NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/.

Les directives ont disparu, mais la loi demeure : IA, handicap et décisions d'emploi après les retraits de janvier 2025

Heather Grizzle · April 2, 2025

L'EEOC a retiré ses directives sur l'IA en janvier 2025. L'ADA n'a pas changé. Ce que les employeurs doivent encore aux candidats handicapés dans le cadre de l'évaluation automatisée à l'embauche.

Sommaire

1. Ce qui a changé, et ce qui n'a pas changé
2. Pourquoi l'exposition liée au handicap ne se comporte pas comme l'exposition liée aux biais
3. Ce que révèle la plainte de mars 2025
4. Accessibilité, aménagement et validité sont trois obligations distinctes
5. Le niveau étatique et son calendrier
6. Que faire maintenant
7. Conclusion
8. Références

On January 23, 2025, Executive Order 14179, Removing Barriers to American Leadership in Artificial Intelligence, revoked the prior administration's AI executive order and directed federal agencies to review and roll back AI-related policy. Within days, the practical consequences reached the employment context.

Ce qui a changé, et ce qui n'a pas changé

Le 27 janvier, la Equal Employment Opportunity Commission a retiré de son site web ses directives sur l'intelligence artificielle, y compris le document d'assistance technique de mai 2022 relatif à l'Americans with Disabilities Act et à l'utilisation de logiciels, d'algorithmes et d'intelligence artificielle pour évaluer les candidats et les employés, son résumé complémentaire Tips for Workers, ainsi que le document d'assistance technique de mai 2023 traitant du Titre VII. L'Office of Federal Contract Compliance Programs a retiré ses directives sur l'intelligence artificielle et l'égalité des chances en matière d'emploi pour les entrepreneurs fédéraux. Le Department of Labor a noté que le AI and Inclusive Hiring Framework publié en septembre 2024 par le Partnership on Employment and Accessible Technology, ainsi que ses propres bonnes pratiques en matière d'intelligence artificielle d'octobre 2024, pourraient ne plus refléter la politique actuelle.

De nombreux commentaires ont interprété ces retraits comme une réduction de l'exposition des employeurs. Cette lecture confond directive et loi. Les documents d'assistance technique sont interprétatifs. Ils expliquent comment une agence comprend une loi et comment elle entend exercer son pouvoir discrétionnaire d'application. Ils ne créent pas l'obligation, et leur retrait ne l'éteint pas. L'Americans with Disabilities Act a été promulguée en 1990 et n'a pas été modifiée. Le Titre I interdit toujours la discrimination fondée sur le handicap dans les conditions d'emploi, exige toujours un aménagement raisonnable en l'absence de contrainte excessive, interdit toujours l'utilisation de critères de qualification et de sélection qui écartent les personnes handicapées à moins que le critère ne soit lié au poste et conforme à une nécessité opérationnelle, et restreint toujours les questions relatives au handicap et les examens médicaux avant une offre conditionnelle. Les Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, au 29 C.F.R. Part 1607, imposent toujours aux utilisateurs de procédures de sélection de conserver des registres d'impact et, en cas d'impact, des preuves de validité. Les règlements de tenue de dossiers du 29 C.F.R. Part 1602 exigent toujours la conservation des dossiers de candidature et, une fois une plainte déposée, la conservation des dossiers pertinents jusqu'à la décision finale.

Ce que les retraits de janvier ont supprimé, ce n'est pas la responsabilité. C'est l'information. Les employeurs ont perdu le document qui leur indiquait, en termes clairs, lesquelles de leurs pratiques l'agence jugeait problématiques et pourquoi. L'exposition demeure et la carte a disparu.

Pourquoi l'exposition liée au handicap ne se comporte pas comme l'exposition liée aux biais

L'exposition demeure et la carte a disparu.

The dominant response to algorithmic risk in hiring is the bias audit, and the dominant metric is the four-fifths rule, which compares selection rates across groups and treats a ratio below eighty percent as evidence of adverse impact. New York City's Local Law 144, in effect since July 2023, requires an annual independent bias audit of automated employment decision tools and public posting of the results. Vendors increasingly market audit results as assurance.

