourquoi les entreprises devraient être les alliées des États pour éliminer la discrimination ». Dans *Business and Human Rights*. Leyde, Pays-Bas : Brill | Nijhoff. [https://doi.org/10.1163/9789004715158\\_007](https://doi.org/10.1163/9789004715158_007)

# Approche hybride



Chloé Brière  
 Revisiting gender-based discrimination in the algorithmic age  
 By Fabiane Lütz

La législation actuelle en matière de discrimination n'est pas (entièrement) adaptée à son objectif, et la loi sur l'IA ne protège qu'indirectement contre la discrimination fondée sur le genre causée par l'IA

Par le biais de la législation anti-discrimination : a posteriori (+ réforme à la lumière de la discrimination fondée sur l'IA)

Par le biais de la loi sur l'IA/de la législation réglementaire : ex ante/ex post (+ réforme du cadre réglementaire/renforcement de l'application)

## Pour en savoir plu

Substack von Fabian

### Where is the Omnibus going? Next stop Silicon Valley and mind the gap when you get off...

...because during the journey of the (Digital) Omnibus (on AI) there will be not only a huge gap and hole for fundamental rights protection that you might fall into.



FABIAN LÜTZ, PHD  
NOV 21, 2025



Share



- [www.algorithmic-discrimination.com](http://www.algorithmic-discrimination.com)
- [algorithmicdiscrimination.substack.com](http://algorithmicdiscrimination.substack.com)

Introduction

Portes  
d'entrée

Loi sur l'IA

CoE

Cas

Application

Conclusion

99

99

## BREAKING FREE

Pathways to a fair technological future



FORBRUKEP

## Conclusion : où va la réglementation de l'IA ?

« L'«enshittification» est le résultat d'un marché dysfonctionnel, où les entreprises ont pu s'en tirer en maltraitant et en exploitant les consommateurs. Les consommateurs sont pris au piège dans les services numériques, les concurrents potentiels sont écartés, et **les décideurs politiques et les régulateurs sont incapables ou réticents à sévir contre les comportements anticoncurrentiels, illégaux et abusifs**. Dans la pratique, **une poignée d'entreprises technologiques sont devenues si puissantes qu'elles n'ont aucune raison de craindre des conséquences.** » (p. 3)

100

100

# À vous de jouer

Avez-vous des questions, des idées ou des opinions à partager ?

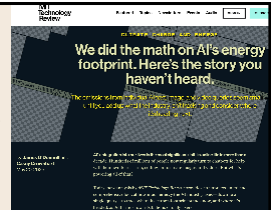
Introduction Portes d'entrée Loi sur l'IA CoE Cas Application Conclusion

101

101

« Préoccupé par l'impact environnemental des systèmes d'IA, notamment leur empreinte carbone et leur consommation de ressources » (CoE Rec./CM(2026)1) // **Remarque** : Si j'avais utilisé un LLM pour créer ce ppt – par exemple, en posant 15 questions, en générant 10 images et 3 vidéos de trois secondes – j'aurais consommé 2,9 kilowattheures d'électricité, ce qui suffit pour parcourir plus de 160 km à vélo électrique.

## Merci // merci // Danke



Research focus:  
EU law, AI, Regulation,  
Gender Equality and Non-  
discrimination, human rights  
law, law and societal impacts of  
technologies and AI

The story of algorithmic discrimination originates in the use of technologies, such as algorithms or AI to complement or substitute human decision-making. As humans, AI-facilitated decision-making can be biased and lead to discrimination. The two main entry doors for algorithmic biases and discrimination are the design of the AI system and the underlying datasets used to train and take algorithmic decisions. To proof algorithmic discrimination, any prediction or decision caused by AI systems needs to „cross“ the threshold of a legally relevant behaviour. Under EU law a discrimination is direct „where one person is treated less favourably on grounds of sex (...)“ and indirect „where an apparently neutral (...) practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless (...) objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary“ (Art. 2, Dir 2006/54/EC). The AI Act indirectly addresses some of the relevant challenges arising from AI for discrimination, but more legal reform and regulatory action is needed to ensure an adequate protection against discrimination in the algorithmic age. Curious? My research is on [www.algorithmic-discrimination.com](http://www.algorithmic-discrimination.com) / (c) Fabian Lütz 2026

102