

Tour d'horizon

Définitions

Propriété

Propriété et
ressources

Licences globales

Au-delà de
la propriété

Droits de
transmission

Tâche

Choix de la
technologie

Approbation des
cours en ligne,
à distance
et assistés par
les technologies

Unités
administratives
pour
l'enseignement
à distance

Assistance
technologique pour
l'enseignement en
salle de classe

Conclusion

Enseignement en ligne, à distance et assisté par les technologies

Le présent numéro d'*Actualité en négociation de l'ACPPU*, mise à jour du numéro sur l'enseignement en ligne paru il y a dix ans, survole la question puis examine à fond les principaux points à prendre en compte lors de la négociation des dispositions contractuelles pour protéger les droits du personnel académique relativement à l'enseignement à distance et assisté par les technologies.¹ Il y a dix ans, les administrations universitaires avaient une longueur d'avance par rapport à la revendication de droits de propriété sur le contenu des cours dispensés en ligne. Les préoccupations fondamentales sur cette question demeurent les mêmes, mais des changements majeurs n'ont pas moins eu lieu au fil de la décennie.

Tour d'horizon

L'enseignement assisté par les technologies peut être très utile en guise de complément à l'enseignement conventionnel et auprès des étudiants isolés socialement et géographiquement. Cependant, nombre d'administrations universitaires, ainsi que les gouvernements fédéral et provinciaux, s'y intéressent pour d'autres raisons.

Les administrateurs sont conscients qu'Internet offre la possibilité de décortiquer – ou de « décloisonner » – le travail des professeurs. La technologie en direct permet de décomposer le rôle du professeur en plusieurs facettes : création et révision de cours, transmission de la matière, tutorat et évaluation. Chacune de ces facettes, à l'exception de la création (qui peut être impartie), peut être confiée à différents employés contractuels faiblement rémunérés.

En règle générale, les membres du personnel académique sont propriétaires du contenu des cours — plans de cours, notes de cours, transparents, travaux, etc. — qu'ils produisent. Tant que le personnel académique garde la mainmise sur le matériel didactique et, par extension, sur la transmission du contenu des cours universitaires, il est difficile d'utiliser l'enseignement en ligne pour saper leur rôle.

Selon les administrateurs, toutefois, le fait que le contenu appartienne au personnel et que les logiciels appartiennent à l'administration leur confère une part de la propriété, d'autant plus qu'ils offrent une assistance technique au personnel académique pour la prestation de leurs cours en ligne. Enfin, les administrateurs jugent préoccupant que des membres du personnel académique offrent leurs cours en ligne par l'intermédiaire d'autres établissements

d'enseignement. Il s'agit, d'après eux, d'une forme de concurrence à l'endroit de leur propre université qui constitue un motif valable pour retirer aux professeurs le droit de propriété du contenu des cours.

D'un point de vue juridique, ces arguments ne suffisent pas à justifier quelque droit de propriété que ce soit pour l'employeur sur le matériel didactique (pour ce qui a plus précisément trait à la concurrence, cette question peut être traitée adéquatement dans les dispositions sur les « conflits d'intérêts » ou l'« emploi à l'extérieur » de la convention collective). Ces revendications n'existent pas moins et les associations de professeurs doivent veiller à protéger les droits de leurs membres.

Définitions

Des dispositions contractuelles ont été élaborées pour définir l'enseignement en ligne, à distance et assisté par les technologies en réponse, largement, aux tentatives de l'employeur de soustraire cette forme d'enseignement des dispositions qui protègent d'autres modes d'enseignement. Outre la diffusion par Internet, ces définitions englobent un éventail de modes de prestation de cours.

Manitoba : Courses dependent on information technologies which involve the broadcast, transmission, retransmission, publication, recording, or storage of the contents of the course.²

Regina : In this collective agreement, Instructional and Information Technology is defined as any electronic media used to deliver academic instruction.³

NSCAD : Technology Assisted Courses include those which in whole or in part:

- (i) are taught by correspondence or teleconferencing;*
- (ii) are videotaped, recorded or otherwise electronically stored, broadcast or televised; or*
- (iii) are transmitted or received via the internet or the World Wide Web.⁴*

Brandon : Synchronous courses include courses where students participating in the classroom are split between two or more physical locations yet joined in real time by technological mediators such as the internet or video link.

Asynchronous courses include courses where lecture content is primarily delivered through previously stored data (usually electronically stored) and made available to students via the internet. Correspondent courses are also asynchronous courses.⁵

Depuis peu, la définition de l'enseignement en ligne s'est élargie pour inclure l'enseignement assisté par les technologies et en différé, tels les systèmes de gestion de cours sur le Web comme Moodle et Blackboard.

Au-delà de définitions précises et de catégories restrictives, il est encore plus important d'adopter des dispositions qui protègent le droit de propriété des membres par rapport à l'ensemble du contenu des cours, quels qu'en soient le format et le mode de transmission.

