# Comité sur l’intelligence artificielle du Regroupement université

## Rapport 2

## Table des matières

**Introduction** ..... **1**

**1. La gouvernance universitaire à l'ère de l'IA** ..... **1**

1.1 La collégialité inclusive et la cogestion nécessaires pour encadrer l'IA ..... 2

1.2 La concurrence internationale exacerbée entre les universités ..... 2

1.3 La marchandisation et le commerce du matériel pédagogique ..... 3

1.4 Les conséquences potentielles de l'IA sur le financement des universités ..... 4

1.5 Des vis-à-vis patronaux remplacés par l'IA ? ..... 5

**2. Redéfinir les modes d'évaluation des cours et de la sanction des études** ..... **5**

2.1 L'intégrité des études et le plagiat ..... 6

2.2 L'avenir incertain de la thèse et du mémoire ..... 6

2.3 Enseigner l'IA ..... 7

2.4 La formation continue non créditée s'intéresse à l'IA… ..... 7

**3. Réglementer et légiférer sur l'intelligence artificielle** ..... **8**

3.1 Revoir les règlements universitaires ..... 8

3.2 Des lois dépassées ..... 9

**4. Des enjeux éthiques importants** ..... **10**

4.1 Droit de l'environnement ..... 10

4.2 La langue française malmenée par la traduction des contenus ..... 11

4.3 L'IA et l'engagement syndical ..... 12

**5. L'IA et la santé psychologique sur les campus** ..... **12**

5.1 La santé psychologique des personnes chargées de cours ..... 13

5.2 Droit à la déconnexion ..... 13

5.3 L'université comme un milieu social ..... 14

# Introduction

Le premier rapport du Comité sur l'intelligence artificielle (CIA) de la FNEEQ, publié à l'automne 2024, proposait un état des lieux des menaces liées à l'implantation rapide de l'intelligence artificielle (IA) dans l'enseignement supérieur. Il s'attardait essentiellement aux menaces pour l'emploi, aux modifications des conditions de travail et aux chartes éthiques.

Le présent rapport vise à approfondir certaines dimensions laissées en suspens, à documenter de nouveaux enjeux (éthiques, juridiques, organisationnels) et à outiller les syndicats de personnes chargées de cours et tutrices dans leurs actions syndicales. Il s'inscrit dans une démarche d'anticipation syndicale, c'est-à-dire la capacité d'agir en amont des transformations en cours.

Notons toutefois que ce second rapport est complémentaire au premier. En effet, les priorités d'action, notamment dans le cadre de la négociation d'une convention collective, se retrouvent dans le premier rapport. Néanmoins, le second rapport émet également des propositions concrètes afin de protéger nos milieux de travail et nos emplois face au déploiement de l'intelligence artificielle. Contrairement au premier rapport, les recommandations dans le présent rapport touchent moins les conditions de travail.

# 1. La gouvernance universitaire à l'ère de l'IA

Depuis les années 1980, les universités ont connu une transformation marquée par une logique de marchandisation. Cette évolution s'est traduite par une augmentation des frais de scolarité, une dépendance accrue aux financements privés, une orientation des programmes vers les besoins du marché et la montée de la philanthropie[1]. Cette tendance s'est par la suite accrue, notamment avec la déréglementation des frais de scolarité des étudiantes et étudiants internationaux. Le développement des campus satellites et de l'expansion de l'enseignement à distance peuvent également être placés dans la même logique.

L'introduction de l'IA dans l'enseignement supérieur est susceptible d'accentuer cette tendance de la marchandisation. Les outils d'IA, tels que les plateformes d'apprentissage automatisées, sont souvent développés par des entreprises privées, ce qui soulève des questions sur la privatisation de la recherche et de l'enseignement. De plus, l'utilisation de l'IA peut avoir comme visée potentielle de réduire le personnel universitaire pour faire des économies, ce qui engendrerait des effets nocifs sur les interactions humaines, essentielles à la formation critique et à la socialisation étudiante.

L'adoption de l'IA dans les universités nécessite une réflexion éthique approfondie. Il est crucial de s'assurer que ces technologies servent l'intérêt public et ne compromettent pas

[1] Bernatchez, J. (2012). De la république de la science à l'économie du savoir : 50 ans de politiques publiques de la recherche universitaire au Québec. Cahiers de recherche sociologique, (11), 129–153.

la qualité de l'enseignement et des apprentissages. Par ailleurs, l'IA pourrait être utilisée afin de réduire les « coûts d'exploitation », obtenir de nouvelles « parts de marché » et saborder la cogestion et la collégialité.

