

La propriété intellectuelle

Partie un - Contexte

Au cours des cinq dernières années, la propriété intellectuelle¹ a émergé de l'obscurité pour occuper le devant de la scène en tant qu'enjeu de négociation parce que les administrateurs des universités et des collèges ont déterminé que la recherche commerciale constituait une priorité institutionnelle. Pour faire progresser ce projet, les employeurs cherchent à éliminer les droits de propriété intellectuelle de longue date des professeurs.

Tradition

Traditionnellement, les universitaires ont joui des droits de propriété se rattachant à la propriété intellectuelle qu'ils créent. Ce modèle de propriété protège la liberté intellectuelle en accordant aux universitaires le contrôle personnel relativement au développement et à l'utilisation de leurs idées. Cela reflète une compréhension du fait que les questions savantes, et non commerciales, sont d'une importance primordiale dans les universités et les collèges du Canada.

Ce modèle fait maintenant l'objet d'attaques. Les employeurs, sur l'ordre d'Industrie Canada, mènent une campagne nationale systématique pour transférer en leur nom les droits de propriété intellectuelle de leurs universitaires. Industrie Canada et les administrateurs considèrent la propriété individuelle et la protection de la liberté universitaire qui s'y rattache comme une entrave à la commercialisation.

Climat de négociation

La capacité des employeurs de promouvoir un nouveau discours préjudiciable sur la propriété intellectuelle est facilitée par :

Bureaux de transfert de la technologie - Ces bureaux (également appelés bureaux de liaison avec l'industrie) sont financés en partie par Industrie Canada et fournissent de l'expertise et des encouragements aux équipes de négociation des employeurs en matière d'enjeux de propriété intellectuelle.

Inaction du personnel universitaire - Beaucoup d'universitaires tiennent pour acquis leurs droits actuels de propriété intellectuelle ou ils croient, à tort, que cette question ne les concerne pas parce qu'ils ne mènent pas de recherche brevetable. Par conséquent, certains membres du personnel sont disposés à échanger leurs droits de propriété intellectuelle pour des augmentations de salaire ou de meilleurs avantages sociaux.

¹ La propriété intellectuelle est un terme appliqué à toute création de l'esprit qui peut être considérée comme une propriété aux yeux de la loi. Le droit d'auteur, qui protège les œuvres littéraires et artistiques, ainsi que les brevets, qui protègent les inventions, sont les deux formes de propriété intellectuelle les plus pertinentes pour les universitaires.

En vue de protéger les universitaires, et le rôle élargi des universités et des collèges comme des lieux où la recherche et l'apprentissage se font en toute liberté et sans entrave, les associations doivent résister aux pressions exercées pour les forcer à abandonner les droits de propriété intellectuelle de leurs membres.

Partie deux - Un bon langage en matière de propriété intellectuelle

Un bon article sur la propriété intellectuelle assurera que :

- la liberté universitaire prime sur les intérêts commerciaux;
- la terminologie de la propriété intellectuelle est définie d'une manière concise, exacte et inclusive;
- la propriété intellectuelle créée par les universitaires leur appartient;
- les droits de propriété intellectuelle de la convention collective ne peuvent pas être révoqués par des tiers;
- les universitaires sont libres de publier leur recherche et de divulguer tout risque présenté pour la santé et la sécurité publiques dont ils prennent conscience dans le cadre de leurs travaux;
- le rôle de l'association à titre d'agent de négociation exclusif pour les membres de l'unité de négociation est protégé;
- l'exigence de divulguer la propriété intellectuelle à l'employeur ne s'applique que lorsque l'on décide de commercialiser la propriété;
- l'employeur ne détient aucun intérêt dans la propriété intellectuelle développée dans les temps libres du membre;
- les recettes découlant de la commercialisation de la propriété intellectuelle soient équitablement partagées entre les universitaires et l'employeur;
- la représentation au comité de la propriété intellectuelle, s'il en existe un, est également répartie entre l'association et l'employeur et n'exclut pas le recours opportun au processus d'arbitrage de l'entente collective;
- le créateur de la propriété intellectuelle peut contrôler sa commercialisation;
- s'il est inclus dans la convention, le texte relatif aux « ressources extraordinaires » (qui donne à l'employeur le droit à une part de la propriété ou des recettes de la propriété intellectuelle si des ressources au-delà de celles habituellement fournies dans un milieu universitaire contribuent à sa création) est clairement défini et n'aboutit pas à la commercialisation obligatoire ou à l'expropriation de la propriété intellectuelle par l'employeur;
- s'il est inclus dans la convention, le langage relatif à la « licence universitaire » (qui donne droit à l'employeur d'utiliser la propriété intellectuelle développée par le personnel universitaire), est d'une portée étroite et n'entraîne pas *de facto* l'expropriation de la propriété intellectuelle par l'employeur;
- l'ensemble du personnel universitaire, y compris les enseignants contractuels, doivent être inclus dans le libellé.