Propriété

La propriété, par les membres du personnel académique, du contenu des cours qu'ils préparent est garante de la liberté académique. Elle confère aux professeurs la latitude de réviser leurs cours au besoin, afin de tenir compte de l'évolution de la documentation et de leur propre réflexion sur les sujets abordés. La propriété individuelle du matériel didactique s'insère dans une tradition pédagogique selon laquelle chaque cours est en général une création unique et est offert publiquement en fonction de la volonté et de la disponibilité de son auteur. Sans la personne qui en crée le contenu, le cours n'existe pas. Voilà l'assise d'un modèle d'enseignement qui repose sur du personnel académique protégé par les garanties de la liberté académique.

Dans le contexte de la salle de classe, le contenu d'un cours, soit l'assemblage rudimentaire de notes, d'idées et de cours magistraux donnés ponctuellement, peut difficilement se matérialiser. Par contre, le contenu d'un cours en ligne, soit un code numérique sur un disque dur, un disque compact ou un autre support d'information, peut littéralement être placé dans une boîte.

Il est donc essentiel d'adopter des dispositions contractuelles qui spécifient les droits de propriété. Dans la plupart des conventions collectives à l'heure actuelle, ces droits sont implicites et énoncés par la formule plutôt générale selon laquelle le personnel académique possède le droit d'auteur des œuvres qu'il crée. Il y aurait lieu de préciser ce libellé de manière à indiquer explicitement que le contenu des cours, sous toutes ses formes, appartient au corps professoral.

Manitoba : Members teaching courses dependent on information technologies which involve the broadcast, transmission, retransmissions, publication, recording, or storage of the contents of the course shall exercise copyright and intellectual property rights regardless of the medium used to broadcast, transmit, retransmit, publish, record or store the course under the provisions of Article 14 of the Collective Agreement.⁶

NSCAD : A Technology Assisted Course shall only be recorded or stored with the consent of the employee assigned to teach the course.⁷

Mount Saint Vincent : A member who develops a course for DLCE [Distance Learning and Continuing Education] shall retain copyright on the content of the course subject to the conditions of Article 27.⁸

Dalhousie : Members are sole copyright holders in their own lectures. The Board shall give every reasonable assistance to Members to prevent publication, recording or broadcasting of lectures not authorized by the Members concerned.

The copyright of any recorded work, such as film, videotape, audio recording and the like, belongs to the Member who is the creator of its content.⁹

Saint Mary's : Copyright applies to all original scholarly, scientific, literary, dramatic, musical and artistic and recorded works. Such works include but are not limited to: books, texts, articles, monographs, glossaries, bibliographies, modular posters, study guides, laboratory manuals,

*correspondence course packages, interactive textbooks, course work delivered on the Internet, multimedia instructional packages, syllabi, tests and work papers, lectures, musical and/or dramatic composition, choreographic works, cartographic materials, unpublished scripts, films, filmstrips, charts, transparencies, other visual aids, video and audio tapes and cassettes, computer programs; live video and audio broadcasts, programmed instructional materials, drawings, paintings, sculptures, photographs, and other works of art.*¹⁰

Soulignons qu'il existe cependant de préoccupantes exceptions à ce genre de protection, comme en témoigne la disposition suivante :

Laurentienne : Les Parties conviennent que l'Université détient des droits d'auteur pour toute création intellectuelle du genre imprimé, programme d'ordinateur, matériel pédagogique en ligne, tableau, film, diapositive, bande magnétique, ou autre, réalisée par un Membre au cours de son travail quotidien à l'Université pour utilisation dans les cours de formation à distance.

L'offre des cours dans lesquels l'Université détient des droits d'auteur conformément aux termes du présent article relève du choix de l'Université. (C'est nous qui soulignons.)¹¹

Cependant, la décision arbitrale Bryson¹² rendue en 2004 a joué un rôle déterminant en vue de faire en sorte que le personnel académique détermine lui-même le contenu des cours, quels qu'en soient le format et le mode de transmission.

Après avoir obtenu la responsabilité de préparer un nouveau cours en ligne, Mme Mary Bryson, professeure à l'Université de la Colombie-Britannique, a reçu un courriel de l'administrateur du programme lui demandant de signer un contrat en vue de transférer les droits du « matériel didactique » à l'université. Le contrat exigeait que Mme Bryson reconnaisse que l'université pouvait se servir du matériel sans attribuer la paternité de l'œuvre, qu'elle pouvait le réviser, le modifier ou l'utiliser dans un autre contexte sans le consentement de l'auteur. Le contrat stipulait en outre que la décision de déterminer quelle matière serait finalement utilisée dans le cours revenait à l'université et non à Mme Bryson.

