

I n f o **A B P P U M**

Le bulletin d'information de l'Association des bibliothécaires, des professeures et professeurs
de l'Université de Moncton

Vol. 9, n° 1

Novembre 2007

LE TEMPS EST VENUⁱ

Cette phrase empruntée d'un ouvrage publié par l'ACPPU en 2005 évoque à la fois le désarroi de celui ou de celle que l'employeur congédie en raison de son âge et le mouvement social qui réclame l'abolition de la retraite obligatoire.

Le temps est venu d'abolir cette politique de congédiement par retraite à l'Université de Moncton. Le temps est venu pour l'Université de Moncton de cesser cette discrimination et de se mettre au diapason de la plupart des universités canadiennes.

Il y eut un temps où les travailleurs et les travailleuses devaient travailler jusqu'à ce que mort s'ensuive. Avec l'avènement des régimes de pension publics et la capacité des syndicats de négocier avec l'employeur une répartition de la rémunération au-delà de la période d'activités en milieu de travail, l'imposition d'une obligation de se retirer du marché du travail est devenue plus acceptable.

Ainsi, au cours des années 1960-1990, bien qu'elle pouvait être considérée discriminatoire en ce qu'elle limitait la liberté de choix des individus, la retraite obligée était perçue comme un moyen de partager les emplois. Les personnes âgées devaient libérer les emplois pour permettre aux plus jeunes d'obtenir des promotions et pour permettre aux très jeunes d'accéder à l'emploi. C'est ce raisonnement que la Cour suprême du Canada a retenu lorsqu'elle a, en 1990, jugé que bien que la politique de retraite obligatoire de l'Université Guelph était discriminatoire à l'égard des personnes en raison de leur âge, cette discrimination était autorisée par la *Loi des droits de la personne* de l'Ontario

et que cette autorisation était justifiable en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*:

Au préjudice que subissent les personnes visées, il faut opposer le bénéfice des politiques universitaires que tirent la société en général et les individus qui la composent.... il existe une corrélation significative entre ceux qui prennent leur retraite et ceux qui peuvent être embauchés. .. du point de vue de l'université, et ensuite de la société, le renouvellement du personnel est vital. Encore une fois, le fait que les jeunes subiraient un certain préjudice si la retraite obligatoire était abolie signifierait que les étudiants, à leur tour, seraient privés dans la même mesure de professeurs plus jeunes et de la meilleure combinaison de professeurs plus jeunes et plus âgés qui est une caractéristique souhaitable d'un corps enseignant. La preuve indique que le vieillissement du personnel enseignant dans les universités est actuellement un problème important.ⁱⁱ

Or, si en 1982, au moment de l'adoption de la *Charte* et, en 1990, au moment de cette décision de la Cour suprême du Canada, le taux de chômage ou le sous-emploi chez les jeunes étaient très élevés, aujourd'hui nous affrontons plutôt une pénurie de remplaçants et de remplaçantes. On estime que l'embauche de près de 32 000 personnes sera nécessaire pour remplacer les départs à la retraite et pour répondre aux besoins des inscriptions dans les universités canadiennes entre 2000 et 2010.

Sans pour autant accepter les dérapages analytiques de la décision *McKinney* et l'âgisme qui la

traverse, le raisonnement de la Cour ne peut plus être soutenu car le contexte a changé.

Ces changements ne sont pas limités à la pénurie de la main d'œuvre. C'est le profil même des personnes qui atteignent l'âge de 65 ans qui a changé.

En 1982, le retraité typique était un homme dont la conjointe n'était pas sur le marché du travail, ses enfants étaient partis de la maison et il n'avait plus d'hypothèque à payer. Son espérance de vie après la retraite était limitée et le fait que seule une minorité de personnes atteignait cet âge limitait l'influence qu'elles pouvaient exercer sur les politiques socialesⁱⁱⁱ. Aujourd'hui, un tiers des travailleurs âgés sont des femmes; les retraités ont des conjointes ou des conjoints qui poursuivent une carrière et qui ne sont pas disponibles pour accompagner le retraité dans ses activités de retraite; plusieurs sont toujours des soutiens de famille et assument une hypothèque. Mais, de manière plus importante : leur état de santé se compare favorablement à celui d'un jeune et il leur reste encore de 20 à 30 années de vie active^{iv}.

Ces changements dans la démographie ont un effet sur l'économie. Les gouvernements ainsi que la plupart des universités l'ont compris et ont aboli les lois et les politiques de retraite obligatoire.