## 1.1 La collégialité inclusive et la cogestion nécessaires pour encadrer l'IA

Les personnes chargées de cours sont présentes dans plusieurs instances décisionnelles universitaires (Conseils d'administration, Commissions des études, Assemblées départementales, etc.), notamment en vertu des clauses de représentation prévues dans certaines conventions collectives ainsi que dans certaines lois (*Loi de l'Université du Québec*, *Loi modifiant la Charte de l'Université de Montréal*, etc.). Ces lieux sont souvent ceux où sont discutées ou adoptées des politiques encadrant l'usage de l'IA.

Néanmoins, en règle générale, les lieux de collégialité et de cogestion sont limités aux trois principales fonctions « académiques » : l'enseignement, la recherche et les services à la collectivité. Les questions liées au budget, à l'immobilier et à la sécurité numérique échappent en grande partie à ces instances. Elles sont plutôt traitées au Conseil d'administration, où les personnes chargées de cours sont marginalisées.

**Recommandation 1 :** Adopter, dans les conventions collectives et dans les chartes institutionnelles, des dispositions visant l'obligation de consulter les syndicats avant d'introduire de nouveaux outils technologiques, incluant l'IA.

Par ailleurs, lorsque les instances sont consultées, les représentantes et les représentants des personnes chargées de cours n'ont pas toujours les outils afin de comprendre les enjeux liés à l'intelligence artificielle. Il est primordial de s'assurer que la vision technocritique soit portée dans ces instances.

**Recommandation 2 :** Adopter, dans les instances syndicales, des positions claires sur le déploiement de l'intelligence artificielle et les transmettre aux personnes représentantes dans les instances universitaires pertinentes.

**Recommandation 3** : Développer des formations syndicales sur le sujet qui visent les représentantes et représentants syndicaux.

## 1.2 La concurrence internationale exacerbée entre les universités

La numérisation de l'enseignement universitaire, combinée aux avancées de l'IA, favorise l'émergence d'un marché mondialisé de la formation supérieure. Les grandes plateformes « pédagogiques » développent des produits éducatifs multilingues, adaptatifs et évolutifs, qui concurrencent les formations universitaires locales. Des plateformes comme Coursera, edX et Udacity incarnent une mondialisation du savoir détachée des

institutions universitaires légitimes. Taskeen Adam évoque même une offensive néocoloniale par la production des savoirs, la langue de production et l'injustice épistémique (centrée sur l'Occident)[2].

En offrant des formations en ligne provenant de grandes universités ou d'entreprises technologiques, ces plateformes permettent aux personnes étudiantes d'accéder à des microcertifications, des diplômes ou des cours spécialisés. Leur modèle, fondé sur l'automatisation des contenus, la correction algorithmique et l'enseignement de masse, remet en cause la relation pédagogique humaine et la diversité des approches disciplinaires. Il contribue à une standardisation de la formation, de tradition anglophone, orientée vers les compétences dites « employables ».

Ce phénomène représente une menace systémique pour les universités québécoises : baisse potentielle des inscriptions, pression à l'alignement technopédagogique, perte d'autonomie académique, et externalisation du travail enseignant. De plus, ces plateformes reposent sur des modèles non syndiqués, souvent précaires, où le contenu est conçu une fois pour être diffusé à l'échelle planétaire, hors de toute protection collective. C'est donc l'Université de Humboldt qui est attaquée, car ces « boîtes à certificats » ou « usines à diplômes » ne reposent pas sur la recherche ni sur les services à la collectivité.

Cette dynamique peut pousser les universités à adopter des logiques de compétitivité globale au détriment de leurs missions publiques. L'IA pourrait amplifier cette tendance en permettant des formats « autoportants » de cours (capsules, robots conversationnels, rétroaction automatisée) accessibles à l'échelle mondiale et traduits dans toutes les langues.

**Recommandation 4 :** Dénoncer les microcertifications d'entreprises privées générées par l'IA et demander au Gouvernement du Québec que celles-ci ne soient pas reconnues comme diplômes qualifiants, notamment dans les professions avec droit de pratique.

## 1.3 La marchandisation et le commerce du matériel pédagogique

Le matériel pédagogique conçu par les personnes chargées de cours est de plus en plus susceptible d'être réutilisé, adapté ou vendu — parfois sans leur consentement — dans des dispositifs automatisés. L'IA générative permet notamment de transformer une capsule vidéo ou un questionnaire en un ensemble modulaire de formation, sans intervention humaine.