Mme Bryson a refusé de signer le contrat et s'est vu retirer la tâche de préparer le cours. L'association du corps professoral a déposé, en vertu de la convention collective, un grief contre le geste de l'employeur. L'affaire est allée à l'arbitrage. L'arbitre James Dorsey a statué en faveur de l'association et de Mme Bryson à tous égards. Il a maintenu que l'étendue du pouvoir exclusif de négociation du syndicat incluait le droit de négocier les affaires découlant de la propriété du droit d'auteur et que l'employeur, en négociant directement avec les membres dans cette affaire, avait violé ce droit.

L'arbitre a aussi maintenu que « la propriété du droit d'auteur du travail produit en cours d'emploi par un auteur universitaire au lieu d'un employeur universitaire est importante pour appuyer, favoriser et conserver la liberté d'enseignement. »

Propriété et ressources

L'employeur cherche parfois à négocier des droits de propriété sur la recherche ou d'autres formes de propriété intellectuelle en s'appuyant sur la mise à la disposition de l'employé de ressources plus importantes que celles qu'il accorde normalement pour l'exécution du travail de l'employé. Cela pourrait aussi s'appliquer au contenu des cours.

À l'Université Brock, bien que la convention collective du personnel académique protège la propriété du droit d'auteur pour le matériel didactique créé dans les conditions normales de travail, qui sont définies très largement, l'employeur peut toujours invoquer la clause qui définit les ressources importantes (« significant resources ») pour faire valoir que le matériel protégé par le droit d'auteur relève plutôt de contrats individuels :

*When the University contributes **significant resources** to the development of copyrightable materials, as defined in 39.02, the ownership, use and rights of revision of such materials shall be governed by specific contracts between the member(s) and the University. [...]*
Significant resources shall be resources provided (exclusive of salaries and benefits, external grants and the provision of ordinary working facilities (as defined in Article 32 – Facilities)) **at least equivalent to a stipend for a half-credit course as defined in this Agreement.**
(C'est nous qui soulignons.)¹³

Selon cette définition de ressources importantes, l'employeur peut offrir de dégager un membre du personnel académique de sa tâche d'enseignement pour l'élaboration d'un cours en ligne (ou de tout autre matériel didactique protégé par le droit d'auteur), et lui demander ensuite de signer un contrat qui l'oblige à renoncer à ses droits de propriété, de révision et de transmission. Le contrat pourrait prévoir l'octroi de redevances au membre, mais il pourrait aussi en prévoir la négociation par le membre, d'où des résultats largement différents et inévitables. Quand le cas s'est présenté à l'Université Brock, l'association du personnel académique a conseillé à ses membres de ne pas céder leurs droits de propriété intellectuelle en échange de l'allègement de leur tâche d'enseignement.

La conclusion de contrats individuels pour la préparation de cours en ligne ou de toute forme d'enseignement assisté par les technologies n'est pas souhaitable, et la décision arbitrale Bryson fait clairement valoir que la propriété et le droit d'auteur du matériel didactique ne sont en rien extérieurs aux conditions de travail du personnel académique et, par conséquent, extérieurs au droit de négocier des associations de personnel académique dans les conventions collectives.

En la présence de contrats individuels, la convention collective doit pour le moins contenir une disposition qui prévient toute contravention à ses dispositions (voir plus loin la section Unités administratives distinctes pour l'enseignement à distance).

Une solution à cet enjeu de propriété et de ressources, y compris celles qui sont propres à l'enseignement en ligne, comme les logiciels et l'assistance technique, serait d'exiger de l'employeur qu'il fasse connaître par un préavis adéquat au syndicat et au membre visé son

intention d'invoquer ses droits à l'égard de ressources importantes ou extraordinaires, de sorte que l'association puisse s'opposer à l'invocation de ces droits et prévenir la cession de ses droits par le membre.

Une autre solution est de spécifier que tant les ressources technologiques et humaines que l'allègement de la tâche d'enseignement nécessaires pour l'élaboration et la prestation de cours en ligne, y compris la formation nécessaire, sont considérées comme parties intégrantes des ressources à la disposition des membres avant qu'ils ne consentent à dispenser le cours.

La convention des bibliothécaires de l'Université Western Ontario va dans ce sens, et elle prévoit une formation pour tous ceux qui élaborent ou dispensent ces cours :

Members assigned or seeking independently to teach using ALTs shall have access to available training and resources provided by the Employer in order to facilitate the creation and conduct of the teaching. The Employer shall notify Members of the resources available to them.¹⁴

La convention de l'Université York contient la disposition suivante :

Employees assigned to teach courses delivered by alternate modes, as defined above, shall be provided with all reasonable technological and human resources required to develop and to conduct the course. Employees shall be provided with necessary training in the use of required technology. Employees shall be notified before such a course is assigned, of the resources available to them, and any travel requirements associated with the course.¹⁵

Dans le cas des membres du personnel académique régulier, la formation et l'information requises devraient être définies comme faisant partie des ressources normalement offertes dans l'exécution de leur travail; dans le cas des membres du personnel académique contractuel tenus d'utiliser la technologie pour dispenser leurs cours, il y aurait lieu de négocier une formation rémunérée en plus des honoraires prévus au contrat.

