

Loi municipale 144 de New York — Audit obligatoire des biais de l'IA de recrutement

Gender Equality · Good practice · États-Unis d'Amérique

Score de qualité : 37/100

Niveau de preuve : Prudentes / limitées

Résumé

La loi 144 de New York (2021), première loi à exiger des audits de biais des outils d'IA de recrutement par sexe et origine, est entrée en vigueur en juillet 2023. Une étude de 2024 sur 391 employeurs a révélé que seuls 4,6% avaient publié un rapport ; un audit d'État de 2025 a jugé l'application « inefficace ».

Dimensions clés

Dimension	Score
Transferability / replicability	1/3
Impact on gender equality	1/1
Effectiveness	0/1
Efficiency	0/1
Evaluated outcomes	0/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	0/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	0/1

Évalué par C-NAPSE

Sources de données

[C-NAPSE web research](#) — consulté le 2026-07-11

[NYC Department of Consumer and Worker Protection \(DCWP\)](#) — consulté le 2026-07-11

[arXiv — Null Compliance: NYC Local Law 144 and the Challenges of Algorithm Accountability](#) — consulté le 2026-07-11

[NY State Comptroller — Enforcement of Local Law 144 audit \(Dec 2025\)](#) — consulté le 2026-07-11

Citer — Evidoria. *Loi municipale 144 de New York — Audit obligatoire des biais de l'IA de recrutement*. ID persistant : 94380a2b-4c07-4d64-a9b5-0d57082f10a3.