Ce phénomène pose des enjeux juridiques (propriété intellectuelle), pédagogiques (perte de contrôle sur les contenus) et syndicaux (rémunération du travail invisible). L'usage de

[2] Adam, T. (2019, 3 janvier). The Future of MOOCs Must Be Decolonized. EdSurge. https://www.edsurge.com/news/2019-01-03-the-future-of-moocs-must-be-decolonized

modèles d'IA tels que ChatGPT ou DALL·E pour « recycler » du contenu sans mentionner l'auteur constitue une dérive préoccupante.

Or, il existe plusieurs plateformes où sont partagés, par des étudiantes et des étudiants, des plans de cours, des diapositives et des questions d'examens. Cette présence sur le Web est susceptible de nourrir l'intelligence artificielle sans le consentement des personnes qui les ont créés.

**Recommandation 5 :** Inclure dans les conventions collectives une clause précisant que toute réutilisation, transformation ou commercialisation du matériel pédagogique nécessite l'accord écrit de sa créatrice ou son créateur.

**Recommandation 6** : Exiger des universités l'inclusion dans les règlements ou dans les politiques institutionnelles d'une protection accrue du droit d'auteur et du droit à l'image, incluant la sensibilisation de la communauté universitaire et des sanctions disciplinaires en cas de non-respect.

## 1.4 Les conséquences potentielles de l'IA sur le financement des universités

Plusieurs directions d'université pourraient percevoir l'IA comme une solution à la crise de financement : automatisation de la correction, tutorat par IA, planification algorithmique des ressources. Néanmoins, ces stratégies risquent de diminuer les besoins en personnel enseignant et non enseignant.

L'économie de la plateforme introduit des logiques de rationalisation qui peuvent mener à une déshumanisation de la tâche et à la précarisation. Le remplacement partiel de l'enseignement par des modules IA-compatibles soulève donc des enjeux de redistribution budgétaire.

Il existe un risque que les économies réalisées fassent en sorte que le financement public des universités diminue en conséquence. Pourquoi le Gouvernement du Québec maintiendrait-il ses transferts aux universités tandis que des économies structurelles seraient réalisées par les établissements ? Une réduction du financement public pourrait également pousser les universités à intégrer massivement l'IA pour réduire les coûts.

**Recommandation 7** : Demander à la FNEEQ et à la CSN de faire des représentations afin que les règles de financement des universités soient modifiées dans le but que des cours sans personnes enseignantes ne puissent pas obtenir de subvention ni de diplomation.

### 1.5 Des vis-à-vis patronaux remplacés par l'IA ?

Jacob et al.[3] examinent comment l'IA est utilisée dans divers aspects des ressources humaines (RH), notamment le recrutement, l'accompagnement, la gestion, l'évaluation de la performance et la prédiction des besoins en emploi. Ils mettent en évidence que l'intégration de l'IA transforme non seulement les processus opérationnels, mais aussi les rôles et les compétences requises des personnes professionnelles des RH. Ces transformations peuvent entraîner une redéfinition des postes et des responsabilités, posant ainsi des questions sur la pérennité de certains emplois traditionnels dans le domaine des RH.

Le fonctionnement entier du milieu universitaire est ainsi remis en question. Le registrariat, le service informatique et la gestion départementale sont, par exemple, amenés à revoir leur service. Les services des ressources humaines, autant dans le recrutement que dans la gestion du personnel, sont également amenés à être profondément transformés. L'automatisation des processus administratifs, l'utilisation d'algorithmes pour la sélection des candidatures, la gestion des horaires ou encore la surveillance des performances soulèvent d'importants enjeux d'équité, de transparence et de gouvernance.

**Recommandation 8** : Inscrire dans la convention collective que les décisions de l'employeur touchant les personnes chargées de cours doivent être menées par des humains, incluant la dotation, l'acquisition d'EQE et les enquêtes disciplinaires.

## 2. Redéfinir les modes d'évaluation des cours et de la sanction des études

L'arrivée de l'intelligence artificielle générative, notamment sous forme d'outils comme ChatGPT, transforme profondément les pratiques d'évaluation dans l'enseignement supérieur. Elle remet en question non seulement la validité des travaux remis, mais aussi la manière même de concevoir la formation universitaire : qu'évalue-t-on lorsqu'un logiciel peut produire un texte plausible en quelques secondes ?