Comment donc expliquer la résistance de l'Université de Moncton?

Les propos tenus par des représentants de l'employeur dans le cadre de nos tentatives de faire abolir cette politique ainsi que les écrits de l'AUCC nous indiquent que cette résistance serait fondée sur des stéréotypes et des préjugés âgéistes, d'une volonté de réduire les coûts et sur de l'opportunisme.

D'abord, on adhère à l'idée que l'âge n'entraîne que de la décrépitude. Il faut donc craindre ces vieillards qui seront incapables de reconnaître leur sénilité ou leur incompetence. C'est ce qui explique que l'employeur exige qu'en échange d'un moratoire sur l'application de la politique de la retraite forcée, l'ABPPUM accepte de remettre en cause le principe de la permanence.

Sous prétexte qu'il lui serait trop difficile de renvoyer une personne dont le rendement ne serait plus satisfaisant, l'employeur tente de fragiliser le principe sur lequel s'appuie la liberté universitaire.

LES DÉMARCHES POUR L'ABOLITION DU CONGÉDIEMENT PAR RETRAITE

Le **16 février 2007**, l'ABPPUM dépose un grief collectif contre la politique de l'employeur de congédier par retraite lorsque les professeures, les professeurs et les bibliothécaires atteignent l'âge de 65 ans. L'ABPPUM invoque l'article 4.04 de la convention qui interdit l'exercice direct ou indirect de toute distinction injuste contre une employée ou un employé ou un groupe d'employés en raison, entre autres, de l'âge.

En **mai 2007**, quatre membres déposent une plainte de discrimination auprès de la *Commission des droits de la personne* parce qu'ils seront prochainement forcés à la retraite.

En **mai 2007**, dans une tentative de régler le grief à l'amiable, un comité bipartite est formé. Comme condition à l'abolition de sa politique, l'employeur exige que les parties s'entendent sur plan de gestion de retraite qui entre autres, « un mécanisme d'appréciation continue pendant toute la carrière d'une professeure ou d'un professeur, même après sa dernière promotion ». La partie syndicale est d'accord d'étudier les modalités d'un plan de retraite progressive mais afin que ces discussions se fassent dans un climat favorable et non sous une épée de Damoclès, elle exige que l'employeur suspende temporairement l'application de sa politique de retraite obligatoire. Refus d'un moratoire et fin des discussions.

Le **31 octobre 2007**, étant donné que l'audience d'arbitrage du grief est prévue pour les 13 et 14 mars 2008, étant donné les délais habituels de la *Commission des droits de la personne*, étant donné que Andreï Zaharia sera congédié par retraite le 1^{er} décembre, l'ABPPUM demande à la Cour d'émettre une injonction interlocutoire d'urgence interdisant à l'employeur d'appliquer sa politique jusqu'à ce que l'arbitre se prononce sur le grief.

Le **10 décembre 2007**, l'audience de la demande d'injonction sera entendue par le juge Michel Robichaud.

Il est difficile d'avaliser cette prétention à la qualité dans un contexte où les départs à la retraite ne sont pas remplacés, le nombre de cours disponibles dans les programmes est réduit et les tâches administratives assumées par les professeures et professeurs vont en augmentant. Les personnes âgées seraient-elles les bouc-émissaires de l'administration à la petite semaine de nos dirigeants ? Quant à la crainte que tous voudront

rester au-delà de l'âge de 65 ans, les chiffres dans toutes les universités et juridictions canadiennes et américaines où la retraite obligatoire a été abolie sont éloquentes : c'est une minorité qui choisit de demeurer après cet âge. L'âge moyen de départ à la retraite est 62 ans.

La politique de la retraite forcée est discriminatoire, ne sert aucune fin utile et, de surcroît, nuit à la réputation de notre Université. Souvenons-nous que ce genre de politique n'existe plus au Québec depuis 1982 et a été abolie au cours des dernières années dans la forte majorité des universités canadiennes et américaines. Dans un contexte de pénurie, qui sera intéressé par un poste dans une institution qui fera peu de frais de son droit fondamental à l'égalité? Qui voudra rester dans une telle institution ?

Le temps est venu pour tous les membres de l'ABPPUM de dénoncer cette politique qui dessert

notre Université. Le temps est venu pour le recteur de montrer que le discours de l'égalité n'est pas creux et le temps est venu pour le Conseil des gouverneurs d'assumer ses responsabilités et de mettre fin à cette folie.