Nous soulignons que le problème de départir ressources ordinaires et ressources extraordinaires se présente non seulement pour l'enseignement en ligne et assisté par les technologies, mais aussi pour toute question qui touche la propriété intellectuelle du personnel académique.

Licences globales

De nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions qui accordent à l'université le droit d'utiliser la propriété intellectuelle créée par un membre du corps professoral nonobstant la propriété du droit d'auteur. Voici un exemple de ce genre de disposition :

L'Université dispose d'une licence non exclusive, libre de redevances et entièrement payée d'utilisation à des fins d'enseignement et de recherche non commerciales du matériel didactique créé par les Membres et leur propriété intellectuelle.

L'intention première de ce type de libellé était d'établir un équilibre entre les droits de propriété du personnel académique et le droit de la collectivité universitaire dans son ensemble de bénéficier des travaux qu'elle a contribué à créer. Bien que cet objectif soit louable, il est conseillé de renégocier de telles dispositions de manière à ce que l'employeur ne puisse y faire appel pour avoir la mainmise sur le contenu des cours.

La convention collective de l'Université Brock exclut le matériel produit au moyen des ressources ordinaires de toute licence globale et prévient la vente du matériel produit avec des ressources importantes (« significant resources ») :

*... in all cases where a member prepares copyright material **using significant resources** provided by the University (as defined in Article 39.03 (a)), the member shall grant the University a non-exclusive, royalty free, irrevocable and non-transferable license to use the copyrighted material solely for the University's internal use **but without the right to commercially exploit, sublicense or sell any copyrighted material.** (C'est nous qui soulignons.)¹⁶*

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la définition de ressources importantes ne protège pas entièrement la propriété du contenu du cours. Voici d'autres dispositions contractuelles qui limitent la portée des licences globales.

*Acadia and Mount Saint Vincent : Employees grant to the Employer a non-exclusive, royalty free, non-transferable license to use, for University internal academic, teaching, research and service purposes, Intellectual Property created by Employees. **Such right shall not include the right to transfer, license, exploit or use the Intellectual Property for distance education or for any purpose other than the internal use of the Employer.** (C'est nous qui soulignons.)¹⁷*

La convention de l'Université Concordia impose une limite de dix ans à la licence, tandis que celle de l'Université de Winnipeg va encore plus loin :

*Where the Author owns Copyright in the Work, the University shall have a non-exclusive, non transferable, royalty-free right to use the Work in exigent circumstances for archival and internal administrative, noncommercial research and/or educational purposes **for no less than one (1) full academic year and no more than two (2) full academic years, unless otherwise agreed in writing.** (C'est nous qui soulignons.)¹⁸*

Dans le cadre de la grève de 44 jours à l'Université de Brandon à l'automne 2011, l'une des questions en litige était la volonté de l'employeur de posséder une souplesse accrue par rapport aux cours assistés par les technologies. L'entente conclue limitait l'octroi de licences pour des cours en différé à une durée d'un an renouvelable et incluait l'engagement de réexaminer la licence en vigueur à la lumière des mesures prises par d'autres universités.

Au-delà de la propriété

La première étape consiste à renforcer les dispositions des conventions collectives relatives à la propriété du contenu des cours. Ce n'est cependant qu'un point de départ, car, en soi, la

propriété ne garantit rien aux professeurs. L'employeur peut toujours réunir une masse critique de contenus de cours en les achetant d'autres universitaires ou en se les procurant directement d'entreprises commerciales externes.

En plus de renforcer les dispositions relatives à la propriété, il importe également de renforcer celles qui ont trait à l'utilisation concrète et à la transmission de contenus de cours par Internet ou par d'autres moyens électroniques. Les associations doivent s'assurer que ces questions sont régies par la convention collective et non par des ententes individuelles entre professeur et employeur.

Pour ce faire, les associations doivent négocier des dispositions qui, à tout le moins, confient aux seuls membres de l'unité de négociation les tâches de créer et de transmettre le contenu des cours. Devrait également s'y ajouter une disposition stipulant que seul le membre du personnel académique qui crée le contenu d'un cours peut l'utiliser.

Droits de transmission

Le droit exclusif du membre qui crée le contenu d'un cours en ligne de transmettre ce contenu est primordial pour la profession enseignante. L'absence de ce droit ouvre la voie à une précarisation de l'enseignement universitaire, alors que le contenu du cours est dissocié de son auteur et qu'il est transmis par des employés contractuels n'ayant que peu ou pas de sécurité d'emploi.

Il existe de nombreuses façons de dissocier le contenu d'un cours de son auteur. La saisie inconditionnelle par l'administration universitaire en est une. Pour protéger le personnel académique à cet égard, il y a lieu d'intégrer à la convention collective de solides dispositions sur le droit d'auteur.

