

DANS L'AFFAIRE DE LA LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES, 1973, L.R.N.-B.,
CH. I-4

ET DANS L'AFFAIRE D'UN GRIEF COLLECTIF

ENTRE:

**L'ASSOCIATION DES BIBLIOTHÉCAIRES,
PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE
L'UNIVERSITÉ DE MONCTON,**

Plaignante/Syndicat,

- et -

UNIVERSITÉ DE MONCTON,

Intimée/Employeur.

MÉMOIRE SUR LES OBJECTIONS PRÉLIMINAIRES
DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON AU GRIEF DU SYNDICAT

Joël Michaud
Pink Breen Larkin
1133, rue Regent, Bureau 210
Fredericton, NB E3B 3Z2

Téléphone : 506.458.1989
Télécopieur : 506.458.1127

Avocats de la plaignante,
L'ABPPUM

André G. Richard, c.r.
Sacha D. Morisset
Stewart McKelvey
Avocats-Notaires
644, rue Main, Bureau 601
Centre de la Croix-Bleue
Moncton, NB E1C 9N4

Téléphone : 506.853.1970
Télécopieur : 506.858.8454

Avocats de l'intimée,
L'Université de Moncton

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I – FAITS	2
La politique de retraite obligatoire.....	2
Le Régime de retraite.....	2
Contestation antérieure de la politique de retraite obligatoire	8
L’article 4.04 de la Convention collective.....	8
Le présent grief	9
 PARTIE II – QUESTIONS EN LITIGE	 10
 PARTIE III – ARGUMENTATION	 11
(a) Le grief est-il recevable, compte tenu du retrait du Grief Candela en 1991?.....	11
(b) Le grief est-il recevable, compte tenu du délai de l’ABPPUM à procéder à l’arbitrage sur la question de la retraite obligatoire?	15
 PARTIE IV – LISTE DES AUTORITÉS.....	 20

PARTIE I – FAITS

1. L'Université de Moncton (ci-après « l'Université ») fut créée en 1963.
2. L'Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton (ci-après « l'ABPPUM ») est l'agent négociateur accrédité des bibliothécaires, professeures et professeurs depuis le 15 octobre 1976.
3. La première convention collective entre l'Université et l'ABPPUM a été signée le 8 novembre 1977.

LA POLITIQUE DE RETRAITE OBLIGATOIRE

4. En 1966, l'Université a établi un régime de pension pour les professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université de Moncton (ci-après le « Régime de retraite »). Le Régime de retraite prévoyait pour une retraite obligatoire lorsqu'un participant atteignait l'âge de 65 ans. Aucun droit au maintien de l'emploi n'est conféré par le Régime.
5. La Politique de retraite obligatoire à 65 ans, telle que prévue au Régime de retraite, a été confirmée et maintenue par le Conseil des gouverneurs de l'Université par résolution du 11 avril 1981. Le Conseil des gouverneurs inclut, *inter alia*, trois membres du personnel enseignant de l'Université, soit un membre représentant chaque constituante, élus par le personnel enseignant de chacune des trois constituantes de l'Université. La résolution confirmant la Politique de retraite obligatoire fut adoptée à l'unanimité, donc avec l'assentiment des membres de l'ABPPUM siégeant au Conseil des gouverneurs. La position du Conseil des gouverneurs relativement à la retraite obligatoire fut reconfirmée en 1989.

LE RÉGIME DE RETRAITE

6. Le Régime de retraite est en vigueur depuis 1966. L'Université s'est engagée à maintenir le Régime de retraite dès la signature de la première convention collective avec l'ABPPUM en 1977.
7. Le Régime de retraite prévoyait, dès 1966, la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans. L'article 8.1 du Régime définissait la « date normale de retraite » comme « le premier

jour du mois coïncidant avec ou suivant immédiatement la date où un participant atteint son 65^{ième} anniversaire de naissance ».

8. L'article 8.2 du Régime permettait la retraite anticipée, c'est-à-dire avant la date normale de retraite, à compter de l'âge de 55 ans.
9. L'article 8.3 du Régime prévoyait la retraite différée aux conditions suivantes :

À la demande de l'Employeur et avec le consentement du participant, celui-ci peut demeurer au service de l'Employeur après la date normale de retraite. Toutefois, un participant âgé de 70 ans ou plus est considéré comme étant à la retraite. Dans ce cas les contributions cessent à la date normale de retraite et le montant de la rente payable au participant est égal à celui qui aurait été versé à compter de la date normale de retraite.