La réflexion doit se faire à la fois sur les outils d'évaluation, leur finalité, les moyens de prévention du plagiat et la redéfinition de la correction comme acte pédagogique. De plus, il devient essentiel de réfléchir à la place et l'utilisation de l'IA comme compétence à enseigner, notamment dans les programmes professionnalisants.

[3] Jacob, S., Souissi, S. et Patenaude, N. (2022). Intelligence artificielle et transformation des métiers en gestion des ressources humaines. Chaire de recherche sur l'administration publique à l'ère numérique, Université Laval. https://www.administration-numerique.chaire.ulaval.ca/sites/administration-numerique.chaire.ulaval.ca/files/uploads/IA%20et%20m%C3%A9tiers%20de%20la%20GRH.pdf

## 2.1 L'intégrité des études et le plagiat

Plusieurs universités ont amendé leurs règlements internes pour interdire explicitement l'usage non autorisé de l'IA générative. Toutefois, leur efficacité est limitée par l'absence de moyens de détection fiables, le flou des définitions (qu'est-ce qu'un usage « autorisé » ?) et la difficulté à prouver la faute sans aveu.

Les outils actuels de détection (Turnitin, GPTZero) offrent des résultats peu fiables et posent eux-mêmes des enjeux éthiques. De plus, les approches répressives tendent à évacuer la nécessité d'un encadrement pédagogique[4].

Dans ce contexte, une redéfinition des modes d'évaluation est en cours, souvent laissée à la discrétion des ressources enseignantes. L'examen sur table à livres fermés fait son grand retour pour les cours en présentiel. Les cours à distance posent plus de difficultés. Si certaines universités permettent les examens finaux sur table, d'autres ne le permettent pas.

Pour les cours à distance, de nouvelles méthodes d'évaluation pourraient être envisagées. Par exemple, la méthode de l'examen oral pourrait être utilisée. Cependant, cette méthode est chronophage et pourrait faire des mécontents dans le corps enseignant.

**Recommandation 9 :** Affirmer que l'évaluation des connaissances relève de l'autonomie professionnelle ; toutes nouvelles méthodes d'évaluation des connaissances ne peuvent pas être imposées unilatéralement.

## 2.2 L'avenir incertain de la thèse et du mémoire

L'IA générative rend possible la rédaction assistée, voire semi-automatisée, de travaux de recherche. Cela soulève de sérieuses questions épistémologiques et déontologiques. Quelle est la valeur d'un mémoire rédigé partiellement par IA ? Peut-on encore évaluer l'originalité, la démarche personnelle ou la maîtrise méthodologique ?

Existe-t-il une incertitude sur l'avenir du doctorat ? Ce diplôme existera-t-il encore dans 15 ans ? La thèse aura-t-elle encore son rôle central dans les études doctorales ? Cette redéfinition des diplômes pourrait entraîner des conséquences sur l'établissement des EQE, autant pour les personnes chargées de cours qui ont obtenu leurs diplômes à l'ère de l'IA que celles qui l'ont obtenu avant.

[4] Peters, M. (2023). Note éditoriale : Intelligence artificielle et intégrité académique peuvent-elles faire bon ménage ? Revue des sciences de l'éducation, 49(1).

**Recommandation 10 :** Les diplômes obtenus avant l'ère de l'IA devraient être reconnus dans l'obtention de la qualification. Ainsi, les mécanismes consultatifs pour éviter les changements unilatéraux dans la fixation des EQE doivent être renforcés.

## 2.3 Enseigner l'IA

L'usage de l'IA ne concerne pas seulement l'évaluation, mais aussi les contenus enseignés. Dans plusieurs domaines (sciences, gestion, communication, droit), les futures personnes professionnelles devront interagir avec l'IA. L'université a donc la responsabilité d'intégrer une littératie de l'IA dans ses cursus, en évitant toutefois l'approche strictement utilitaire. Si les syndicats enseignants revendiquent depuis longtemps la tâche de former des citoyennes et des citoyens, la formation de travailleuses et de travailleurs qualifiés ne peut pas être esquivée.

Des programmes seront inévitablement remaniés et de nouveaux cours seront créés. Plusieurs personnes chargées de cours devront acquérir de nouvelles compétences afin de pouvoir continuer d'enseigner. D'autres pourraient décider d'arrêter l'enseignement, se sentant déclassées.

**Recommandation 11 :** Exiger le financement adéquat dédié afin de former le personnel enseignant contractuel aux nouvelles technologies et aux transformations des contenus de cours que cela entraîne. Ces formations devraient être définies de manière paritaire.

