

ACPPU Actualité négociation

La fourniture de matériel aux membres du corps professoral

Pour accomplir leurs tâches, les professeures et les professeurs d'université ont besoin d'un matériel perfectionné, notamment des ordinateurs et du mobilier et des articles de bureau ergonomiques. Les autres besoins en technologie varient selon la discipline, le type de recherche et les méthodes d'enseignement. C'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de fournir aux membres du corps professoral le matériel nécessaire à leur travail.

La meilleure façon de s'assurer que l'employeur s'acquitte efficacement de cette responsabilité est de négocier des clauses pertinentes dans la convention collective.

La négociation de clauses portant sur le matériel soulève également des questions connexes. Par exemple, les droits de propriété intellectuelle peuvent entrer en ligne de compte si l'employeur fournit des **ressources extraordinaires**, c'est-à-dire qui vont au-delà des ressources de base indispensables au travail. L'employeur peut aussi devoir fournir le matériel nécessaire aux employés ayant des besoins spéciaux.

Un article sur la fourniture de matériel aux membres du corps professoral devrait inclure les éléments suivants :

- un énoncé global sur le droit des professeures et professeurs de disposer des outils et de la formation nécessaires à leur travail;
- une description du matériel et de la formation nécessaires pour accomplir les tâches liées à leur travail, y compris l'accès à des services comme le courriel, etc.;
- une définition des **ressources extraordinaires** pouvant être fournies par l'employeur, susceptible de mener au partage des droits de propriété intellectuelle;
- un renvoi explicite aux exigences supplémentaires liées au respect des normes en matière d'adaptation dans les cas d'invalidité.

Énoncé global

Un énoncé global décrit la responsabilité qu'a l'employeur de fournir, de façon juste et équitable, tout le matériel et la formation nécessaires au travail. Quand cette obligation n'est pas inscrite dans la convention collective, les professeurs doivent souvent acheter eux-mêmes le matériel indispensable, y compris des articles de base comme des ordinateurs, des chaises ergonomiques et des articles de bureau, parfois de l'employeur même.

Les employeurs peuvent soutenir qu'un tel énoncé est impraticable en raison de la grande diversité des besoins dans l'établissement. Ces énoncés doivent donc être suffisamment généraux pour couvrir le vaste éventail des situations possibles tout en étant assez précis pour éviter les iniquités causées par les négociations individuelles entre des membres ou des départements et l'employeur.

Queen's

La convention de l'Université Queen's comprend l'énoncé global suivant :

36.1.1

*Within the framework of institutional resources, the University shall provide adequate facilities and support to enable Members to fulfill their academic responsibilities as defined in Article 15.**

Le matériel & la formation nécessaires

Une description du matériel et de la formation nécessaires aide à clarifier l'obligation de l'employeur définie dans l'énoncé global et donne les moyens à l'association de s'assurer que ce dernier s'acquitte de ses responsabilités. Cette description devrait inclure les articles dont les professeurs ont normalement besoin pour accomplir leur travail. Des listes détaillées peuvent être utilisées, mais avec prudence : comme elles ne peuvent couvrir toutes les circonstances, elles devraient toujours comporter une formule de réserve comme *ce qui comprendra, sans toutefois s'y limiter*.

Cape Breton

La convention de l'Université Cape Breton contient la liste suivante :

14.1 Working Environment

The Employer acknowledges the importance of maintaining appropriate levels of facilities, supplies and services so that Members can effectively carry out their employment responsibilities. The Employer agrees that services, supplies and facilities provided to Members in varying individual degrees and circumstances, will be maintained insofar as is practicable and reasonable within the limits of the budget of the University. Included in such supplies, facilities and services are:

- (a) library resources;*
- (b) computer services;*
- (c) office space, including computers, office software, access to the Internet and email;*
- (d) secretarial services;*
- (e) duplicating, printing services;*
- (f) laboratory space and equipment;*
- (g) telephone services, including voice-mail (or other messaging service);*
- (h) technical services;*
- (i) teaching and research assistance; and*
- (j) office supplies.†*

Même si la liste n'est pas exhaustive, la formule *Ces fournitures, installations et services comprendront* [Traduction] pourrait mener à une interprétation erronée. Son sens peut être resserré comme suit : *Ces fournitures, installations et services comprendront, sans s'y limiter* [Traduction].