10. Le Régime fut modifié en 1976. Les modifications scindaient le Régime pour en créer deux distincts, soit un pour les professeurs et bibliothécaires et un autre pour les autres employés. De plus, le Régime applicable aux professeurs et bibliothécaires passait d'un régime à prestations définies à un régime à contributions définies.
11. Toutefois, malgré ces changements majeurs au Régime, ce dernier maintenait la retraite obligatoire à 65 ans. L'article 6.01 du Régime maintenait la définition de « date normale de retraite » retrouvée dans le Régime en 1966 et l'article 6.02 prévoyait toujours la possibilité d'une retraite anticipée à compter de l'âge de 55 ans.
12. L'article 6.03 du Régime maintenait les conditions quant à la prise d'une retraite différée, maintenant appelée « retraite ajournée » en 1976. L'article 6.03a) prévoit :

Un participant peut demeurer au service de l'employeur, avec la permission de celui-ci, après la date normale de retraite; les cotisations et contributions cessent à la date normale de retraite. Toutefois, le service de la rente doit commencer au plus tard le premier (1^{er}) jour du mois qui suit la date où le participant atteint son soixante et onzième (71^e) anniversaire de naissance.

13. De 1979 à 1991, le Régime fut modifié de temps à autre par l'adoption des avenants 1 à 18.

14. En 1986, une réforme majeure du Régime eu lieu par l'adoption de l'avenant 13. Le Régime se voyait transformé à nouveau à un régime à prestations définies. Toutefois, malgré ces changements majeurs au Régime, ce dernier maintenait la retraite obligatoire à 65 ans. L'article 6.01 du Régime fut modifié pour introduire une distinction entre deux concepts, soit « l'âge normal de la retraite » et la « date normale de retraite ». L'âge normal de la retraite demeurait 65 ans. Toutefois, la date normale de retraite pouvait survenir à 65 ans ou avant, si le participant ayant au moins 60 ans avait atteint une combinaison d'âge et années de service égale à 90.

15. L'article 6.03a), traitant de la retraite ajournée, prévoyait qu'un participant pouvait demeurer au service de l'employeur après la date normale de retraite, mais seulement jusqu'à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans. L'article se lit comme suit:

Jusqu'à l'âge normal de la retraite un participant peut demeurer au service de l'employeur après la date normale de retraite; les cotisations et contributions continuent si et seulement si la rente maximum prévue à l'article 7.02 n'a pas été rencontrée à cette date normale de retraite. Toutefois, le service de la rente doit commencer au plus tard le premier jour du mois qui suit la date où le participant atteint son soixante et onzième anniversaire de naissance.

16. En 1989, le Comité de retraite a présenté au Conseil des gouverneurs de l'Université une recommandation d'enlever l'âge normal de la retraite du Régime de retraite. La recommandation était présentée au motif que l'imposition d'un âge de retraite obligatoire était discriminatoire. La recommandation du Comité de retraite fut rejetée par vote majoritaire du Conseil des gouverneurs au motif que la clause sur l'âge obligatoire de la retraite n'était pas discriminatoire et était conforme à la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

17. En 1992, l'avenant 19 fut adopté puisqu'une refonte du Régime s'avérait nécessaire, compte tenu des nombreux avenants qui avaient été adoptés depuis 1979 (avenant no. 1). De plus, certaines modifications devaient être apportées pour assurer la conformité du Régime avec la *Loi sur les prestations de pension* qui venait d'être adoptée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

18. L'avenant 19 contenait toutefois un article introductif indiquant en quoi le Régime était modifié et en quoi les textes adoptés en 1976 et 1986 avaient préséance. L'article 1 de l'avenant 19 se lit comme suit :

ARTICLE 1 – INTRODUCTION

Le présent règlement refond et modifie, en date du 1^{er} janvier 1992, le Régime de pension des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université de Moncton. Il comprend les modifications apportées depuis la dernière refonte, le 1^{er} janvier 1986, ainsi que les modifications requises par Revenu Canada, Impôt et par la Loi sur les prestations de pension du Nouveau Brunswick.

Le régime de pension de l'Université de Moncton est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1966. Les modifications et refontes successives n'ont pas eu pour effet de diminuer les droits acquis des participants et participantes ni d'abolir le régime constitué le 1^{er} janvier 1966.

En cas de conflit et sous réserve des lois applicables, les textes adoptés respectivement le 2 avril 1976 et le 1^{er} janvier 1986, ainsi que les avenants officiels 1 à 18 inclusivement, auront préséance.