Les associations de toutes les régions du Canada ont négocié d'excellents libellés en matière de propriété intellectuelle. En voici quelques exemples.

Énoncé d'introduction

Enjeu : De nombreux articles relatifs à la propriété intellectuelle contiennent quelques brèves clauses d'introduction qui établissent l'objet du langage et énoncent les principes sur lesquels s'entendent les parties pour aborder le sujet.

Dangers : Les équipes de négociation de l'employeur présentent des dispositions d'introduction qui favorisent la mission commerciale des universités et des collèges.

Conseil : Garantissez que le langage contractuel d'introduction énonce clairement le fait que les questions universitaires, particulièrement la liberté académique, l'emportent sur les questions commerciales en matière de propriété intellectuelle. La convention collective de Ryerson contient un tel langage contractuel.

Exemples de libellé :

B. 2 The parties agree that ownership of intellectual property is recognized as an integral part of academic freedom.

B. 3 No member shall be obliged to engage in the commercial exploitation of their work, nor to provide commercial justification for the direction of their research.

Ryerson Faculty Association - en vigueur jusqu'au 30 juin 2005

Définition

Enjeu : Des termes comme « propriété intellectuelle », « droit d'auteur » et « brevet » ont des significations juridiques qui doivent être définies dans la convention collective.

Dangers : Les employeurs présentent un langage contractuel qui crée de nouvelles définitions pour les termes établis ou exclut certaines sous-catégories de travaux (en particulier le matériel de cours) de la propriété intellectuelle appartenant au personnel universitaire.

Conseil : Assurez-vous que les définitions de la convention collective sont inclusives et correspondent à l'usage juridique courant. Par exemple, si l'on permet à l'employeur d'exclure le matériel de cours de la définition du droit d'auteur, cela affaiblit grandement le langage assurant aux membres la propriété du matériel protégé par le droit d'auteur. L'enjeu de la propriété du matériel de cours est étudié de manière plus poussée dans le bulletin de *L'actualité en négociation* de l'ACPPU sur l'enseignement en ligne (disponible au http://www.caut.ca/francais/publications/bargaining/200101_onlineed.asp). L'entente de Saint Mary's fournit une bonne définition de la propriété intellectuelle en général et plus particulièrement du droit d'auteur.

Exemples de libellé :

15.4.01 Intellectual property means any result of intellectual or artistic activity, created by an Employee, that can be owned by a person. This includes, but is not limited to, inventions,

publications, computer software, works of art, industrial or artistic designs, as well as other creations that can be protected under patent, copyright, or trademark laws.

Saint Mary's University Faculty Union - du 1^{er} septembre 2003 au 31 août 2006

15.4.18 *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.*

Saint Mary's University Faculty Union - du 1^{er} septembre 2003 au 31 août 2006

Propriété

Enjeu : L'appartenance de la propriété intellectuelle aux universitaires est une composante cruciale de la liberté académique et elle doit être préservée. Quoique, à l'exception de la plupart du matériel protégé par le droit d'auteur, la propriété du personnel n'a jamais été absolue, des modèles existants (dont le partage de la propriété des brevets avec les administrations) ont autorisé les membres du personnel à utiliser et à disséminer leur recherche à leur guise, incluant son transfert direct dans le domaine public. Industrie Canada et les employeurs considèrent cet arrangement d'un mauvais œil, parce qu'il place l'intégrité et l'autonomie universitaire au-dessus des occasions commerciales.