## 2.4 La formation continue non créditée s'intéresse à l'IA…

La formation continue non créditée, souvent dispensée à distance, échappe largement aux conventions collectives. Ce secteur constitue un espace de déréglementation, où l'IA est déjà utilisée pour générer du contenu, corriger des exercices ou animer des modules sans présence humaine.

À l'UQO, l'offre de microcertifications sur ChatGPT ou l'IA en gestion est en forte croissance. Ces contenus sont souvent conçus et animés par des personnes contractuelles (travailleuses autonomes) non syndiquées et sans lien d'emploi. Ces formations sont également chargées idéologiquement. Voici des exemples de formations offertes à l'UQO :

- Révolutionner vos communications grâce à ChatGPT (6 heures)
- ChatGPT et l'application Notion : stratégies pour une gestion de projet intelligent (6 heures)
- ChatGPT pour les RH (6 heures)
- ChatGPT, Gemini et Perplexity : comprendre et utiliser l'IA au quotidien (3 heures)

- Gagner en efficacité grâce à l'intelligence artificielle et ChatGPT (3 heures)
- L'intelligence artificielle au service du manager (6 heures)
- L'intelligence artificielle au service du marketing (6 heures)

Ces formations posent problème. D'abord, puisqu'elles ne sont pas créditées, elles échappent à tous les mécanismes de collégialité et de cogestion. Ces formations ne sont pas rattachées à un département et les programmes ne sont pas validés par une Commission des études. Ainsi, la dimension éthique de ces formations de même que leur valeur scientifique ne sont jamais discutées. Cette problématique ne concerne pas uniquement l'IA.

Par ailleurs, avec le déploiement de la formation à distance, il y a un risque non négligeable que du matériel produit pour ces formations soit récupéré dans des formations créditées. D'ailleurs, plusieurs personnes professeures, chargées de cours et professionnelles enseignent à la formation continue non créditée.

**Recommandation 12 :** Réaliser un état des lieux syndical de la formation continue non créditée dans les universités québécoises, en recensant les statuts d'emploi et les usages de l'IA dans les contenus de cours offerts et les moyens pédagogiques utilisés.

# 3. Réglementer et légiférer sur l'intelligence artificielle

L'essor de l'intelligence artificielle générative bouscule les cadres normatifs des établissements universitaires. Il devient nécessaire de réfléchir à deux niveaux : les politiques et règlements des universités d'une part et les lois d'ordre public d'autre part.

## 3.1 Revoir les règlements universitaires

La majorité des règlements sur l'intégrité, la pédagogie ou la conduite étudiante a été rédigée à une époque où l'intelligence artificielle n'existait pas sous sa forme générative actuelle. Or, des enjeux nouveaux apparaissent.

Les politiques de prévention des violences à caractère sexuel ont, par exemple, rarement prévu l'hypertrucage (deep fake) pornographique. C'est pourtant un enjeu important pour le droit à l'image et pour la santé psychologique. Les universités possèdent également des politiques sur le droit d'auteur et la propriété intellectuelle. Devrait-on les mettre à jour en tenant compte du recours à l'IA ? Et que dire des politiques de la conduite éthique en recherche ? Considérant l'omniprésence de l'IA, il serait judicieux de revoir l'ensemble des règlements et politiques des universités.

En prenant pour exemple les politiques et règlements de l'UQO, voici des cas où une révision pourrait s'imposer :

- **Règlement concernant le plagiat et la fraude** : ce règlement définit les infractions académiques et les sanctions correspondantes. Avec l'émergence de l'IA générative, il est essentiel de préciser les conditions d'utilisation de ces outils par les étudiantes et les étudiants. Actuellement, le règlement stipule que l'utilisation d'outils d'IA dans le cadre d'un travail ou d'une évaluation doit être explicitement autorisée par l'enseignante ou l'enseignant et mentionnée par écrit. Toute utilisation non autorisée pourrait être considérée comme du plagiat. La question de la prépondérance des preuves est un élément important et ne devrait pas reposer uniquement sur les épaules de la personne enseignante.

- **Politique relative à la gestion et à la sécurité des actifs informationnels :** l'IA nécessite le traitement de volumes importants de données, parfois sensibles. Il serait pertinent d'intégrer des directives spécifiques sur la manière dont les outils d'IA doivent gérer, stocker et protéger ces données, en conformité avec les normes de confidentialité et de sécurité de l'UQO.