19. L'âge normal de la retraite est 65 ans et est prévu à l'article 6.01 de l'avenant 19. Depuis 1966, l'âge normal de la retraite fut interprété et appliqué par l'Université, le Comité de retraite et l'administrateur du Régime comme étant l'âge obligatoire de la retraite. Cette interprétation fut acceptée par les membres du syndicat membres du Conseil des gouverneurs en 1981. Depuis 1966, l'Université a maintenu et appliqué sans exception cette politique.
20. Le Régime fait une distinction entre l' « âge normal de la retraite » et la « date normale de la retraite ». En effet, l'article 6.01 prévoit :

6.01 L'âge normal de la retraite est 65 ans; cependant, pour les fins du présent régime, la date normale de retraite est la première des dates suivantes :

- a) le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant immédiatement la date à laquelle un participant ou une participante atteint son 65ième anniversaire de naissance;*

- b) *le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant immédiatement la date à laquelle un participant ou une participante atteint une combinaison d'âge et d'années de service créditées égale à 90 (sous réserve d'un âge minimum de 60 ans).*

[Nous soulignons]

21. Il est donc possible que la date normale de la retraite survienne à un âge plus jeune que 65 ans en fonction du « facteur âge-service » d'un participant. Par exemple, un employé âgé de 60 ans avec 30 années de service à l'Université a atteint la date normale de la retraite. Dans cette circonstance, le Régime prévoit que les cotisations et les contributions pour ce participant peuvent continuer après la date normale de la retraite, mais devront cesser à l'atteinte de l'âge normal de la retraite.
22. Même si un participant avait demeuré au service de l'Université au-delà de 65 ans, ce qui ne fut jamais permis, le Régime prévoit qu'il n'y aura plus de cotisations pour ce participant après l'âge de 65 ans. En effet, l'article 6.03 a) du Régime de retraite prévoit ce qui suit :

6.03 *Retraite différée*

- a) *Lorsqu'un participant ou une participante demeure au service de l'employeur après la date normale de la retraite, les cotisations et contributions continuent si la limite prévue au paragraphe 7.02 n'a pas alors été atteinte. Toutefois, les contributions doivent cesser au plus tard à l'âge normal de la retraite et le paiement de la rente doit commencer au plus tard le premier jour du mois qui suit la date à laquelle le participant ou la participante atteint son 71^{ième} anniversaire de naissance.*

[Nous soulignons]

23. Le Régime de retraite prévoit la façon de calculer la rente à laquelle un participant a droit. En effet, l'article 7.01 indique que la rente normale annuelle d'un participant est égale au total des sommes suivantes :

2% de la moyenne du salaire régulier des trois meilleures années versé par l'employeur à l'employé ou l'employée durant sa carrière, multiplié par le nombre et la fraction d'années de service créditées et d'années de participation;

24. L'article 7.02 du Régime de retraite précise un montant maximal de la rente qu'un participant peut recevoir.
25. Le calcul de la rente d'un participant est influencé par les « années de service créditées et années de participation ». L'article 2.03 du Régime de retraite précise que l'expression « années de participation ou années de service créditées ou service ouvrant droit à pensions » signifie les années et les fractions d'années pendant lesquelles le participant a versé les cotisations prévues à l'article 8.01 du Régime. Tel que mentionné ci-haut, les contributions pour un participant doivent cesser à l'âge normal de la retraite, soit à 65 ans.
26. La question de la retraite différée n'est pas adressée dans la Convention collective. Conformément à ses droits de direction, reconnus à l'article 8 de la Convention collective, l'Université avait prévu au Régime de retraite une politique de retraite obligatoire à 65 ans et a confirmé cette politique en 1981 et en 1989. Conformément à ses mêmes droits de direction, l'université a adopté des politiques de réembauche après la retraite à 65 ans.
27. Une politique intitulée « Réembauche des employées et employés de 65 ans et plus » a été adoptée en novembre 1994. Cette politique confirme qu'une personne à la retraite peut être réembauchée par l'Université pour une période définie ne dépassant pas un an.
28. Une politique intitulée « Prolongement de l'emploi au delà de 65 ans » a aussi été adoptée en novembre 1994. Cette politique confirme que l'âge obligatoire de la retraite est de 65 ans et confirme qu'une personne peut travailler pour l'Université après cet âge, mais pour une période définie ne dépassant pas une année.
29. Au moment de son embauche, chaque employé reçoit une brochure sur le Régime de retraite dans laquelle la politique de retraite obligatoire est clairement indiquée.
30. Même si un participant demeurait au service de l'Université au-delà de 65 ans, il n'y aura plus de cotisations versées au Régime pour ce participant **et** le participant cesse d'accumuler des années de service créditées.