Ce dispositif est mal adapté au handicap, et cette inadéquation est structurelle plutôt qu'une question de qualité d'audit. Les tests d'impact statistique par groupe nécessitent des catégories stables, connues, mutuellement exclusives, avec suffisamment de membres dans chacune pour permettre une comparaison de taux. La race et le sexe se rapprochent de ces conditions. Le handicap, non. Il est hétérogène au point qu'une catégorie unique n'a que peu de sens analytique, puisque les besoins d'aménagement et les modes d'interaction d'un candidat Deaf, d'un candidat aveugle, d'un candidat souffrant d'un handicap moteur et d'un candidat souffrant d'un handicap psychiatrique n'ont presque rien en commun. Il est fréquemment non déclaré, car les candidats n'ont aucune obligation de s'identifier et de fortes incitations à ne pas le faire. Il est souvent de faible prévalence dans une même offre d'emploi, ce qui rend les comparaisons de sous-groupes sous-puissantes même lorsque l'identification existe. Et en vertu de l'ADA, l'unité d'analyse pertinente est l'individu plutôt que le groupe, car une plainte pour exclusion se demande si un critère tend à exclure une personne handicapée en particulier, et une plainte pour défaut d'aménagement se demande ce qui s'est passé lorsqu'une personne a fait une demande.

La conséquence mérite d'être énoncée clairement. Un système de sélection automatisé peut réussir tous les audits de biais menés sur lui, publier un ratio d'impact confortablement supérieur au seuil des quatre cinquièmes sur chaque catégorie mesurée, et néanmoins exclure des candidats handicapés un par un, d'une manière individuellement actionnable en justice et statistiquement invisible. Les résultats d'audit ne constituent pas une preuve de conformité à l'ADA. Les présenter comme telle, ce qui

est désormais une pratique courante chez les fournisseurs, crée un dossier documenté selon lequel l'employeur s'est fié à une garantie qui ne traitait pas le risque.

C'est aussi pourquoi l'affirmation, souvent répétée, selon laquelle des algorithmes bien conçus réduisent les biais humains, et nivellent donc le terrain de jeu pour les candidats handicapés, devrait être considérée comme non étayée. Cela peut être vrai pour certaines formes de biais. Il n'existe aucune base de preuves publique établissant cela pour le handicap, et le mécanisme par lequel ces systèmes fonctionnent suggère plutôt le contraire. Les modèles notent la conformité à une distribution apprise à partir de candidats retenus par le passé. Le handicap, dans les dimensions que ces systèmes mesurent le plus souvent, est précisément ce à quoi ressemble la non-conformité à cette distribution.

Ce que révèle la plainte de mars 2025

On March 19, 2025, the American Civil Liberties Union, the ACLU of Colorado, Public Justice, and Eisenberg and Baum LLP filed a complaint with the Colorado Civil Rights Division and the EEOC on behalf of a Deaf and Indigenous woman who was required to complete an automated video interview when she applied for a promotion. The complaint alleges violations of the ADA, Title VII, and the Colorado Anti-Discrimination Act. According to the public filings, she requested human-generated captioning as a reasonable accommodation, the request was denied on the basis that the platform's automated captions would suffice, portions of the interview were nonetheless without captions, and she was subsequently rejected on grounds concerning communication. The employer states that the allegations are without merit and that it provides reasonable accommodations to all candidates. The vendor states that the complaint is without merit and rests on an inaccurate assumption about the technology used. These are allegations and denials, and an agency investigation will determine whether cause exists.

Quel que soit le résultat, ce schéma factuel est celui que les employeurs devraient modéliser, car il ne dépend pas de la preuve qu'un modèle est biaisé. Il dépend de trois questions ordinaires. L'évaluation était-elle accessible à ce candidat. Un aménagement a-t-il été demandé, et quelle a été la réponse. L'employeur peut-il expliquer ce que l'évaluation mesurait et pourquoi ce construit est lié au poste.