Dangers : Les employeurs présentent un langage visant à dépouiller le personnel universitaire de ses droits de propriété. Cette initiative est plus prononcée en ce qui concerne les idées brevetables, mais elle commence maintenant à empiéter sur le matériel de cours. Cet effort comprend parfois une confiscation directe des travaux du membre. En d'autres temps, les mesures sont plus subtiles - la propriété du membre est garantie, à moins qu'une décision ne soit prise sur la commercialisation de l'idée, auquel cas l'employeur en devient propriétaire. Cette approche plus subtile est particulièrement pernicieuse lorsqu'elle est utilisée conjointement au langage « en petits caractères » qui juge qu'une décision a été prise sur la commercialisation si le membre du personnel utilise les ressources de l'université ou du collège pour élaborer la propriété intellectuelle.

Conseil : Préservez ou renforcez les droits de propriété existants du personnel universitaire. Surveillez les propositions qui prétendent fournir des droits de propriété individuels au premier abord, mais qui dirigent vraiment les membres du personnel sur une voie qui les forcera à renoncer de tels droits à l'administration. Les exemples de disposition présentés ci-dessous, qui proviennent de l'Université Laurentienne, de Wilfrid Laurier et de Ryerson, assurent respectivement la propriété intellectuelle intégrale et partagée des membres ainsi que la propriété intégrale des membres pour le matériel de cours.

Exemples de libellé :

Propriété intégrale des membres

- 4.71 (2) *Le Conseil abandonne tout intérêt ou droit aux inventions, perfectionnements, conceptions ou développements réalisés par les Membres, à moins que, pour leur production, les fonds, le personnel ou l'équipement de l'employeur n'aient été utilisés; dans ce cas, les conditions indiquées à la clause 4 sont appliquées. Sauf disposition contraire, toute invention ou brevet est la seule propriété de l'inventeur.*
- 4.71 (4) *Quand une invention, un perfectionnement, une conception, ou un développement a été réalisé par un Membre grâce à des fonds, du personnel ou de l'équipement de l'employeur, le Membre doit, avant de déposer la demande de brevet, passer un accord avec l'Université stipulant que l'employeur cède au Membre tous ses droits, titres et intérêts dans l'invention, le perfectionnement, la conception ou le développement, à condition que l'Université et le Membre partagent également les « bénéfiques nets » provenant des redevances. Ce terme « bénéfiques nets » signifie les bénéfiques nets provenant de la concession ou de la commercialisation du produit, de l'outillage ou du procédé breveté, après déduction de tous les frais encourus par les demandes de brevet et l'obtention d'une protection continue du brevet au Canada et dans les autres pays.*

Association des professeurs de l'Université Laurentienne - 2002-2005

Propriété partagée

36.2 Ownership and Rights of All Intellectual Property

36.2.1 All intellectual property is owned by the Members who create it, except in those cases:

- (a) *where there is a written contract to the contrary between the creator, the University, and/or a third party which assigns the ownership rights of the intellectual property to the University or the third party; or*
- (b) *where the University provides funds, resources, and facilities to the Member beyond those required for the payment of the Member's salary and benefits, for the provision of a normal academic environment in which to work, and for the performance of a regular workload by the Member, in which case, the Member shall agree to share ownership rights to the intellectual property with the University.*

Wilfrid Laurier University Faculty Association - 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2005

Propriété du matériel de cours

- C. 5 *The University agrees that all rights in the copyright to lectures and all intellectual property prepared by and/or delivered by a faculty member in association with his/her teaching assignment(s) shall vest in the member.*

Ryerson Faculty Association - en vigueur jusqu'au 30 juin 2005

Ententes avec des tiers

Enjeu : Les tiers (le secteur privé ou les ministères gouvernementaux par exemple) tentent souvent d'imposer leurs propres dispositions de propriété intellectuelle aux universités et aux collèges comme condition d'octroi de fonds destinés à la recherche au personnel universitaire.

Dangers : Les modalités que les tiers cherchent à imposer portent souvent atteinte aux intérêts des universitaires et l'emportent sur les droits de la convention collective. Compte tenu de l'empressement des administrations des universités et des collèges à obtenir des fonds, elles sont disposées à fermer les yeux sur ces conditions.