31. L'Université reconnaît que la retraite peut, dans certaines circonstances précises, survenir à une date autre qu'à l'âge prévu pour la retraite obligatoire. À cet effet, la Convention collective prévoit la façon que l'Université traite les demandes pour une retraite anticipée, plus précisément à son article 32.01. Toute demande pour une retraite anticipée est à la discrétion de l'Université.

CONTESTATION ANTÉRIEURE DE LA POLITIQUE DE RETRAITE OBLIGATOIRE

32. L'ABPPUM a déposé un grief concernant la politique de retraite obligatoire le 10 mars 1989 concernant la retraite du professeur Raphaël Candela (ci-après le « grief Candela »).
33. Le 12 mai 1989, l'Université rejeta le grief au deuxième palier de la procédure des griefs. La position de l'Université fut transmise au professeur Candela avec copie aux représentants de l'ABPPUM.
34. L'ABPPUM a décidé de ne pas procéder à l'arbitrage du grief Candela le 7 février 1991. À ce moment, l'ABPPUM avait demandé à l'Université d'abolir sa politique de retraite obligatoire.
35. Par lettre datée du 7 mars 1991, l'Université a indiqué à l'ABPPUM qu'elle maintiendrait sa politique de retraite obligatoire.

L'ARTICLE 4.04 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

36. La première convention collective entre l'Université et l'ABPPUM, signée en 1977, contenait une clause semblable à l'article 4.04 de la convention collective actuelle. Toutes les conventions collectives subséquentes contenaient également une telle clause. L'article 4.04 de la Convention collective actuelle stipule :

Non-discrimination

4.04 Les parties conviennent qu'elles n'exercent ni directement ni indirectement de distinction injuste contre une employée ou un employé ou un groupe d'employés pour quelque motif que ce soit. De plus, elles s'engagent à n'exercer aucune pression ou contrainte contre une employée ou un employé ou un groupe d'employés à cause de son origine ethnique, de sa langue, de sa nationalité, de son âge, de son sexe, d'un handicap physique, de ses opinions et actions religieuses et politiques, de son orientation sexuelle, de son

état civil, et de l'exercice d'un droit que lui reconnaissent la présente convention collective, les lois fédérales ou provinciales.

LE PRÉSENT GRIEF

37. Le présent grief fut déposé par l'ABPPUM le 16 février 2007.

PARTIE II – QUESTIONS EN LITIGE

38. Les objections préliminaires de l'Université soulèvent les questions suivantes :
- (a) Le grief est-il recevable, compte tenu du retrait du Grief Candela en 1991?
 - (b) Le grief est-il recevable, compte tenu du délai de l'ABPPUM de procéder à l'arbitrage sur la question de la retraite obligatoire?

PARTIE III – ARGUMENTATION

(a) Le grief est-il recevable, compte tenu du retrait du Grief Candela en 1991?

39. L'Université soutient que le présent grief n'est pas recevable compte tenu du retrait du Grief Candela en 1991.

40. En effet, le Grief Candela fut déposé le 10 mars 1989 et fut retiré le 7 février 1991.

41. La preuve présentée lors de l'audience du présent grief démontre clairement que les questions soulevées dans le présent grief étaient également soulevées dans le Grief Candela. En effet, la réponse officielle de l'Université au Grief Candela, soit la lettre de Calixte Losier en date du 12 mai 1989, détaillait la position de l'Université aux quatre questions soulevées dans le Grief Candela, soit :

(a) La Politique de retraite obligatoire de l'Université contrevient-elle à la *Charte canadienne des droits et libertés*?

(b) La Politique de retraite obligatoire de l'Université contrevient-elle à la *Loi sur les droits de la personne*, 1973, L.R.N.-B. ch. H-11?

(c) La Politique de retraite obligatoire de l'Université contrevient-elle à l'article 7.02 de la Convention collective?

(d) La retraite obligatoire était-elle prévue par le Régime de retraite de l'Université?

42. La documentation reçue en preuve concernant le Grief Candela se retrouve aux onglets 10 à 14 de la Pièce 4 (cahier des pièces de l'employeur) et est également annexée au présent mémoire.

43. Le présent grief soulève les deux questions suivantes, qui se trouvaient également dans le Grief Candela :

(a) La Politique de retraite obligatoire de L'Université contrevient-elle à la *Loi sur les droits de la personne*, 1973, L.R.N.-B. ch. H-11?