Note also what the theory does not require. It requires no comparative statistics, no expert reconstruction of a model, and no disparate impact analysis. The evidence is a

dated accommodation request, an answer to it, and an adverse outcome. That evidentiary profile is inexpensive to assemble and it is created by the employer's own records.

Accessibilité, aménagement et validité sont trois obligations distinctes

Une grande partie de la discussion actuelle fusionne des distinctions qui fonctionnent de manière indépendante, et cette confusion produit des programmes de conformité qui traitent une obligation tout en en laissant deux ouvertes.

L'accessibilité est une propriété de l'interface. Savoir si la plateforme d'évaluation peut être utilisée avec un lecteur d'écran, si les médias sont sous-titrés, et si le minutage peut être ajusté, ce sont des questions qui portent sur la capacité du candidat à seulement accéder à la tâche. C'est le niveau que la plupart des organisations ont traité, généralement par le biais d'une déclaration de conformité du fournisseur.

L'aménagement est une obligation de procédure. Elle exige que les candidats soient informés, avant le début de l'évaluation, que des modifications sont disponibles, qu'une demande déclenche un processus interactif plutôt qu'un rejet formel, qu'un décideur soit identifié, et qu'il existe une voie alternative qui ne désavantage pas elle-même la personne qui l'a empruntée. Une plateforme techniquement accessible à tous égards peut néanmoins donner lieu à une plainte pour défaut d'aménagement si personne n'a informé le candidat de l'existence d'une alternative.

Validity is a property of the measurement. It asks whether what the system scores corresponds to a requirement of the job. This is the layer almost nobody has addressed, and it is where automated video and speech assessment is most exposed. Where a system scores fluency, articulation rate, response latency, prosody, facial affect, or a construct labeled communication or engagement, the employer should be able to state which duty of the job requires that attribute and on what evidence. Published research documents substantial word error rate disparities in automated speech recognition for speakers whose speech falls outside the training distribution, including racialized speech patterns and atypical or disordered speech, which is why the University of Illinois established a dedicated Speech Accessibility Project in 2022 to collect such data. Where a candidate signs through an interpreter, the transcript being scored is the interpreter's rendering rather than the candidate's utterance, and the interpreter's lexi-

cal choices and processing lag are attributed to the candidate. The system produces a number. It is not measuring the candidate.

Le niveau étatique et son calendrier

Federal retrenchment does not clear the field, and the state schedule matters for planning. Illinois House Bill 3773, signed in August 2024, amends the Illinois Human Rights Act to prohibit discriminatory use of artificial intelligence across the employment lifecycle and to require notice to applicants and employees when such systems are used, effective January 1, 2026. Colorado's Senate Bill 24-205, signed in May 2024, imposes duties on developers and deployers of high-risk systems used in consequential decisions including employment, with an effective date of February 1, 2026, though the governor invited legislative revision at signing and amendment before that date should be considered likely. Virginia's House Bill 2094, which would have established a comparable framework, was vetoed in March 2025. New York City's Local Law 144 continues in force.

L'orientation du niveau étatique va vers la notification et la divulgation plutôt que vers des obligations substantielles de diligence. Les employeurs devraient planifier en partant du principe que les obligations auxquelles ils feront réellement face consistent à indiquer ce qu'ils font, et que l'obligation de pouvoir prouver ce qu'ils ont fait viendra du contentieux plutôt que d'un régulateur.

Que faire maintenant

Ce qui suit peut être réalisé par une fonction des ressources humaines existante et ne nécessite pas d'assistance externe.

1. Recensez tous les systèmes qui interviennent dans une décision de sélection, y compris l'analyse de CV, le classement, les questions éliminatoires, la présélection par chat, et l'évaluation vidéo ou vocale automatisée. Incluez les fonctionnalités activées par défaut dans un système de suivi des candidatures, qui sont les plus souvent négligées.
2. Pour chaque système, indiquez par écrit ce qu'il mesure et à quelle exigence documentée du poste ce construit correspond. Là où aucune réponse n'existe, le système note un critère non validé.