Acadia

La convention collective de l'Université Acadia décrit en détail le bureau standard et prévoit des fonds pour les améliorations, mais leur montant n'est pas précisé et les décisions sont prises par les doyens, sans obligation de consultation.

* Collective Agreement between Queen's University Faculty Association and Queen's University at Kingston, (August 29, 2011 to April 30, 2015)

† Collective Agreement between Cape Breton University Faculty Association and Cape Breton University, (July 1, 2013 to June 30, 2016)

17.10 Standard Office Facilities

17.11

The Board shall provide each Employee with a private office containing ergonomically sound furnishings (chair and desk), telephone, bookshelves, and a filing cabinet. 'Private' shall be assumed to include ceiling to floor walls with sound insulation; lockable doors; lighting sufficient for reading, writing, and computer work; appropriate window and floor coverings; temperature maintained in normal room temperature range; and acceptable air circulation and quality.

The Board will provide an annual budget administered by a committee consisting of the Deans to address proactively the requirements of Article 17.11.

17.15 Computer Access

*(a) The Board recognizes the value to the Employee of having ready access to computing facilities and shall maintain them. Charges may be levied for computer facilities and services used in contract work or consulting. The Board shall provide each Employee with a computer, mouse, keyboard, keyboard tray, and network access. If the computer is a laptop model, the necessary cords and cables shall be provided upon request. Access to computers and network accounts commences two weeks prior to the Employee's contract start date and terminates two weeks subsequent to the contract end date of the Employee's contract.**

Laurentienne

La convention de l'Université Laurentienne comprend un énoncé global, l'exigence d'une mise en œuvre juste et équitable de cet énoncé ainsi qu'une liste partielle des articles indispensables. Contrairement aux clauses des universités Cape Breton et Acadia, celle de l'Université Laurentienne établit une distinction entre l'obligation de l'employeur d'offrir un niveau général de conditions de travail et une liste d'articles garantis, qui suit l'expression [d]e plus ci-dessous :

3.20 Milieu de travail

1. L'Employeur reconnaît sa responsabilité d'offrir et de maintenir des installations, services et conditions de travail qui favorisent l'exercice efficace des fonctions des membres à plein temps telles que définies à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Compte tenu des ressources financières de l'Université, l'Employeur détermine comment et dans quelle mesure il offre les installations et services aux membres. De plus, l'Employeur offre de façon juste et équitable à chaque membre à plein temps au moins un bureau individuel qui se ferme à clef et aux membres chargés de cours un bureau partagé qui se ferme à clef, ainsi que le mobilier de bureau ergonomique, l'éclairage et la ventilation appropriés. L'Employeur assure aussi la disponibilité d'une quantité raisonnable d'aires de travail, de services de secrétariat et d'autres services de soutien dont l'accès au téléphone, à l'ordinateur, à l'imprimerie, à la bibliothèque, aux services techniques et aux ressources pédagogiques et de recherche, ainsi qu'à un laboratoire au besoin.

Le paragraphe 3.20.2 prévoit la création d'un comité sur les espaces de travail chargé de recommander la fourniture d'un mobilier ergonomique, dans les limites d'un budget annuel de 35 000 \$.[†]

Ressources extraordinaires

Le numéro de l'Actualité en négociation de l'ACPPU sur la propriété intellectuelle décrit des cas où le partage de la propriété intellectuelle est requis parce que l'employeur fournit des ressources extraordinaires. Comme le texte le souligne, de telles clauses ne sont pas souhaitables en raison de l'imprécision de la définition de ce qui est **extraordinaire**.

