

Introduction

Travail universitaire
de collaboration

Droit de propriété

Attribution de la
paternité

Moyens d'éviter
les problèmes

Mesures à prendre
quand les choses
tournent mal

Résumé et conclusion

Propriété et paternité des travaux universitaires réalisés en collaboration

Introduction

Le présent avis a pour but d'aider les membres du personnel universitaire à éviter les conflits au sujet des droits de propriété et de paternité des travaux réalisés en collaboration.

Le travail d'équipe réunissant étudiants, professeurs, bibliothécaires et autres chercheurs permet des percées importantes dans le domaine de la connaissance. Malheureusement, cette manière de fonctionner suscite également, au sujet de la propriété intellectuelle et de la paternité de l'oeuvre produite, des conflits qui risquent de faire dérailler le projet, de saccager ou de ruiner des carrières et de saper l'intégrité de tout le travail universitaire. Afin d'éviter de tels écueils, les personnes qui entreprennent des travaux de collaboration devraient :

- comprendre les principes juridiques et les pratiques universitaires régissant le partage des droits de propriété et de paternité;
- connaître les contextes socioéconomiques qui favorisent les conflits au sujet de ces droits; et surtout,
- établir une entente écrite sur la façon dont les droits seront attribués **avant d'entreprendre le travail**.

Travail universitaire de collaboration

Les travaux universitaires de collaboration réunissent des étudiants, des professeurs, des bibliothécaires, des chercheurs et des techniciens, de même que des bailleurs de fonds privés et publics. Ces projets d'équipe sont souvent féconds et fructueux, mais il arrive que des difficultés surgissent et que des préjudices moraux soient causés, des carrières, entravées, des fraudes universitaires, commises, et que la propriété intellectuelle soit mal appropriée.

Pourquoi des problèmes surgissent-ils? Sur le plan le plus immédiat, c'est parce que les membres de l'équipe, souvent par naïveté, omettent de s'entendre sur l'attribution des droits de propriété et de paternité avant d'entreprendre le travail. S'il est fondamental de se mettre d'accord sur cette question, il n'est cependant pas facile d'y arriver.

D'abord, les règles s'appliquant à la propriété et à la paternité des oeuvres de collaboration sont un mélange de multiples éléments : coutumes, pratiques de l'établissement et politique sur la discipline, contrat privé, libellé de la convention collective, droit commun et ensemble de lois. Même si



personne n'est de mauvaise foi, une telle complexité peut facilement conduire à des malentendus.

Ensuite, le milieu universitaire est hautement compétitif et la concurrence peut être exacerbée par les différences de pouvoir au sein des équipes. Que les divisions existent entre hommes et femmes, entre étudiants et membres du corps professoral, entre professeurs nouveaux et anciens ou entre chercheurs contractuels et professeurs permanents, les membres de l'équipe doivent les comprendre et y remédier, faute de quoi la propriété et la paternité du travail accompli risquent d'être déterminées, à tort, non pas selon le mérite et par entente mutuelle, mais par l'exercice plus ou moins flagrant du privilège hiérarchique.

Enfin, l'effort pour commercialiser le travail des universités et des collèges engendre un point de friction additionnel : le motif du gain économique. Lorsque des millions de dollars peuvent dépendre de l'attribution des droits de propriété intellectuelle, un conflit peut facilement éclater. Les préoccupations financières peuvent également faire dévier les priorités de la recherche si, par exemple, le besoin, pour un étudiant, d'utiliser immédiatement dans une thèse les conclusions des travaux effectués se heurte au désir des administrateurs de l'établissement de faciliter la commercialisation des fruits de la recherche en en retardant la diffusion des résultats.

Droits de propriété

Le droit d'auteur et les brevets sont les deux types de propriété intellectuelle qui se rapportent le plus au travail universitaire. Il importe que les membres d'une équipe

comprennent les règles de base qui s'appliquent à ces notions.