- **Politique de la formation à distance** : l'IA offre des possibilités pour modifier l'enseignement à distance, notamment par des tuteurs virtuels ou des systèmes d'évaluation automatisés. La politique actuelle pourrait être mise à jour pour encadrer l'intégration de ces technologies, en veillant à maintenir la place de l'humain, la qualité pédagogique et l'équité entre les personnes étudiantes.

- **Politique de conduite responsable en recherche et création** : L'utilisation de l'IA dans la recherche soulève des questions éthiques, notamment en ce qui concerne la transparence des algorithmes, la reproductibilité des résultats et le biais potentiel des données. Il serait judicieux d'ajouter des lignes directrices spécifiques sur l'utilisation responsable de l'IA dans les activités de recherche.

- **Politique sur la propriété intellectuelle :** L'utilisation de l'IA dans la création et la transformation du matériel pédagogique (capsules vidéo, notes de cours, exercices) impose une révision des droits associés. Il devient essentiel de préciser clairement la propriété intellectuelle sur les contenus créés ou modifiés par l'IA.

**Recommandation 13 :** Demander une révision systématique des règlements universitaires afin d'y intégrer les enjeux de l'IA, en s'assurant de la participation des personnes chargées de cours et tutrices.

## 3.2 Des lois dépassées

Le *Code du travail* interdit le recours à des « personnes » pour remplacer une personne salariée en grève ou en lock-out (art. 109.1). Mais rien n'interdit, à ce jour, l'utilisation d'un logiciel pour simuler cette prestation de travail. L'IA générative pourrait ainsi être

utilisée pour « tenir » un cours pendant une grève en diffusant du contenu, corrigeant des évaluations automatisées et répondant aux étudiantes et étudiants par chatbot. Cette question a été abordée dans le premier rapport.

Cependant, d'autres lois d'ordre public auraient intérêt à être révisées. Citons-en quelques-unes.

- ***Loi sur la santé et sécurité du travail*** : l'utilisation de l'IA et des algorithmes risque d'entraîner une perte d'autonomie et des risques psychosociaux pourraient en résulter.

- ***Loi sur le droit d'auteur*** **(fédérale)** : les outils conçus par des personnes chargées de cours qui sont accessibles sur les plateformes numériques pourraient alimenter l'IA sans le consentement des personnes conceptrices.

- ***Loi sur la protection des renseignements personnels*** **(fédérale et provinciale) :** l'IA a la capacité de traiter massivement des données personnelles, ce qui augmente les risques.

Ces enjeux vont bien au-delà de notre profession. Ils devraient être étudiés par la FNEEQ et la CSN, en tenant compte des caractéristiques de notre corps d'emploi.

# 4. Des enjeux éthiques importants

L'intelligence artificielle génère de nouveaux défis éthiques dans le monde universitaire. Au-delà de la tricherie ou de la correction automatisée, l'IA touche des dimensions fondamentales : les droits du personnel, l'impact environnemental, la qualité linguistique et les formes émergentes de précarité. Il est essentiel de ne pas techniciser ces débats, mais de les replacer dans une perspective syndicale de justice sociale et de protection du travail intellectuel.

## 4.1 Droit de l'environnement

L'intelligence artificielle, particulièrement les grands modèles génératifs comme ChatGPT, implique une consommation énergétique croissante qui soulève des préoccupations environnementales importantes. Ainsi, l'entraînement de GPT-3[5], un des modèles les plus connus développés par OpenAI, a nécessité environ 1287 mégawattheures (MWh) d'électricité, générant approximativement 502 tonnes de $CO_2$.

L'impact énergétique ne s'arrête cependant pas à l'entraînement initial des modèles. En effet, l'utilisation quotidienne de ces systèmes, appelée inférence, représente également une part significative de leur consommation énergétique totale. Environ 60 % de l'énergie

[5] Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence. (2023). AI Index 2023 Annual Report.

consommée par l'IA provient de cette phase d'inférence, contre 40 % pour l'entraînement. Ainsi, chaque requête faite à des outils d'IA générative comme ChatGPT consomme près de cinq fois plus d'électricité qu'une recherche classique sur Google.

À l'échelle globale, l'impact environnemental devient particulièrement préoccupant : en 2024, les centres de données qui hébergent ces technologies consommaient environ 1,5 % de l'électricité mondiale, un chiffre qui pourrait doubler d'ici 2030 en raison de la popularité croissante de l'IA[6].