(b) La Politique de retraite obligatoire de L'Université contrevient-elle à l'article 4.04 de la Convention collective?

44. Il est à noter que l'article 7.02 de la convention collective en vigueur à l'époque de Grief Candela est identique à l'article 4.04 dans la présente convention collective. L'article 4.04 se lit comme suit :

Non-discrimination

4.04 Les parties conviennent qu'elles n'exercent ni directement ni indirectement de distinction injuste contre une employée ou un employé ou un groupe d'employés pour quelque motif que ce soit. De plus, elles s'engagent à n'exercer aucune pression ou contrainte contre une employée ou un employé ou un groupe d'employés à cause de son origine ethnique, de sa langue, de sa nationalité, de son âge, de son sexe, d'un handicap physique, de ses opinions et actions religieuses et politiques, de son orientation sexuelle, de son état civil, et de l'exercice d'un droit que lui reconnaissent la présente convention collective, les lois fédérales ou provinciales.

45. Les arbitres ont reconnu que le retrait d'un grief peut rendre irrecevable un grief subséquent sur les même questions.

Voir par exemple *Weston Bakeries Ltd. v. Milk & Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers & Allied*, 1998 CarswellOnt 5641 et *Re University of Toronto v. S.E.I.U., Local 204* (1975), 10 L.A.C. (2d) 417

46. L'Université reconnaît que le retrait d'un grief ne rendra pas toujours irrecevable un grief subséquent. Par exemple, un grief peut être retiré car, à ce moment, la question n'est pas très importante et les coûts associés à l'arbitrage ne sont donc pas justifiés. De même, un grief peut être retiré dans les premiers paliers de la procédure de règlement de grief sans qu'une discussion détaillée sur les questions soulevées n'ait lieu. Dans de telles circonstances, des arbitres ont conclu qu'un deuxième grief sur les mêmes questions pouvait être recevable.
47. Par contre, dans l'affaire *Saint-Gobain Abrasives v. C.E.P., Local 12*, 2003 CarswellOnt 4415, le syndicat avait logé un grief alléguant violation de l'article 10 de la convention collective, portant sur des primes payables lors de travail effectué pendant six ou sept jours consécutifs. L'employeur s'objectait à l'audience du grief au motif qu'un grief identique avait été retiré en 1996.
48. L'arbitre Burkett a reconnu que le retrait d'un grief, dans certaines circonstances, rendra un grief identique subséquent irrecevable. Il explique, aux paragraphes 14 et 15 de sa décision :

14 The difficulty is in determining whether the prior withdrawal of such a grievance constitutes a representation as to the accepted meaning of the clause in issue. There are a number of awards that support the automatic rejection of a grievance giving

rise to the same issue and seeking the same remedy as a prior grievance that has been withdrawn or abandoned. See re: *U.A.W., Local 458 v. Massey-Ferguson Brantford Industries Ltd.* (1969), 20 L.A.C. 291 (Ont. Arb. Bd.) (Palmer), *C.U.P.E., Local 207 v. Sudbury (City)* (1965), 15 L.A.C. 403 (Ont. Arb. Bd.) (Reville), *Barber-Ellis of Canada Ltd. v. U.A.W., Local 397* (1976), 11 L.A.C. (2d) 280 (Ont. Arb. Bd.) (H.D. Brown) and *Weston Bakeries Ltd. v. Milk & Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers & Allied Employees, Local 647* (1998), 76 L.A.C. (4th) 258 (Ont. Arb. Bd.) (Simmons) as awards that support the automatic rejection of a grievance giving rise to the same issue and seeking the same remedy as a prior grievance that has been withdrawn or abandoned. However, I am of the view that there ought not to be a blanket rule that the withdrawal of any prior grievance automatically bars the filing of a subsequent grievance that raises the same issue. This is so because a grievance may be withdrawn for reasons other than an acceptance of the other side's interpretation. However, there are certain indicia that may be relied upon in making the determination as to whether the withdrawal constitutes a representation by the party withdrawing the grievance that it is content to be governed by the other side's interpretation. These indicators must be considered in light of the reality that at the very least the grieving party, who has moved to challenge the other side's interpretation or application of the collective agreement, and is now withdrawing or abandoning its grievance, has reconsidered its position. Where this reconsideration occurs in the latter stages of the grievance procedure after a discussion of the issue, the withdrawal is in writing, signed by a responsible Union official or otherwise sanctioned by the Union and where the withdrawal is not made on a without prejudice basis, it can reasonably be inferred, without compelling evidence to the contrary, that the grieving party agrees with the other side's interpretation and is content to be bound by that interpretation going forward.