Conseil : Assurez-vous que les tiers ne peuvent pas se soustraire à la protection contenue dans la convention collective.

Exemples de libellé :

15.4.04 The Employer shall not enter into any agreement with a third party which alters or abridges, or has the effect of altering or abridging, the intellectual property rights of an Employee without the Employee's written consent.

Saint Mary's University Faculty Union - du 1^{er} septembre 2003 au 31 août 2006

Le droit de publier et le droit de divulguer les risques

Enjeu : Le droit du personnel universitaire à disséminer librement les résultats de leurs travaux, un pilier de la liberté universitaire, entre en conflit avec le besoin de discrétion qui entoure habituellement la recherche du secteur privé.

Dangers : Ce désir de discrétion a incité les promoteurs externes de la recherche universitaire et collégiale à imposer, comme condition de financement, des restrictions contractuelles sur les droits de publication du personnel académique. Les employeurs comprennent ce désir et présentent des propositions qui abolissent le langage existant (quoique faible) sur le droit de publication.

Conseil : Assurez-vous que le droit des universitaires à la publication des résultats des travaux et à la divulgation des risques découlant de la recherche est renforcé et non aboli.

Exemples de libellé :

Les libellés actuels sont faibles et le langage sur le droit de divulgation des risques brille par son absence. Les dispositions suivantes, tirées de la clause modèle de l'ACPPU, peuvent servir de fondement à vos propositions sur cette question.

2.1 L'université est un milieu ouvert à la poursuite des travaux scientifiques. La liberté universitaire et l'examen critique dépendent de la communication des conclusions et des résultats de la recherche intellectuelle. L'employeur n'empiète pas sur la liberté d'un membre de publier les résultats d'une enquête ou d'une recherche scientifique, sauf dans les cas où des restrictions sont imposés par des

comités universitaires d'éthique de la recherche dûment constitués.

L'employeur refuse de participer ou d'administrer une entente ou une subvention de recherche qui permet aux bailleurs de fonds ou à un autre tiers d'empiéter sur la liberté des membres de publier les résultats de la recherche, sauf dans des circonstances extraordinaires où, afin de protéger expressément la propriété intellectuelle, il peut être possible d'accepter un délai maximum de publication de deux mois à compter de la conclusion d'un projet de recherche.

- 3.1 *Les membres ont le droit absolu de divulguer publiquement l'information sur les risques qui se posent pour les participants à la recherche ou le grand public ou les menaces à l'intérêt public qui se révèlent au cours de leur recherche.*

Clause modèle de l'ACPPU sur la propriété intellectuelle (mai 2004)

Le rôle de l'association

Enjeu : Le rôle de l'association du personnel universitaire en tant que représentant exclusif des membres de l'unité de négociation doit être respecté dans l'article relatif à la propriété intellectuelle. Ce droit, en particulier la mention de la propriété intellectuelle, a récemment été confirmé de nouveau dans une sentence arbitrale en Colombie-Britannique « *Re University of British Columbia and University of British Columbia Faculty Association (2004) 125 L.A.C. (4th) 1* ».

Dangers : Les employeurs contournent ce droit en signant des ententes individuelles avec les membres sur les questions de propriété intellectuelle.

Conseil : Assurez un rôle pour l'association dans toutes les relations entre l'employeur et les membres. Bon nombre d'ententes ne comportent pas encore de telles dispositions et Mount Saint Vincent représente l'un des quelques exemples disponibles. La clause modèle sur la propriété intellectuelle de l'ACPPU doit également servir de ressource.

Exemples de libellé :

27.2 *Copyright is owned by the members who create intellectual property, except in either of the following cases:*

27.2.1 *where there is a written contract to the contrary between the member, the Employer, and/or a third party which assigns some or all ownership rights of the intellectual property to the Employer or the third party. The member shall negotiate such an agreement with the assistance of a representative of the Faculty Association;*

Mount Saint Vincent University Faculty Association - du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2007

Divulgateion

Enjeu : Lorsque les conventions exigent le partage de la propriété ou des recettes liées à la propriété intellectuelle, l'employeur s'attend, à raison, d'être avisé de l'existence d'une telle propriété.