Pourtant, plusieurs universités se targuent d'être carboneutres. C'est le cas de l'ETS[7] et de l'Université Laval[8]. Cependant, ces calculs ne tiennent pas compte des déplacements de la communauté universitaire ainsi que de l'empreinte carbone de l'utilisation du numérique. Il est important de comptabiliser l'ensemble de ces pratiques lorsque vient le temps d'évaluer l'impact environnemental de nos institutions. La convention collective peut être un moyen d'obtenir des garanties pour des choix écoresponsables des universités, incluant la question du numérique et de l'intelligence artificielle.

**Recommandation 14 :** Faire des représentations pour limiter l'usage de technologies à forte empreinte carbone en contexte pédagogique et viser à introduire des clauses environnementales dans les conventions collectives.

## 4.2 La langue française malmenée par la traduction des contenus

L'utilisation croissante des outils de traduction automatique (ex. : DeepL, ChatGPT) dans la conception et la diffusion des contenus soulève des enjeux importants pour la qualité de la langue française à l'université. Il est fort probable que les contenus rédigés en français au Québec ne soient pas centraux dans « l'apprentissage » des outils de l'intelligence artificielle. Ainsi, le recours à des outils de traduction peut appauvrir le vocabulaire, introduire des tournures erronées ou favoriser la standardisation anglocentrée des savoirs. En somme, pourrions-nous assister à une marginalisation des savoirs québécois ?

L'Office québécois de la langue française rappelle que l'université est un lieu de production et de valorisation de la langue[9]. La traduction de contenus générés en anglais, par une intelligence artificielle entraînée avec du contenu mondial à majorité anglophone, est susceptible de marginaliser la culture artistique et scientifique québécoise d'expression française. La recherche et la création des personnes chargées de cours

6 Agence internationale de l'énergie (AIE). (2025). *Energy and AI*. https://www.iea.org/reports/energy-and-ai

7 https://interface.etsmtl.ca/lets-premiere-universite-montrealaise-a-atteindre-la-carboneutralite/

8 https://www.rh.ulaval.ca/avantages-carriere/premiere-universite-carboneutre-volontaire-au-canada

9 Office québécois de la langue française. (2023). Langue et éducation au Québec en 2021-2022 : enseignement universitaire. Montréal : OQLF.

peuvent être justifiées pour contrer cette tendance, en augmentant le bassin de chercheuses et de chercheurs.

### 4.3 L'IA et l'engagement syndical

L'intégration croissante de l'intelligence artificielle présente plusieurs risques importants pour l'engagement syndical dans les établissements universitaires. En automatisant des tâches auparavant confiées à des collègues libérés, comme la production de matériel graphique, la rédaction de communications ou le travail administratif, l'IA contribue à une réduction potentielle des contrats et des emplois, accentuant ainsi la précarité déjà présente dans plusieurs corps d'emploi. Cette automatisation menace aussi indirectement la force syndicale en réduisant le nombre de membres actifs et en affaiblissant les capacités de mobilisation collective.

Sur le plan éthique, l'utilisation généralisée de l'IA soulève des préoccupations liées à la surveillance algorithmique des activités syndicales ainsi qu'à l'atteinte potentielle à la vie privée et à l'autonomie décisionnelle. Face à ces risques, il devient crucial pour les syndicats d'avoir une réflexion sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les activités syndicales. Plus particulièrement, des mesures devraient être adoptées pour protéger l'expertise acquise en relations de travail et le dynamisme de la vie syndicale. De plus, si le syndicat a des demandes concernant la protection du travail dans un contexte d'émergence de l'IA, il devra aussi éviter les contradictions dans sa gestion interne.

**Recommandation 15** : Adopter une politique sur l'utilisation de l'IA dans l'exercice des fonctions syndicales et dans les activités syndicales.

## 5. L'IA et la santé psychologique sur les campus

L'implantation rapide de l'intelligence artificielle peut entraîner des conséquences importantes sur la santé psychologique en général. Dans le premier rapport, nous avions déjà évoqué la question de déclins cognitifs liés à l'automatisation de certaines tâches[10]. Un déchargement cognitif entraînerait un désapprentissage de certaines tâches : rédaction, traduction, synthèse, esprit critique, etc. C'est le même phénomène que nous avons pu observer en conduite automobile avec l'apparition des caméras de recul et des GPS. Le résultat a également montré la perte cognitive et la dépendance à la technologie.

Bien que la question de la santé du cerveau humain soit fondamentale, nous nous attarderons davantage, dans ce rapport, à la santé psychologique des personnes chargées de cours et de la communauté universitaire.

[10] Gerlich, R. (2025). « AI Tools in Society: Impacts on Cognitive Offloading and the Future of Critical Thinking ». *Societies*, 15(1), 6.