3. Vérifiez que les candidats sont informés qu'une évaluation alternative ou modifiée est disponible avant le début de l'évaluation, et non après, et que cette information figure sur l'évaluation elle-même plutôt que d'être dissimulée sur une page carrières.
4. Récupérez toutes les demandes d'aménagement associées à une évaluation automatisée au cours des vingt-quatre derniers mois. Consignez ce qui a été demandé, qui a décidé, ce qui a été fourni, et quel a été le résultat. Ce dossier sera produit dans le cadre de toute plainte et devrait être examiné avant que quelqu'un d'autre ne l'examine.
5. Ask the vendor, in writing, for validation evidence for each scored construct and for accuracy data disaggregated by speech and communication characteristics. Retain the answer, including a refusal, which is itself useful evidence of the state of the employer's knowledge.
6. Vérifiez que les scores et la configuration en vigueur au moment de chaque décision sont conservés pendant la période de conservation applicable. Les scores calculés pour produire un classement puis supprimés ne pourront pas être expliqués ultérieurement.
7. Traitez tout résultat d'audit de biais comme une preuve concernant uniquement les catégories de race et de sexe, et ne le présentez ni en interne ni en externe comme une preuve de conformité à l'ADA.

> **LES TROIS QUESTIONS**
>
> L'évaluation était-elle accessible à ce candidat. Un aménagement a-t-il été demandé, et quelle a été la réponse. L'employeur peut-il expliquer ce que l'évaluation mesurait et pourquoi ce construit est lié au poste.

Conclusion

Artificial intelligence can materially expand access to work for disabled people. Real-time captioning, speech-to-text, and adaptive interfaces have already done so, and the OECD's 2023 assessment of AI and disability in the labour market documents genuine gains. Those gains come from assistive applications, where the technology serves the person. They do not transfer automatically to evaluative applications,

where the technology measures the person, and the current tendency to argue from the first to the second is the central analytic error in this field.

Le retrait des directives fédérales en janvier 2025 a changé ce que l'on communique aux employeurs. Cela n'a pas changé ce que les employeurs doivent. Les organisations qui seront en mesure de défendre leurs décisions d'embauche ne sont pas celles qui ont acheté l'outil le plus sophistiqué ou publié l'audit le plus rassurant. Ce sont celles qui peuvent dire ce que leurs systèmes mesurent, pourquoi cela importe pour le poste, ce qui s'est passé lorsqu'un candidat a demandé quelque chose de différent, et qui a décidé.

Références

- American Civil Liberties Union, ACLU du Colorado, Public Justice, et Eisenberg & Baum LLP. Plainte déposée auprès de la Colorado Civil Rights Division et de la U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 19 mars 2025.
- Americans with Disabilities Act of 1990, Titre I, 42 U.S.C. § 12112.
- Clifford Chance. *Inclusive AI for People with Disabilities: Key Considerations*. 2024.
- Projet de loi sénatorial 24-205 du Colorado, Concerning Consumer Protections in Interactions with Artificial Intelligence Systems, promulgué le 17 mai 2024.
- Décret exécutif 14179, Removing Barriers to American Leadership in Artificial Intelligence, 23 janvier 2025.
- Projet de loi 3773 de la Chambre de l'Illinois, modifiant l'Illinois Human Rights Act, promulgué le 9 août 2024.
- New York City Local Law 144 de 2021, Automated Employment Decision Tools.
- OCDE. *Using AI to Support People with Disabilities in the Labour Market*. 2023.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. *The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees*, EEOC-NVTA-2022-2, 12 mai 2022. Retiré du site web de l'agence le 27 janvier 2025.

- Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607 ; exigences de tenue de dossiers, 29 C.F.R. Part 1602.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Comment citer

Grizzle, H. M. (2025, April 2). Les directives ont disparu, mais la loi demeure : IA, handicap et décisions d'emploi après les retraits de janvier 2025. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/fr/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/