Dangers : Se méfier de propositions de l'employeur qui exigent la divulgation de la propriété intellectuelle au moment de sa création et non de sa commercialisation. L'objet d'une telle disposition consiste à contraindre le membre à commercialiser la propriété.

Conseil : Assurez-vous que l'exigence de divulgation ne survienne que lors de la décision éventuelle de brevetage, ou préféablement, lors de la commercialisation d'une telle propriété.

Exemple de libellé :

27.2 Each employee is required to give the University notice of any patent application made by the employee together with a statement as to whether, in the employee's opinion, University facilities, personnel, or services have been used in the development of the patent.

University of Saskatchewan Faculty Association - du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2005

Temps libres

Enjeu : Les employeurs n'ont aucun droit sur la propriété intellectuelle développée par les membres en dehors des heures de travail.

Dangers : Les employeurs présentent un langage contractuel qui empiète sur ce principe.

Conseil : Assurez-vous que les employeurs ne peuvent pas revendiquer un droit sur la propriété intellectuelle développée durant les temps libres du membre.

Exemple de libellé :

27.1 The University has no claim in respect of rights in any invention developed without the use of University facilities, support personnel, or services and on the employee's own time.

University of Saskatchewan Faculty Association - du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2005

Partage des recettes

Enjeu : Des ressources publiques considérables sont investies dans le développement de la propriété intellectuelle par les universitaires et il est juste que les recettes dérivées de la commercialisation d'une telle propriété soient partagées avec l'employeur.

Dangers : Les employeurs prétendent recevoir une part inéquitable ou ils offrent de partager les recettes seulement si le membre renonce à ses droits de propriété.

Conseil : Assurez-vous que le partage, entre les universitaires et l'employeur, des recettes découlant de la commercialisation de la propriété intellectuelle est juste et équitable et n'est pas subordonné à l'abandon des droits de propriété du membre.

Exemple de libellé :

- IV.7.1(a) i) *The employer waives, disclaims and abandons, any interest in or claim to, any invention, improvement, design or development made by a member without any use of the employer's funds, services, facilities, support and/or technical personnel. Demonstration of use of the employer's services or facilities by members lies with the employer. Members are required to give the employer immediate notice of any application made by them to legally protect intellectual property prior to filing such an application.*
- ii) *Ownership of inventions, improvements, designs or developments shall vest in the member(s) who developed it. The employer will share equally any revenue generated as a result of commercialization of any invention, improvement in design or development made by a member with the use, in whole or in part, of the employer's funds, services, facilities, support and/or technical personnel. The use of normal academic facilities as defined in Article IV.1.3 shall not be considered use of the employer's services or facilities. Demonstration of use of the employer's services or facilities by members lies with the employer.*

Trent University Faculty Association - du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2005

Comité de la propriété intellectuelle

Enjeu : Étant donné que la propriété intellectuelle est un enjeu relativement complexe, plusieurs conventions collectives prévoient l'établissement d'un comité spécialisé en propriété intellectuelle.

Dangers : Les employeurs cherchent à contrôler ces comités en établissant des structures de représentation inévitables et en les utilisant pour contourner l'arbitrage des griefs relatifs à la propriété intellectuelle.

Conseil : Assurez une représentation égale de l'employeur et de l'association au sein du comité. Assurez-vous que le comité n'exclut pas les litiges relatifs à la propriété intellectuelle d'un recours opportun à l'arbitrage des griefs.

Exemple de libellé :

Article 4.73 - Comité des brevets et droits d'auteur

1. *Les parties conviennent de créer un Comité permanent des brevets et droits d'auteur et composé de deux (2) membres nommés par le Conseil et de deux (2) membres nommés par l'Association, avec présidence alternative entre les représentants du Conseil et de l'Association à chaque réunion consécutive.*

2. *Le Comité se réunit au moins deux (2) fois par an pour :*

- a) *Gérer les affaires dont il est saisi.*
- b) *Étudier des stratégies en vue de la commercialisation des inventions, perfectionnements ou découvertes.*
- c) *Recommander au Comité consultatif paritaire sur l'exécution de la Convention toute proposition de modification des articles relatifs aux brevets et droits d'auteur contenus dans la présente Convention collective.*
- d) *Intervenir dans les différends provenant des articles 4.71 et 4.72 selon le paragraphe 3 ci-dessous.*