15 It is to be noted that it is always within the power of the grieving party to withdraw on a "without prejudice" basis. The effect of so doing is to tell the other party that although it is withdrawing the grievance, it is making no concession with respect to the underlying issue. The importance of stating that the withdrawal is on a "without prejudice" basis is emphasized by Prof. Baum in re: *Acme Strapping Co. v. U.S.W.A., Local 6572* (1991), 22 L.A.C. (4th) 400 (Ont. Arb. Bd.) (Baum) where, after reciting from *Brown & Beatty*, he concludes that:

On the whole, it is fair to say that taking the so-called generally accepted approach has foreclosed the submission of a second grievance which

duplicates an earlier one that had been withdrawn. If the party wants to save the opportunity for reconsideration of the grievance, then the generally accepted view dictates that this must be done by withdrawing the earlier grievance on a without prejudice basis. This is the purport of Mr. O'Shea's decision in Re Union Carbide Canada Ltd. and U.S.W., Loc. 6962 (1975), 9 L.A.C. (2d) 220 at p. 224. There the union clearly stated that it withdrew the earlier grievance on a without prejudice basis, and the Company accepted that decision.

[Nous soulignons]

49. L'arbitre Burkett, rejetant le grief au motif qu'il est irrecevable, conclut:

20 Applying all of the foregoing to the case at hand, I am satisfied that the withdrawal by the Union of the prior grievance in this case constitutes evidence of a shared intention. The issue raised and the operative language of the collective agreement are identical. The withdrawal occurred after the issue had been fully joined with a written elaboration by the Union and a written "denial" by the Company. The withdrawal was sanctioned by the Union and was not made on a without prejudice basis. The reasonable inference must be that the Union accepted the Company interpretation and was content to be governed by it going forward. The suggestion that the prior withdrawal was because of the negligible amount of damages sought does not dispel the inference, especially where the damages sought in the current grievance are of the same order of magnitude. Accordingly, I am satisfied that the prior withdrawal constitutes, at one and the same time, evidence of a shared intention and a representation to the Company to this effect. The Company was entitled to rely upon this representation as to shared intention in administering the collective agreement.

[Nous soulignons]

50. L'Université soutient que le retrait du Grief Candela rend le présent grief irrecevable. Non seulement les deux griefs soulèvent les mêmes questions, mais la preuve démontre que :

- (a) Le Grief Candela fut retiré après le deuxième palier de la procédure de grief;
- (b) Le Grief Candela fut retiré près de deux ans après avoir été déposé afin de s'assurer du prononcement de la Cour suprême du Canada sur les questions reliées à la Charte;

- (c) Le Grief Candela fut retiré après que les parties aient élaboré et discuté de leur position de façon détaillée;
- (d) Le Grief Candela fut retiré par l'agent négociateur de M. Candela sans aucune mention que le retrait était « sous toute réserve »;
- (e) La retraite obligatoire, compte tenu qu'elle s'applique à tous les employés de l'Université, ne peut être perçue comme une question négligeable et sans importance pour l'ABPPUM; et
- (f) Le syndicat, tout en reconnaissant la position juridique et l'interprétation de l'Université relativement aux documents pertinents, demandait à l'employeur de modifier sa position relativement à la retraite obligatoire. Cette demande fut rejetée par l'Université.

51. L'Université soutient donc qu'il est raisonnable, dans les circonstances, de conclure que l'ABPPUM a reconsidéré sa position sur la question de la retraite obligatoire dans le contexte du Grief Candela et a accepté la position de l'Université sur le sujet, acceptant ainsi cette position comme liant les parties pour le futur.

52. De plus, le comportement de l'ABPPUM après le retrait du Grief Candela a également confirmé à l'Université que le syndicat avait accepté sa position quant à la retraite obligatoire. En effet, l'ABPPUM est demeurée silencieuse sur la question de la retraite obligatoire et n'y a fait aucune opposition pendant 16 ans. Dans de telles circonstances, l'Université était pleinement justifiée de considérer que la question avait été réglée et que l'ABPPUM démontrait son accord à ce que la retraite obligatoire à 65 ans continue de s'appliquer, comme elle le faisait depuis 1966.

53. De plus, l'ABPPUM a toujours la liberté de soulever la question dans le cadre de négociations collectives. Toutefois, elle ne peut maintenant tenter de faire modifier la question de la retraite obligatoire, qui opère selon la politique de l'employeur depuis plus de 40 ans, par le biais d'un grief.