La *Loi sur le droit d'auteur* régit les oeuvres littéraires, dramatiques, musicales et artistiques (y compris les publications dans des revues spécialisées, notamment les articles scientifiques) et, par défaut, attribue automatiquement la propriété de tels travaux à leurs auteurs. Font exception à cette règle les oeuvres découlant d'une relation d'emploi, qui peuvent appartenir à l'employeur. Les étudiants n'étant pas des employés, ce sont par conséquent les premiers titulaires du droit d'auteur sur les travaux qu'ils produisent. Nonobstant l'exception concernant les oeuvres exécutées dans l'exercice d'un emploi, les membres du personnel universitaire ont également un droit de propriété indéniable sur les travaux qu'ils réalisent, en vertu de la coutume, des dispositions de la convention collective et du droit commun.

Malgré cette position de force initiale, les droits des étudiants et des professeurs peuvent être minés par des ententes locales avec l'administration de l'université ou du collège et les bailleurs de fonds externes. Un étudiant peut être embauché expressément pour travailler à un projet et perdre ainsi toute prétention à la propriété automatique du travail effectué. Dans d'autres cas, les membres d'une équipe peuvent être tenus d'attribuer la propriété d'une oeuvre à l'organisme subventionnaire pour obtenir du soutien financier. De nombreux spécialistes de l'édition d'entreprise exigent l'obtention des droits d'auteur comme condition de publication.

La *Loi sur les brevets* régit les inventions (machines, procédés et composition de matériaux) et assure aux étudiants, aux professeurs, aux libraires et aux chercheurs un droit de propriété intellectuelle encore plus

fort que la *Loi sur le droit d'auteur* en attribuant la propriété de l'objet créé à l'« inventeur », même si l'innovation a été produite dans l'exercice d'un emploi. Pour se soustraire à la loi et obtenir le contrôle des inventions, les administrations des établissements d'enseignement et les bailleurs de fonds externes ont vigoureusement cherché à imposer des politiques restrictives et des dispositions contractuelles privées aux membres d'équipes de recherche.

Compte tenu de ces conditions, les membres d'équipes de recherche devraient

- comprendre qu'en vertu des lois et du droit commun, ils sont généralement les premiers titulaires du droit d'auteur sur l'oeuvre qu'ils produisent;
- examiner la politique de l'établissement et la convention collective pour y trouver ce qui pourrait affaiblir ou renforcer leurs droits;
- considérer avec prudence tout contrat présenté par les bailleurs de fonds, les administrateurs ou des membres de l'équipe qui pourrait modifier leurs droits;
- se rappeler que les importantes questions de l'attribution des droits de propriété peuvent dépendre d'un tel contrat et que celui-ci doit donc absolument comporter des conditions claires et limitées à ce qui est écrit et parer dans la mesure du possible à toute éventualité;
- demander de l'aide, y compris l'avis d'un conseiller juridique impartial, lorsqu'ils discutent de ce genre de contrat, surtout dans les situations où les parties n'ont pas toutes le même pouvoir de négociation.

Attribution de la paternité

L'attribution de la paternité est déterminée à la fois par la tradition universitaire

générale et par des politiques liées plus précisément aux différents établissements, disciplines, périodiques et même laboratoires. L'article 14 (Droits moraux) de la *Loi sur le droit d'auteur* précise à ce sujet :

L'auteur d'une oeuvre a le droit (...) à l'intégrité de l'oeuvre et (...) le droit, compte tenu des usages raisonnables, d'en revendiquer, même sous pseudonyme, la création, ainsi que le droit à l'anonymat.

La règle la plus générale concernant l'attribution du droit d'auteur est que les personnes ayant apporté une contribution intellectuelle substantielle et directe à une oeuvre devraient être mentionnées comme auteurs. Dans certaines disciplines, il doit y avoir pour cela corédaction d'un texte. Dans d'autres, sont reconnues comme coauteurs les personnes ayant collaboré de façon importante à la conception d'une étude ou encore à l'analyse ou à l'interprétation des données. Les règles peuvent également varier d'un laboratoire à l'autre. Dans certains cas, les étudiants de maîtrise et de doctorat sont encouragés à publier leurs travaux en tant qu'auteurs uniques même si la recherche a été effectuée dans un contexte étroitement surveillé. D'autres fois, une part de la paternité de l'oeuvre est automatiquement attribuée aux superviseurs. Pour compliquer encore les choses, la frontière n'est pas toujours claire entre un auteur et une personne qui devrait être reconnue pour son aide.