3. *Griefs et arbitrage*

Aux fins de la présente Convention collective, tout grief d'un Membre au sujet des dispositions des articles 4.71 et 4.72 est traité selon la procédure suivante:

- a) *Dans les trois (3) semaines suivant l'incident donnant lieu à un grief, ou la date à laquelle le Membre a appris l'incident ou aurait dû en être conscient, le Membre doit présenter le grief au Vice-Recteur à l'enseignement et à la recherche.*
- b) *Deux (2) semaines après réception du grief, le Vice-Recteur à l'enseignement et à la recherche doit transmettre cette affaire au Comité permanent des brevets et droits d'auteur et en informer l'Association en même temps. Si le Vice-Recteur à l'enseignement et à la recherche ne transmet pas cette affaire au Comité permanent dans les délais prévus, le Membre est considéré gagnant dans cette affaire et l'Université est liée par ce résultat.*
- c) *Le Comité permanent, un (1) mois après avoir été saisi du grief, doit faire des recommandations pour régler la question. Le délai peut être prolongé par accord mutuel. Si le Comité ne fait pas de recommandation dans les délais stipulés, le Vice-Recteur à l'enseignement et à la recherche peut prendre les mesures spécifiées à l'alinéa d) ci-dessous.*
- d) *Une (1) semaine après avoir reçu les recommandations du Comité permanent s'occupant des brevets et des droits d'auteur, ou une (1) semaine après la fin de la période allouée au Comité permanent, le Vice-Recteur à l'enseignement et à la recherche remet sa proposition à ce sujet et la communique par écrit aux intéressés.*
- e) *Si la proposition du Vice-Recteur à l'enseignement et à la recherche, remise conformément à l'alinéa 3 d) ci-dessus, ne résout pas le grief, cette affaire peut être soumise à l'arbitrage d'un (1) juge selon la procédure stipulée dans la présente Convention collective.*

Association des professeurs de l'Université Laurentienne - 2002-2005

Commercialisation

Enjeu : La commercialisation évoque le processus de transformation de la propriété intellectuelle créée par un membre aux fins de vente privée. Le processus de commercialisation comprend l'obtention de la protection légale de la propriété et de la mise au point de prototypes, de modes de production et de plans de marketing. La commercialisation doit être perçue comme seulement l'une des diverses manières dont les idées des membres peuvent être disséminées au grand public.

Dangers : Les employeurs proposent un langage contractuel qui fait de la commercialisation la seule manière acceptable de disséminer les idées développées par les universitaires.

Conseil : Assurez-vous que la commercialisation n'est pas obligatoire et que le membre conserve le contrôle du processus de commercialisation.

Exemple de libellé :

34.04 Commercialization - 34:04 A member who has made, discovered or developed an invention, improvement or discovery to which clause 34:03 (b) applies, shall have the sole right to decide:

(a) whether in consultation with the University to seek a patent at all or to allow the public use of his/her invention, improvement or discovery; and

(b) whether in consultation with the University and by what means and on what terms to patent, produce or market the invention, improvement or discovery,

University of Windsor Faculty Association - du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2004

Ressources extraordinaires

Enjeu : Bon nombre d'articles relatifs à la propriété intellectuelle établissent une distinction entre la propriété intellectuelle développée avec des ressources universitaires ordinaires (habituellement un bureau, un salaire et l'utilisation d'un laboratoire et d'une bibliothèque) et celle développée avec des ressources extraordinaires (toute ressource autre que les ressources ordinaires, incluant l'assistance technique spécialisée, le financement additionnel, etc.). Des répercussions se rattachent souvent à l'utilisation des ressources extraordinaires en ce qui concerne les recettes et le partage de la propriété.

Dangers : Les employeurs présentent un langage contractuel qui établit un lien entre l'utilisation des ressources extraordinaires et l'abandon obligatoire du droit à la propriété intellectuelle et à sa commercialisation.

Conseil : Si vous ne possédez pas déjà ces dispositions, n'y consentez pas. Si vous les possédez, assurez-vous que l'utilisation des ressources extraordinaires n'entraîne pas la commercialisation obligatoire et prévoit uniquement le partage des recettes, et non de la propriété.