(b) Le grief est-il recevable, compte tenu du délai de l'ABPPUM de procéder à l'arbitrage sur la question de la retraite obligatoire?

54. La retraite obligatoire est en vigueur à l'Université depuis 1966. L'ABPPUM est l'agent négociateur depuis 1976.

55. La toute première convention collective entre l'Université et l'ABPPUM fut signée en 1977 et contenait une clause identique à l'article 4.04 retrouvé à la dernière convention collective survenue entre les parties.
56. L'ABPPUM, si elle estime que la politique de retraite obligatoire viole la clause de non-discrimination de la convention collective, aurait pu loger un grief dès 1977. D'ailleurs, tel que détaillé dans la section précédente, l'ABPPUM a logé le Grief Candela en 1989 et il fut retiré.
57. Le fait demeure que la Politique de retraite obligatoire est en vigueur depuis 41 ans et a été en vigueur tout au long de la relation entre l'Université et l'ABPPUM au cours des 30 dernières années.
58. L'ABPPUM ne peut affirmer qu'elle n'était pas au courant de la prétendue violation de la convention collective puisqu'elle a allégué violation de la convention collective et de la *Loi sur les droits de la personne* en 1989 dans le contexte du Grief Candela.
59. L'Université affirme que le délai à loger le grief est démesuré et tel que le grief n'est pas recevable.
60. Dans l'affaire *Re Cybermedix Health Services Ltd. and O.P.S.E.U., Loc. 544* (1990), 11 L.A.C. (4th) 334, le syndicat avait été accrédité comme agent négociateur en 1979. Dans un grief déposé en 1988, le syndicat alléguait que l'employeur ne reconnaissait pas que certain employés faisaient partie de l'unité de négociation. Le syndicat alléguait avoir pris connaissance de cette situation en juin 1988.
61. En réponse, l'employeur argumentait que les employés en question ne devaient pas faire partie de l'unité de négociation puisqu'ils effectuaient des tâches de supervision. De plus, l'employeur s'objectait à l'audience au motif qu'il était inapproprié pour le syndicat de présenter un grief sur cette question neuf ans après l'accréditation de l'unité de négociation. L'arbitre, rejetant le grief conclut :

In these circumstances the issue to be dealt with is the application for the doctrine of laches which involves consideration of the two headings of delay and prejudice. On the facts of the present case, the union's delay in making its claim for these employees is seven

years. The union has bargaining rights for all employees but did not exercise those rights with regard to this group of the company's employees in the warehouse and maintenance departments, although being aware that there were employees in both departments. The company was not, during this period, requested by the union to do anything with regard to these individuals which it treated as supervisory employees and excluded from the bargaining unit. That was known to the union. As in the University of Toronto case, I find that the company has established acquiescence of the union in the company's exclusion of these employees from the bargaining unit and its manner of treating the employees as part of management and not part of the bargaining unit.

[...]

As stated in the *J.S. Mechanical* case, *supra*, it is expected that when a union has obtained bargaining rights for a group of employees it will actively pursue those rights. If it does not do so and abandons those rights it can lose them through disuse. That principle can be applied to a union's failure to proceed with bargaining for a part of the bargaining unit which would be considered to be included within the scope of the recognition clause. It is admitted that the union in this case was aware from the outset of its relationship with this company that there were employees in both the maintenance and warehouse departments and that for about seven years it ignored its right to represent such employees. Having regard to its knowledge and the lengthy delay, it can be concluded as well that the union abandoned its bargaining rights to represent the employees in these two departments.

[...]

For the reasons set out above, I find that it is too late as of the date of the grievance for the union to attempt to bring these employees in question is found to be real and not notional should the union's claim have been upheld. The union has not at any time prior to the grievance or at the hearing provided evidence which would satisfactorily explain its reason for the lengthy delay in claiming representational rights for these employees. For these reasons the union's claim set out in the grievance must fail.

62. Un grief fut rejeté au même motif dans l'affaire *Howe Sound Pulp & Paper Ltd. v. C.E.P., Local 1119*, 2003 CarswellBC 3724. Dans cette affaire, le syndicat contestait l'interprétation de l'employeur des dispositions de la convention collective traitant des « congés flottants ». L'employeur avait changé sa pratique sur l'administration de ces

congés en 1987 et le syndicat avait déposé un grief à cet effet. Le grief avait procédé à travers plusieurs paliers de la procédure de règlement des griefs, mais le syndicat avait décidé de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage. Le syndicat avait déposé un nouveau grief sur la question en 2001 qui fut rejeté par l'arbitre au motif qu'il était identique au grief déposé 13 ans auparavant.