L'employeur peut aussi exiger le droit d'offrir le cours en ligne après que l'auteur ait quitté l'université. Rappelons-nous ici le fait que les membres du personnel académique qui quittent un établissement ne sont pas tenus de laisser le matériel de leurs cours magistraux ou de leurs séminaires à la disposition de leurs successeurs.

Dans cet ordre d'idées, les membres du personnel académique n'ont pas à céder le contenu de cours en ligne de sorte qu'il puisse être transmis par des collègues après leur départ de l'établissement. La responsabilité de transmettre ou non le contenu d'un cours en ligne incombe à son auteur et propriétaire. Si l'administration universitaire souhaite continuer à offrir le même titre de cours après le départ du membre qui le dispensait, elle devrait dès lors confier à un autre membre du personnel académique la tâche d'élaborer et de dispenser le cours, comme elle le fait déjà pour les cours offerts par des moyens conventionnels.

Pour dissocier le contenu d'un cours de son créateur, l'administration universitaire peut aussi le lui acheter. C'est une question plus difficile à résoudre. Pour y arriver, on peut faire appel à la conscience individuelle des membres du personnel académique et espérer qu'en soulignant les risques que présente la vente de leur matériel didactique, ils décident de ne pas s'en départir.

On peut aussi intégrer dans les conventions collectives ou les manuels des politiques du personnel académique des dispositions prévoyant un contrôle étroit de l'utilisation et de la vente du contenu de cours en ligne. Ces dispositions pourraient notamment établir que les cours en ligne doivent être élaborés par les membres du personnel académique de l'université et que seuls les membres qui en sont les auteurs peuvent les utiliser.

Le campus d'Edmundston de l'Université de Moncton a adopté une telle disposition qui s'applique pour le moins aux trois premières prestations consécutives d'un nouveau cours assisté par les technologies et qui ne permet la transmission par un autre membre que si l'auteur n'invoque pas ce droit. De plus, le membre qui élabore le cours conserve les droits de propriété intellectuelle sur le cours et le matériel didactique. Par ailleurs, la convention collective du campus d'Edmundston protège expressément contre la précarisation de l'enseignement en ne permettant de confier à des membres temporaires ou à temps partiel du personnel académique la tâche de transmettre un cours assisté par les technologies que s'ils sont titulaires d'un poste au sein de l'établissement. Elle protège également contre l'importation de cours en ligne dans les cas où le cours est en train d'être dispensé par un membre, quand un membre a les compétences pour le dispenser et est prêt à le faire, ou quand des membres font l'objet d'un lock-out ou sont en grève.

Bon nombre de conventions collectives comptent dorénavant des dispositions qui non seulement protègent l'autorité des membres par rapport aux cours assistés par les technologies qu'ils élaborent, mais aussi contre l'impact potentiel de l'importation de cours à distance créés ailleurs :

*A course developed by anyone or any organization may only be developed and/or offered at the University of Manitoba through information technologies **if it does not have the consequence of eliminating or reducing a Member's and/or Members' position(s).***
(C'est nous qui soulignons.)¹⁹

Tâche

Deux questions importantes entrent ici en ligne de compte. La première porte sur le droit des membres du personnel académique de déterminer s'ils souhaitent convertir leurs cours en un format en direct. La deuxième a trait à la reconnaissance des aspects quantitatifs liés à l'enseignement en ligne à l'intérieur de la tâche d'enseignement du professeur. Dans le premier cas, le personnel doit avoir autorité sur les décisions relatives à l'enseignement en ligne. Voici des exemples de dispositions contractuelles à cet effet :

Lakehead : *The Dean shall not assign development or delivery of a distance education course as part of a member's teaching responsibilities without his/her prior consent.*²⁰

Ottawa :

Les cours qui :

(a) sont enseignés dans les centres extérieurs ou par correspondance, ou

(b) sont filmés, enregistrés, radiodiffusés ou télévisés, ou

*(c) impliquent une méthodologie non conventionnelle, telle que l'enseignement par téléconférence, peuvent être inclus dans la charge d'enseignement d'un membre **seulement avec son consentement préalable et, s'il y a lieu, une fois que tout arrangement spécial qui pourrait être requis aura été convenu.** (C'est nous qui soulignons.)²¹*

York : Assignment of courses using alternate modes of delivery shall be consistent with the pedagogic and academic judgments and principles of the faculty member employee as to the appropriateness of the use of technology in the circumstances. Furthermore, it is recognized that not all courses are appropriate for alternate delivery. Normally, a faculty member will not be required to convert a course without his/her agreement.²²

Quant aux aspects quantitatifs de l'enseignement en ligne dans la tâche d'un membre du personnel académique, il importe de reconnaître que la préparation et la prestation de cours en direct et à distance nécessitent beaucoup de temps. L'ensemble du contenu transmis en classe dans des cours magistraux ou dans des discussions doit être consigné – en majeure partie par écrit, y compris les interactions avec les étudiants, une tâche fastidieuse – pour l'enseignement en ligne.