ⁱ Nous empruntons ici *Time's up!*, le titre d'une collection d'ouvrages portant sur la retraite obligatoire au Canada publiée par l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université (ACPPU) en 2005.

ⁱⁱ Par. 70.

ⁱⁱⁱ Note i, p. 30.

^{iv} *ibid.*



Andréï Zaharia aura 65 ans le 19 novembre. À compter du 20 novembre, nous portons tous le macaron et réclamons l'abolition immédiate de la retraite obligatoire.

LES FONDEMENTS JURIDIQUES

À l'Université de Moncton, il n'existe aucun document qui ordonne la retraite à un âge déterminé. C'est en triturant l'expression « âge normal » dans les textes suivants et en s'appuyant sur le paragraphe 3(6) de la *Loi sur les droits de la personne* et une jurisprudence qui date, que l'employeur se considère autorisé de congédier par retraite.

La Loi sur les droits de la personne

3(6) Les dispositions des paragraphes (1), (2), (3) et (4) [interdisant la discrimination] quant à l'âge ne s'étendent pas

a) à la cessation d'emploi ou au refus d'emploi en raison des modalités ou conditions d'un régime de retraite ou de pension effectif;

b) à l'application des modalités ou conditions d'un régime de retraite ou de pension effectif qui ont pour effet d'exiger un nombre minimal d'années de services; ni...

L'employeur s'appuie sur la décision *Potash* de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, présentement sous appel à la Cour suprême du Canada, à l'effet qu'un employeur n'aurait pas besoin de démontrer la **nécessité ni la raisonnable** d'une retraite obligatoire si elle est inscrite dans le régime de retraite. La Cour suprême du

Canada devra décider si les principes applicables sont ceux qu'elle a adoptés dans l'affaire *Meorin* en 1999 ou plutôt ceux de la décision *Zurich* qu'elle a rendue en 1992 et qui a été privilégiée par la Cour d'appel. Même en supposant que la décision de la Cour d'appel est correcte, l'employeur doit démontrer que le régime de retraite rend la retraite obligatoire. Or rien dans le régime de retraite, ni dans la convention collective de l'Université de Moncton n'oblige au congédiement par retraite. De là, la prétention de l'employeur à l'effet que « âge normal » signifie « âge obligatoire ».

Le régime de pension des professeures, professeurs et bibliothécaires de l'Université de Moncton

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 65^{ième} 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).*

On remarquera que, si « âge normal » signifie « âge obligatoire », il faudrait aussi congédier par retraite les personnes qui, avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, ont atteint la combinaison 90 tel que prévu à l'alinéa b). L'interprétation de l'employeur est rendue encore plus incongrue par la présence de l'article 6.03 qui prévoit la possibilité de contribuer jusqu'à l'âge de 69 ans.

La convention collective

L'employeur s'appuie aussi sur la convention collective qui fait, elle aussi, indirectement référence à un âge normal de la retraite à son article 32. Mais la convention collective interdit aussi à son article 4.04 toute distinction injuste directe ou indirecte en raison de l'âge. Or, en interprétant cette disposition, l'arbitre du grief ne sera pas tenu à l'interprétation des interdictions de discrimination prévus à la *Loi sur les droits de la personne* ni à l'exemption accordée par le paragraphe 3.06 de cette Loi

32.01 *L'Employeur est disposé à étudier toute demande de retraite anticipée de la part de l'employée et l'employé qui a cinquante-cinq ans ou plus. Cette demande est adressée à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines. En tenant compte de ladite demande et des avantages et possibilités pour l'employée ou l'employé et l'Employeur, ce dernier, sans s'y restreindre nécessairement, peut offrir des conditions pour faciliter la préretraite telles que :*

- .01 *la retraite graduelle en réduisant la charge de travail;*
- .02 *la possibilité de réduire ou d'enlever la réduction actuarielle lorsque l'âge normal de la retraite n'est pas atteint;*
- .03 *la possibilité d'enseigner à temps partiel après la retraite pour permettre un revenu d'appoint à la rente annuelle reçue du régime de pension.*

Association des bibliothécaires, des professeures et professeurs de l'Université de Moncton (ABPPUM)

Local 234, Pavillon Pierre-A.-Landry
Moncton, Nouveau-Brunswick E1A 3E9
Téléphone (506) 858-4509 ❖ Télécopieur : (506) 858-4559
Courriel : abppum@umoncton.ca