## 5.1 La santé psychologique des personnes chargées de cours

Plusieurs facteurs de stress émergent : surcharge technologique, sentiment de déqualification, surveillance accrue, accélération des rythmes d'évaluation et incertitude face à la pérennité de l'emploi. À cela s'ajoute l'isolement accru dans les contextes d'enseignement à distance, particulièrement lorsque l'IA remplace partiellement l'interaction humaine.

Des recherches récentes sur le « technostress » démontrent que l'imposition d'outils numériques sans accompagnement adéquat augmente le risque d'épuisement professionnel[11]. Le manque de formation, la perte de contrôle sur les contenus pédagogiques et la pression pour livrer un enseignement plus rapide et standardisé contribuent à la détérioration du bien-être psychologique.

**Recommandation 16 :** Reconnaître, dans les conventions collectives, les impacts psychosociaux de l'IA comme des risques devant faire l'objet de prévention.

## 5.2 Droit à la déconnexion

L'IA, notamment à travers les chatbots intégrés aux plateformes, remet en question le droit à la déconnexion. Elle alimente l'illusion d'une disponibilité constante du personnel enseignant en incitant les étudiantes et les étudiants à attendre des réponses instantanées, de jour comme de nuit. Cette réalité peut-elle amener des attentes pour que les personnes chargées de cours et tutrices répondent aux questions de manière quasi instantanée ? Le droit à la déconnexion peut être invoqué au nom de la santé psychologique, mais également au nom de l'environnement.

« Le droit à la déconnexion, qu'il soit légiféré ou conventionné, vise à renforcer l'étanchéité des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail. »[12] Avec la généralisation des outils numériques et de l'intelligence artificielle, ce droit prend une importance particulière, car l'automatisation des communications peut créer une pression constante à répondre immédiatement, entraînant une surcharge cognitive, une augmentation du stress, voire de l'épuisement professionnel. Ainsi, il devient essentiel d'inscrire clairement ce droit dans les conventions collectives et les politiques institutionnelles afin d'assurer une séparation effective entre la vie professionnelle et la vie privée des personnes chargées de cours.

---

[11] Boufarouj, C. (2024). « L'impact de la formation à la technologie sur le technostress et l'engagement organisationnel : cas des enseignants et enseignantes universitaires au Maroc ». *Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire (RITPU)*, 21(2).

[12] Gesualdi-Fecteau, D. et Richard, G. (2021). *Le droit à la déconnexion des travailleurs et des travailleuses dans les secteurs sous réglementation fédérale*. Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), Université du Québec à Montréal.

Dans certaines conventions collectives et dans certaines politiques institutionnelles, le délai de réponse est défini, allant généralement de deux à trois jours ouvrables.

**Recommandation 17 :** Inclure un droit à la déconnexion dans les conventions collectives.

## 5.3 L'université comme un milieu social

L'utilisation croissante de l'intelligence artificielle dans l'enseignement supérieur soulève des préoccupations quant à son impact sur les relations sociales des personnes étudiantes. Des études récentes indiquent que les étudiantes et étudiants qui s'appuient fortement sur des chatbots pour des tâches académiques peuvent ressentir un soutien social de la part de l'IA, au détriment de leurs relations réelles. Cette substitution des interactions humaines par des interactions avec l'IA peut entraîner une augmentation de la solitude et une diminution de l'engagement social sur le campus[13].

Pour contrer ces effets, il est essentiel de revaloriser la vie de campus et de promouvoir les interactions sociales entre personnes étudiantes. Encourager la participation à des associations étudiantes, organiser des événements sociaux et soutenir les espaces de rencontre tels que les cafés et les bars étudiants peuvent renforcer le sentiment d'appartenance et favoriser des relations interpersonnelles saines. Ces initiatives peuvent aider à maintenir un équilibre entre l'utilisation bénéfique de l'IA et le développement des compétences sociales essentielles à la vie universitaire.

Au-delà de sa fonction éducative, le campus universitaire constitue également un terreau fertile pour la socialisation politique et le militantisme. Les organisations syndicales regorgent d'anciennes militantes et d'anciens militants étudiants, autant chez les personnes conseillères que militantes libérées. Avoir une vie de campus est important pour la relève syndicale !

[13] Kilbride, L. (2024). « Student chatbot use could be increasing loneliness ». *Inside Higher Ed*. 28 mars 2024. https://www.insidehighered.com/news/global/2024/03/28/student-chatbot-use-could-be-increasing-loneliness