

Grand
Symposium
en droit du travail
et de l'emploi

Intelligence artificielle et ressources humaines

M^e Dave Bouchard, CRHA, ADM.A.

M^e Andrée-Anne Perras-Fortin

lavery
Avocats



Intelligence artificielle : L'origine du changement?

Mary Shelley et Ada Lovelace



Frankenstein ou le
Prométhée moderne
(1818)

Notes to Sketch of the
Analytical Engine
(1842)



“The Analytical Engine has no pretensions whatever to originate anything. It can do whatever we know how to order it to perform. It can follow analysis; but it has no power of anticipating any analytical relations or truths. Its province is to assist us in making available what we are already acquainted with.”

- Ada Lovelace

Alan Turing

- > Avant la guerre : machine de Turing
- > *Computing Machinery and Intelligence (1950)*



“We may hope that machines will eventually compete with men in all purely intellectual fields. But which are the best ones to start with?”

- Alan Turing

Des ordinateurs qui comprennent l'anglais?


Grace Hopper

- > 1955
- > Business language version 0
- > “COMPARE PRODUCT-NO (A)
WITH PRODUCT-NO (B) ; IF
GREATER GO TO OPERATION 10”



Quand la machine bat l'humain à son propre jeu

- > Deep Blue : 1996, jeu d'échecs
- > Watson : 2011, Jeopardy!
- > AlphaGo : 2017, jeu de Go
 - Style de jeu : mouvements inhabituels



Intelligence artificielle : Qu'est-ce que c'est ?

IA : Qu'est-ce que c'est ?

- > Change le rapport avec la machine : quasi-humaine
- > Miroir de nos défaillances
- > Dérives de plus en plus fréquentes :
 - Perte de contrôle involontaire
 - Utilisation volontaire inappropriée

Quelques exemples

- > **Tay** : commentaires racistes, sexistes
- > **Compas** : biais racial sur le risque de récidive

Et quand c'est volontaire!

- > Michael Kosinski, 2012 : caractéristiques personnelles selon Facebook
 - Orientation sexuelle 88 %
 - Religion 82 %
- > Travaux repris par Cambridge Analytica...
- > Propre à l'IA?



VOTE

www.slido.com

#lavery



Les impacts sur les emplois ?

Quelques constats préliminaires

- > La notion d'emploi a fondamentalement changé, tout comme la main-d'œuvre elle-même
- > Les machines apprennent plus rapidement que les humains
- > La convergence des technologies crée de nouvelles occasions pour les machines et les humains
- > La technologie perturbe les milieux de travail



Dans la gestion des ressources humaines

Quels sont les avantages espérés?

1. Réduire le temps consacré aux tâches administratives
2. Rendre plus efficient le processus de consultation avec les RH
3. Faciliter les processus de recrutement et de rétention
4. Réduire les préjugés dans le processus de prise de décisions

Quelles sont les difficultés escomptées ?

1. Manque de main-d'œuvre qualifiée
2. Risques reliés à l'utilisation des renseignements personnels
3. Maintenance requise en permanence
4. Capacité d'intégration limitée

Quelques questions s'imposent

- > Est-ce que les utilisateurs prennent les mêmes décisions lorsqu'ils sont conseillés par un système d'IA ?
- > Est-ce que les utilisateurs se sentent aussi bien informés par un système d'IA ?
- > Est-ce que les utilisateurs font aussi confiance aux informations reçues d'un système d'IA ?

Quelques systèmes d'IA pour les RH

Hire★Vue

IBM

Vera

 DeepSense



VOTE

www.slido.com

#lavery

Certains enjeux juridiques

> Responsabilité civile

- *Code civil du Québec*
- Obligations contractuelles explicites ou implicites

> Transparence algorithmique

- Impact sur les secrets commerciaux

Certains enjeux juridiques (suite)

> Discrimination

- *Charte des droits et libertés de la personne*
- Volontaire
- Involontaire
 - Mauvaise identification des données importantes
 - Données biaisées
 - Biais systémiques/organisationnels/historiques
 - Données incomplètes ou incorrectes
 - Système utilise de mauvaises présomptions

Certains enjeux juridiques (suite)


> Vie privée

- *Code civil du Québec et Charte des droits et libertés de la personne*
- Au travail
- En dehors du travail

Certains enjeux juridiques (suite)

> Protection des renseignements personnels

- *Code civil du Québec*
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*
- *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*



Conclusion

L'IA au travail :

1. Change le rapport entre l'humain et la machine.
2. Détermine quelles seront les modifications à l'organisation du travail. Procure une opportunité pour redéfinir les emplois et repenser l'organisation du travail.
3. Permet de faire des employés des partenaires pour bâtir une entreprise intelligente.

Pour réussir le déploiement d'une solution d'IA :

1. Planifiez l'implantation en ciblant les personnes et compétences pour réussir la transition.
2. Déterminez quelles seront les modifications à l'organisation du travail.
3. Assurez-vous de garder les canaux de communication ouverts.
4. Priorisez la mobilisation des gestionnaires et des employés tout au long de la transition.

À PROPOS DE LAVERY AVOCATS

Avec une équipe intégrée de plus de 250 professionnels établis à Montréal, Québec, Sherbrooke et Trois-Rivières, Lavery s'engage à offrir une approche 360 en proposant aux organisations des solutions juridiques personnalisées et innovantes en droit des affaires, en droit du travail et de l'emploi, en litige et règlement des différends, en droit public et administratif et en propriété intellectuelle.

Lavery est le plus important cabinet d'avocats indépendant au Québec : Numéro 1 du Top 10 *Quebec Regional Law Firms* de *Canadian Lawyer*. Notre équipe se classe aussi parmi le Top 10 des déposants de demandes de brevets au Canada en 2018 (basé sur le nombre de dépôts de demandes) et au 2^{ème} rang pour le nombre de marques de commerce déposées parmi les cabinets basés au Québec.

Lavery est également membre du World Services Group (WSG), un réseau international de cabinets d'avocats et d'autres fournisseurs de services professionnels établis dans 145 pays, dont aux États-Unis et au Canada.

Pour en savoir plus, visitez le www.lavery.ca.

© 2019 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.