La question du partage de la propriété intellectuelle quand le collègue ou l'université fournit des ressources **additionnelles** ou **extraordinaires** aux employés peut être abordée des deux façons suivantes :

* Collective Agreement between Acadia University and Acadia University Faculty Association, (July 1, 2014 to June 30, 2017)

† Convention collective entre l'Association des professeurs et des professeurs de l'Université Laurentienne et l'Université Laurentienne, (1 juillet 2011 au 30 juin 2014)

1. On peut inclure dans la convention une liste intégrale ou partielle du matériel et des ressources que l'employeur s'est engagé à fournir, laquelle devient la référence en matière de ressources **ordinaires**. Sans cette liste, l'employeur est en meilleure position pour faire valoir ses droits de propriété. Les activités qui sont susceptibles d'être les plus touchées par l'évolution des technologies pendant la durée du plan ou de la convention peuvent faire l'objet de dispositions ouvertes (p. ex. *Formation nécessaire pour accomplir le travail attribué sous la clause sur la charge de travail*) ou d'un énoncé global.
2. On peut définir explicitement ce qui distingue le soutien ordinaire du **soutien extraordinaire**. Une telle définition permet à l'association de poser des limites à la possibilité pour l'employeur de prétendre au partage de la propriété intellectuelle. Cette définition et l'article sur la propriété intellectuelle devraient renvoyer l'un à l'autre.

Ryerson

La convention négociée par l'association du personnel académique de l'Université Ryerson illustre bien le deuxième point ci-dessus :

Paragraphe 25 B.8

*For the purposes of this Article, **extraordinary support** shall be understood as including support which is greater than **ordinary support**. **Ordinary support** shall be understood as the faculty member's regular salary, stipends, allowances and benefits; personnel, equipment, supplies and facilities funded by regular Departmental or School or Faculty or Library or Counselling Services budgets; normal use of the Library and University computing facilities.**

Adaptation

La législation sur les droits de la personne exige que les employeurs s'adaptent aux besoins créés par une déficience, sauf si cette adaptation comporte une *contrainte excessive*. L'obligation d'adaptation comprend la fourniture du matériel et de la formation nécessaires. En matière

d'adaptation, il est fortement recommandé, contrairement à ce qui est indiqué ci-dessus, de ne pas dresser une liste précise d'articles ou de services nécessaires, car les mesures d'adaptation peuvent être très variées. Inévitablement, des situations dans lesquelles l'employeur serait autrement obligé de prendre des mesures pour répondre aux besoins spéciaux d'un employé seraient exclues de la liste par inadvertance. Il vaut mieux renvoyer à la loi et faire ressortir le soutien que l'association offre au membre pour que ses besoins soient respectés.

Prince Edward Island

Les dispositions de la convention de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard en sont un exemple :

H.2.3 Accommodation of Disability and Illness

H.2.3.1

Members with a physical or mental disability have the right to accommodation as defined by adjustments in the terms and conditions of employment and consistent with the Article A-7 Non-Discrimination. Such accommodation shall be reasonable to the point of undue hardship as defined by law.

H.2.3.2

Upon request, of a Member requiring accommodation, the University and the Member will develop an accommodation plan in consultation with the Association. In doing so, the Parties may consult jointly with individuals having appropriate expertise.†

Conclusion

Les clauses assurant la fourniture juste et équitable de matériel sont souvent négligées lors des négociations collectives des professeurs. De nombreuses conventions n'exigent toujours pas que l'employeur fournisse le matériel informatique de base ainsi que le mobilier et les articles de bureau ergonomiques indispensables. Ensemble, les professeurs peuvent corriger ces lacunes en amenant la question à la table de négociation.

Pour obtenir plus d'aide à l'élaboration de clauses, veuillez communiquer avec l'ACPPU.

* Collective Agreement between Ryerson University and The Ryerson Faculty Association, (in force until June 30, 2015)

† Collective Agreement between The University of Prince Edward Island and The University of Prince Edward Island Faculty Association, Bargaining Unit 1, (expires June 30, 2016)