Étant donné la nature générale de ce cadre de travail, il importe au plus haut point que les participants à des projets de recherche précisent sans tarder l'attribution de la paternité des travaux réalisés. Comme les membres établis du personnel universitaire connaissent

souvent mieux que les étudiants ou les jeunes professeurs les coutumes propres à une discipline ou à un laboratoire donné, une discussion nuancée et inclusive est essentielle.

Moyens d'éviter les problèmes

Bien des ennuis seront évités si les membres d'une équipe de recherche consacrent le temps et déploient l'énergie nécessaires pour parvenir, après avoir consulté de multiples sources indépendantes, à comprendre les règles de l'attribution de la paternité et de la propriété intellectuelle qui s'appliqueront au travail dont ils seront les coauteurs. Ils doivent pour commencer chercher sur Internet les politiques de l'établissement, de la société savante ou du périodique concerné. Pour les membres du corps professoral et les bibliothécaires, une analyse des articles de la convention collective se rapportant à la propriété intellectuelle et aux droits et responsabilités du personnel universitaire s'impose également. Les associations d'étudiants et de professeurs, de même que les membres de l'équipe et des collègues de confiance peuvent aussi être de bon conseil.

Il est en outre possible de demander de l'aide à l'établissement d'enseignement, notamment à ses services de recherche ou de consultation juridique. Bien que ces derniers puissent fournir des renseignements précieux, du fait que ce sont des agents de l'employeur et qu'ils s'identifient aux intérêts de celui-ci, ils risquent de se trouver en conflit d'intérêts et ne devraient donc pas être les seuls consultés. Par surcroît de prudence ou dans des cas particulièrement complexes, les membres d'une équipe de recherche peuvent vouloir solliciter un avis juridique impartial.

Il faudrait faire particulièrement attention aux contrats « types » présentés par l'administration, les chercheurs ou les bailleurs de fonds externes. Un libellé apparemment inoffensif peut dépouiller quelqu'un d'importants droits de propriété.

Après avoir obtenu des renseignements objectifs, les membres de l'équipe devraient établir ensemble **par écrit** les règles qui s'appliqueront à l'attribution de la paternité et de la propriété intellectuelle du travail qu'ils produiront.

Mesures à prendre quand les choses tournent mal

Si des difficultés se présentent au sujet de la paternité ou de la propriété d'un travail collectif, les membres de l'équipe doivent se rencontrer pour en débattre. Un simple malentendu ou une mauvaise application des règles établies peuvent se corriger rapidement. Si ce n'est pas le cas, il faut envisager la possibilité d'une action politique (publicité, pression morale, censure) et le recours à l'appel, au grief ou à la poursuite civile. Comme l'accès aux mécanismes de règlement des litiges peut prendre du temps, il importe d'examiner ces options dès que possible.

Les associations de professeurs ou d'étudiants auront de l'information sur les appels d'étudiants ou les mécanismes de règlement des griefs par voie d'arbitrage et sur les mesures à prendre pour que les pressions politiques aient un effet sur la situation. Si l'administration de l'établissement d'enseignement n'est pas la source du problème, elle peut, elle aussi, fournir de l'aide. Des conflits au sujet de la paternité d'une oeuvre peuvent survenir avec la société savante ou le périodique concerné, qui jugera peut-être nécessaire de retirer un article de la circula-

tion. Dans les cas les plus difficiles, la seule option possible peut être de recourir à un conseiller juridique indépendant et de se préparer à un procès civil long et coûteux.

Résumé et conclusion

La concurrence universitaire, l'inégalité sociale, les considérations commerciales et la complexité des règles elles-mêmes peuvent susciter des conflits au sein d'équipes de recherche au sujet de l'attribution de la paternité et de la propriété intellectuelle. Pour éviter qu'il en soit ainsi, les membres de ces équipes doivent :

- être conscients des problèmes qui peuvent survenir dans un travail de collaboration;
- faire une recherche individuelle et indépendante sur l'attribution de la propriété intellectuelle et comprendre les règles en la matière qui s'appliquent à leur cas particulier;
- lutter contre les hiérarchies injustes qui, au sein des équipes, attribuent les droits en fonction de privilèges et non du mérite;
- s'opposer à l'incidence négative de la concurrence économique et de la commercialisation sur le travail de collaboration; et surtout,
- parvenir à une entente écrite sur la propriété et la paternité du travail avant que l'équipe se mette à l'oeuvre.■