À l'Université de Regina, 1,5 fois le nombre d'heures crédit est accordé pour la préparation et la prestation de cours à l'aide de technologies éducatives et d'information. Le personnel du NSCAD a droit à 1,5 fois la valeur des crédits normalement attribués par cours. Au campus d'Edmundston de l'Université de Moncton, les membres reçoivent des honoraires pour l'élaboration d'un cours en ligne, et une unité de dégageant d'enseignement chaque fois qu'ils dispensent un cours en ligne. Dans sa première convention collective, le personnel académique de l'Atlantic School of Theology a négocié des honoraires supplémentaires de 2 000 \$ pour la première prestation d'un cours en ligne.

À l'Université Western, les cours offerts à l'aide des nouvelles technologies d'apprentissage peuvent faire partie de la tâche d'enseignement d'un membre, et toute modification à la charge de travail qu'entraînent la conception ou la prestation de ces cours fait partie intégrante de la tâche d'enseignement du membre. Toutefois, le surcroît de travail que peut occasionner aux membres l'enseignement dispensé surtout au moyen des nouvelles technologies est pris en compte dans la détermination de leur tâche.

À l'Université Mount Saint Vincent, l'auteur d'un cours à distance télévisé bénéficie d'une redevance de 250 \$ pour la rediffusion de son cours. Le membre qui dispense le cours, pour sa part, reçoit la somme de 125 \$ par étudiant inscrit pour un cours d'une demi-unité, ou 250 \$ par étudiant inscrit pour un cours d'une unité.

Le mode de rémunération pour la préparation et la prestation de cours en direct devrait être relativement le même que celui utilisé pour les cours réguliers : soit ces fonctions sont considérées comme parties intégrantes de la tâche normale, soit elles sont considérées comme un surcroît de travail et rémunérées en conséquence pour chaque cours. Certaines conventions collectives ont adopté une approche différente, en liant la rémunération au nombre d'inscriptions et en créant ainsi un « mode de rémunération à la pièce ». En

conséquence, si le nombre d'étudiants inscrits est faible, la rémunération du membre du personnel académique l'est tout autant, bien que le temps de préparation soit le même quel que soit le nombre d'étudiants. Cette approche crée un dangereux précédent en matière de rémunération. Au lieu de fixer la rémunération en fonction du nombre d'étudiants afin de parer aux variations du nombre d'inscriptions dans les cours, les administrations seraient mieux avisées d'accroître le nombre d'assistants à l'enseignement ou de fournir d'autres formes de soutien au personnel académique en cas d'augmentation du nombre d'inscriptions, comme elles le font pour les cours réguliers.

À l'Université Algoma, la disposition relative à l'enseignement à distance pour le personnel académique contractuel était fondée sur un mode de rémunération à la pièce jusqu'à ce que l'association négocie pour la prestation d'un cours à distance à concurrence de 25 étudiants un plancher équivalent à la rémunération offerte pour un cours régulier, et ne prévoyant une rémunération supplémentaire liée au nombre d'étudiants qu'au-delà de ce nombre.

Le campus de Shippagan de l'Université de Moncton a également adopté une disposition plancher pour les cours à unités associée à une échelle de rémunération supplémentaire pour la préparation et la prestation des cours en fonction du type d'enseignement assisté par les technologies et de nombres préétablis d'étudiants inscrits.

Choix de la technologie

Le choix de la technologie n'est qu'un aspect des décisions pédagogiques relatives à un cours. La convention de l'Université Western Ontario le reconnaît expressément :

The creation of a course taught through ALTs (Alternative Learning Technologies) shall also include the modification of a course taught through ALTs, conversion of a course from traditional instructional methods to ALTs, and conversion from one ALT to another. Credit courses using ALTs may include but are not limited to: correspondence courses; distance studies courses; and courses which are delivered in whole or in part by means of ICTs, whether or not they are offered on Campus, through the University's internal network, or off Campus through either the Internet or the World Wide Web.²³

À l'Université du Manitoba, les professeurs doivent approuver la technologie utilisée :

Instructors must consent to the technology used in teaching courses dependent on information technologies.²⁴

Approbation des cours en ligne, à distance et assistés par les technologies

La convention de l'Université Western garantit que les décisions prises au sujet des cours qui font appel aux nouvelles technologies d'apprentissage respectent le processus normal de décision collégiale :

The introduction of a credit course or courses using ALTs in a Unit shall be subject to the Unit's normal collegial decision making. This requirement shall not preclude the introduction of ALTs into courses by individual Members.²⁵

Unités administratives pour l'enseignement à distance

Certains établissements créent des unités administratives distinctes qui embauchent leur propre personnel contractuel pour dispenser les cours à distance, un peu à la manière des centres d'éducation permanente. C'est le cas de l'Université Acadia qui a établi Open Acadia, le service de l'université responsable de la prestation de cours et de programmes à unités à distance durant les sessions de printemps et d'été, ou pour des étudiants extérieurs, et le personnel académique a négocié des dispositions qui garantissent la conformité à la convention collective :

Employees may work on contract with Open Acadia and such contracts shall not violate the terms of this Agreement. Appendix I shall be used when Employees are contracted to develop online credit courses for Open Acadia.²⁶

Toutefois, la convention collective de l'Université Acadia stipule qu'une procédure de révision du matériel didactique utilisé pour l'enseignement à distance doit être spécifiée dans le contrat conclu pour l'élaboration du cours. La convention collective de l'Université du Nouveau-Brunswick confère à UNB Online le droit de réviser le cours au moment où il n'est plus offert par son concepteur.