Exemple de libellé :

- IV.7.1(a) i) The employer waives, disclaims and abandons, any interest in or claim to, any invention, improvement, design or development made by a member without any use of the employer's funds, services, facilities, support and/or technical personnel. Demonstration of use of the employer's services or facilities by members lies with the employer. Members are required to give the employer immediate notice of any application made by them to legally protect intellectual property prior to filing such an application.*
- ii) Ownership of inventions, improvements, designs or developments shall vest in the member(s) who developed it. The employer will share equally any revenue generated as a result of commercialization of any invention, improvement in design or development made by a member with the use, in whole or in part, of the employer's funds, services, facilities, support and/or technical personnel. The use of normal academic facilities as defined in Article IV.1.3 shall not be considered use of the employer's services or facilities. Demonstration of use of the employer's services or facilities by members lies with the employer*

Trent University Faculty Association - du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2005

Licence de L'université

Enjeu : Les universités obtiennent souvent une licence pour l'utilisation non commerciale de la propriété intellectuelle créée par le personnel universitaire. Avant cette nouvelle tendance de commercialisation, il s'agissait là d'une entente légitime qui reflétait le financement public de la recherche universitaire et collégiale. Aujourd'hui, un tel langage contractuel constitue une menace pour les membres.

Dangers : Les employeurs cherchent à utiliser ce langage pour s'approprier le contrôle du matériel de cours.

Conseil : Excluez de la licence tout droit à l'utilisation commerciale ou à l'utilisation en ligne de la propriété intellectuelle aux fins d'enseignement.

Exemple de libellé :

33.22 License for University Use

- a) Internal Use*
Employees hereby grant to the Employer a non-exclusive, royalty-free, irrevocable, indivisible and non-transferable right to retain for archival purposes and to use for University internal use only any Intellectual Property. Such right however 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 University.
- b) Course-ware Option*
Employees hereby grant the Employer the first option to acquire or license course-ware, upon terms to be agreed on by the Employee and the Employer. The terms of any licensing agreement shall recognize that the course-ware belongs to the creating Employee and shall articulate the

intended use of the course-ware. Any agreement shall be sent to the President of the Faculty Association or his/her delegate to permit consultation prior to execution of the agreement.

Acadia University Faculty association - du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2007

Partie trois - Ressources additionnelles pour les équipes de négociation

Clause modèle de l'ACPPU

En mai 2004, le Conseil de l'ACPPU a approuvé une nouvelle clause modèle sur la propriété intellectuelle. Cette clause modèle est disponible sur le site Web de l'ACPPU et devrait être consultée par les équipes se préparant à la négociation. On peut trouver cette clause modèle au :

http://www.caut.ca/francais/membre/negociation/mc_propriété_intellectuelle.asp

Document de discussion de l'ACPPU sur le corps universitaire et la propriété intellectuelle

L'ACPPU a également rédigé un document de discussion sur le contexte global de la propriété intellectuelle dans les universités et les collèges. Ce document devrait également être étudié. On peut le consulter au :

<http://www.caut.ca/francais/membre/documents/intellectualproperty.asp>

Bulletin de *L'actualité en négociation* de l'ACPPU sur l'enseignement en ligne

La montée de l'enseignement en ligne a soulevé des enjeux importants relativement à la propriété du matériel de cours. L'ACPPU a rédigé un bulletin de *L'actualité en négociation* sur l'enseignement en ligne qui présente une discussion des enjeux relatifs à la propriété intellectuelle. Ce bulletin devrait également être étudié. On peut le consulter au :

http://www.caut.ca/francais/publications/negociation/200101_onlineed.asp

Partie quatre - Le mot de la fin

Une pression énorme est exercée sur les modalités de négociation de l'association pour forcer l'abandon des droits de longue date relatifs à la propriété intellectuelle. Pour protéger le personnel universitaire et le rôle élargi des universités et des collèges en tant que lieux de recherche et d'apprentissage libre et sans entrave, il est impératif de résister à cette pression.

Veillez ne pas hésiter à communiquer avec l'ACPPU si vous aimeriez recevoir des conseils et de l'aide supplémentaires à cet égard.