63. Le syndicat a donc fait une demande de révision de la sentence arbitrale. La British Columbia Labour Relations Board rejeta la demande de révision du syndicat et conclut, aux paragraphes 29 et 30 :

The Union also disputes the Arbitrator's reading of the Sudbury (City), supra, as standing for the proposition that withdrawal or abandonment of a grievance "is the same as a settlement of the grievance". It says that if this is true, then the abandonment of the 1981 grievance determined the "settlement" between the parties and both parties would be bound by it. The Union says its greatest concern "is the arbitrator's conclusion that if a Union does not process a grievance, in all circumstances that failure must be considered to be a binding settlement which precludes arbitral determination of the issues in dispute."

I disagree. First, the Award does not stand for the proposition that in every instance the withdrawal or abandonment of a grievance will amount to a settlement of the grievance. Rather, the Arbitrator found a settlement or mutuality on the basis of the facts before him that included the fact that the Union brought a grievance over the Employer's policy, implemented in 1987, for floating holidays; the Union chose not to proceed with the grievance and this decision was not made on a without prejudice basis; a subsequent grievance was brought some 13 years later, after the floating holiday provisions had been administered in a fashion consistent with the Employer's 1987 policy. Second, with regard to the effect of the 1981 grievance, the Union's argument fails to take into account that the parties can, at any time, agree to changes to the terms of the collective agreement. In 1981 the parties may have come to an agreement on how the floating holiday provisions would be administered. That does not preclude them from reaching a different agreement at a later date, which is what was found to have occurred in this case.

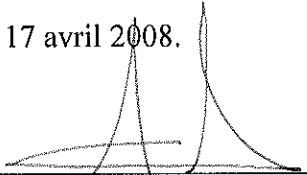
[Nous soulignons]

64. Dans le cas en l'espèce, l'ABPPUM savait, ou aurait dû savoir, que ses membres devaient prendre leur retraite à 65 ans. C'est ce qui se produit à l'Université depuis plus

de 40 ans. D'ailleurs, le Grief Candela établit clairement que l'ABPPUM avait connaissance de la politique de retraite obligatoire au plus tard en 1989.

65. Compte tenu de la connaissance de l'ABPPUM de la Politique de retraite obligatoire et du délai à présenter le présent grief, l'Université soutient que le grief devrait être rejeté.
66. Tel que soulevé par l'Université au début de l'audience dans le cas en l'espèce, l'ABPPUM tente de modifier son grief pour plaider l'application de dispositions précises des droits et bénéfices prévus au Régime de retraite de l'Université, en invitant l'arbitre de grief à déterminer le droit des participants de continuer à cotiser au Régime après 65 ans.
67. L'Université soutient que l'arbitre de grief n'a pas le pouvoir de trancher cette question précise. L'arbitre a le pouvoir de faire une interprétation limitée du Régime de retraite. Toutefois, l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier son contenu, pouvoir que seul le Conseil des gouverneurs de l'Université possède. De plus, l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier la convention collective qui lie les parties, tel que prévu au paragraphe 76(3) de la *Loi sur les relations industrielles*. Ces questions seront abordées en détail dans le mémoire principal de l'Université qui doit être remis le 12 mai 2008.

RESPECTUEUSEMENT SOUMIS ce 17 avril 2008.



STEWART MCKELVEY
Avocats de l'intimée, l'Université de Moncton
Par: André G. Richard, c.r.

STEWART MCKELVEY
Avocats – Notaires
644, rue Main
Centre de la Croix Bleue, bureau 601
Case postale 28051
Moncton, NB E1C 9N4
Tél: 506.853.1970
Fax: 506.858.8454

PARTIE IV – LISTE DES AUTORITÉS

1. *Weston Bakeries Ltd. v. Milk & Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers & Allied*, 1998 CarswellOnt 5641
2. *Re University of Toronto v. S.E.I.U., Local 204* (1975), 10 L.A.C. (2d) 417
3. *Saint-Gobain Abrasives v. C.E.P., Local 12*, 2003 CarswellOnt 4415
4. *Re Cybermedix Health Services Ltd. and O.P.S.E.U., Loc. 544* (1990), 11 L.A.C. (4th) 334
5. *Howe Sound Pulp & Paper Ltd. v. C.E.P., Local 1119*, 2003 CarswellBC 3724