L'Université Mount Saint Vincent a pour sa part établi les dispositions suivantes pour son Department of Distance Learning and Continuing Education (DLCE) :

The development, complete re-development, revision or delivery of a distance education course shall be governed by the terms and conditions of a DLCE contract authorized by the Dean and issued by the Office of the Vice-President (Academic). Copies of this agreement shall be forwarded to the member's Chair, Dean, and the President of the Association;

Nothing in any agreement or DLCE contract shall be in contravention of the provisions of the Collective Agreement.²⁷

Certaines associations ont veillé à ce que ces cours soient gérés selon le même mode que tous les autres cours. À l'Université Concordia, par exemple, une lettre d'entente signée avec l'administration en 2008 a permis de véritablement intégrer la préparation et la prestation des cours en ligne de l'université dans la convention collective.

La création du réseau d'enseignement à distance de l'Université de Moncton, projet pilote mis sur pied en 2005 grâce à un financement fédéral, pose un problème différent. L'université, qui compte trois campus, a décidé d'établir un réseau pour coordonner la prestation des cours à distance sur les trois campus, en toute indépendance de l'employeur sur chacun des

campus. Sous la pression de la concurrence pour l'offre de cours en ligne, les campus, qui se livrent tous à leurs propres négociations collectives, ont saisi ce prétexte pour tenter de réduire la valeur de la tâche et la rémunération au titre des cours individuels à chaque table de négociation.

À l'Université Laurentienne, un premier groupe de formateurs exclusivement pour l'enseignement à distance a été accrédité en 2011. Bien qu'ils aient reçu leur accréditation séparément, la négociation a mené à leur inclusion dans les dispositions de la convention collective applicables au personnel académique contractuel de l'université. Au fur et à mesure de l'accréditation de nouveaux formateurs pour l'enseignement à distance, il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas de diminution des droits antérieurement négociés pour d'autres membres du personnel académique contractuel, quelle que soit la façon de procéder. Ces droits doivent constituer l'assise de toute nouvelle entente qui serait négociée spécifiquement pour l'enseignement à distance.

Assistance technologique pour l'enseignement en salle de classe

La définition d'enseignement en ligne inclut depuis peu les moyens technologiques utilisés pour appuyer l'enseignement en salle de classe, comme en témoigne la convention de l'Université Western :

Credit courses using ALTs also include credit courses where part of the teaching is done using computers where such use of computers replaces conventional classroom teaching, and credit courses using ICTs to manage the teaching component of Member's Academic Responsibilities, such as systems for examinations and grading, plagiarism detection systems, electronic class lists, and integrated systems to teach and manage courses in World Wide Web formats. (C'est nous qui soulignons.)²⁸

À l'Université de Toronto, le personnel académique contractuel reçoit une formation rémunérée en plus de ses honoraires pour la technologie liée à l'enseignement :

Employees shall receive paid training in Blackboard and any online technology required for the performance of their assigned duties, to be paid at the hourly SIA rate.²⁹

Le tableau noir est un système de gestion de contenu de cours, au même titre que Moodle et WebCT. La création et la tenue à jour de ces sites peuvent représenter une tâche additionnelle dans la prestation d'un cours – surtout si le site est interactif – et à ce titre sont spécifiquement exclues des dispositions qui régissent le contenu des cours en ligne dans de nombreuses conventions collectives.

Cape Breton : For the purposes of this article, On-line Course Delivery (Distance) (OLCD) refers to the delivery of credit courses through a virtual classroom. OLCD does not refer to classroom teaching off campus. Nor does it refer to on-campus teaching that utilizes some of the same electronic means of delivery used by OLCD courses, for example:

- (a) Videoconferencing or live streaming video;
- (b) Podcasts, blogs, etc;
- (c) CD ROMs, DVDs, or other digital storage formats;
- (d) WWW content, including websites specifically designed for a course and web-based pedagogical tools such as WebCT or Moodle;**
- (e) Email and evolving means of on-line social-networking. Such means of delivery are used by OLCN courses as a substitute for the face-to-face interaction between students and faculty in a traditional classroom.³⁰

Or, certaines associations ont au moins tenté de faire en sorte que les droits de propriété intellectuelle s'appliquent aux didacticiels :

*Employee(s) are the sole holders of intellectual property rights in any **course ware** or teaching materials created by them for a technologically-mediated course, subject to the provisions in this Article in regard to teaching materials offered in any other course by the University of New Brunswick.*³¹

Conclusion

L'enseignement en ligne, à distance et assisté par les technologies demeure un enjeu important dans la lutte pour préserver et élargir les droits de propriété intellectuelle durement acquis du personnel académique. La question ne cesse de préoccuper les employeurs, et les associations du personnel académique doivent faire preuve de vigilance à la fois dans la négociation et la mise en application des dispositions relatives à la propriété et à la mainmise sur tous les contenus de cours.■

Notes

1. Cours dispensés par Internet ou par un autre moyen électronique. Une variété d'expressions sont utilisées à cet effet : *Emerging Teaching Technologies* (Windsor); *Distance University Education via Technology (DUET)* (Mount Saint Vincent); *Technologically Mediated Course Offerings* (Saint Mary's); *Technology Enhanced Courses* (UNBC); *Alternative Learning Technologies* (Western). L'expression actuellement employée dans la clause modèle de l'ACPPU est : *cours offerts à distance*.
2. Paragraphe 34.3.2, University of Manitoba – University of Manitoba Faculty Association 2010 - 2013 Collective Agreement. Ci-après UMFA.
3. Paragraphe 30.1, University of Regina 2008-2011, Collective Agreement & University of Regina Faculty Association.
4. Alinéa 38.02(A), Faculty Union Nova Scotia College of Art and Design Unit 1, Collective Agreement Feb 21, 2012 - Dec 31, 2012. Ci-après FUNSCAD.
5. Paragraphe 32.2, Agreement between Brandon University & Brandon University Faculty Association Apr 1, 2011 - Mar 31, 2015.
6. Paragraphe 19.A.2.4.1.2.2, UMFA.
7. Alinéa 38.02(B), FUNSCAD.
8. Paragraphe 25.2, Collective Agreement between Mount Saint Vincent University Board of Governors and Mount Saint Vincent University Faculty Association Jul 1, 2010 - Jun 30, 2012. Ci-après MSVUFA.
9. Paragraphes 23.03 et 23.04, Collective Agreement Board of Governors and Dalhousie Faculty Association 2011 - 2014.
10. Paragraphe 15.4.18, Agreement between Saint Mary's University and Saint Mary's University Faculty Union Sep 1, 2009 – Aug 31, 2012.
11. Paragraphes 6.35.2 et 6.35.8, Convention collective entre l'Association des professeurs de l'Université Laurentienne et le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne, 1er juillet 2011 – 30 juin 2014.
12. Voir la décision arbitrale Bryson à http://www.facultyassoc.ubc.ca/docs/arbitrations/arb_bryson2004.pdf.
13. Paragraphe 39.03, Collective Agreement between Brock University and the Brock University Faculty Association, Jul 1, 2011 - Jun 30, 2014. Ci-après BUFA.

14. Article 6, Faculty Collective Agreement between The University of Western Ontario and The University of Western Ontario Faculty Association- Librarians and Archivists, Jul 1, 2010 - Jun 30, 2015. Ci-après UWOFA.

15. Paragraphe 18.08.3, Collective Agreement May 1, 2009 - Apr 30, 2012, York University Faculty Association and York University Board of Governors. Ci-après YUFA.

16. Paragraphe 39.07, BUFA.

17. Paragraphe 33.06 –Thirteenth Collective Agreement between The Board of Governors of Acadia University and The Acadia University Faculty Association, Jul 1, 2010 - Jun 30, 2014 (Hereafter AUFA) et paragraphe 27.3, MSVUFA.

18. Paragraphe 17.2.3, Collective Agreement between The University of Winnipeg and The University of Winnipeg Faculty Association 2010 - 2013.

19. Paragraphe 34.3.3, UMFA.

20. Paragraphe 35.02.03, Lakehead agreement between the Board of Governors and the Lakehead University Faculty Association, Sep 1, 2011 - Aug 31, 2015.

21. Paragraphe 22.2.3, Convention collective entre l'Université d'Ottawa et l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa, 1er mai 2008 au 30 avril 2011.

22. Paragraphe 18.08.3, YUFA.

23. Article 4, UWOFA.

24. Paragraphe 34.3.1, UMFA.

25. Paragraphe 5.1, UWOFA.

26. Paragraphe 44.03, AUFA.

27. Paragraphes 25.1.2 et 25.1.3, MSVUFA.

28. Article 4, UWOFA.

29. Paragraphe 23.08, Collective Agreement between The Governing Council of the University of Toronto and The Canadian Union of Public Employees, Local 3902 (Unit 3), Sep 1 2009 - Aug 31, 2012.

30. Paragraphe 27.2.4.1, Collective Agreement between Cape Breton University Faculty Association and Board of Governors Cape Breton University, Jul 1, 2009 - Jun 30, 2013.

31. Alinéa 38.07(b), 11th, Collective Agreement between The University of New Brunswick and The Association of University of New Brunswick Teachers (Group 1), 2009 - 2013.

