

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal  
Dossier : CM-2017-3431  
Dossier employeur : 107159

Montréal, le 17 novembre 2017

---

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Gaëtan Breton

---

**André Gerges**  
Partie demanderesse

c.

**École nationale d'administration publique (ENAP)**  
Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

[1] Le 15 juin 2017, André Gerges (le **plaignant**) dépose au Tribunal administratif du Travail (le **Tribunal**) un acte introductif d'un recours par lequel il prétend que l'École nationale d'administration publique (ENAP) (l'**ÉNAP**) l'a congédié à cause de l'exercice d'un droit protégé par le *Code du Travail*<sup>1</sup> (le **Code**).

[2] Le plaignant est chargé de cours. Depuis 2010, il a donné à 23 reprises en salle de classe et en ligne le cours « *Structure des organisations* » ENP 7322 (le **7322**) Il s'agit d'un cours dit « *de concentration* » offert dans le cadre du programme de « *maîtrise pour analystes* ».

---

<sup>1</sup> RLRQ c. C-27.

[3] Le 7322, comme il sera expliqué plus bas sera remplacé par le nouveau cours « *Structures et processus de travail* » ENP 7149 (le **7149**).

[4] Un autre chargé de cours se voit attribuer la charge du 7149. Le plaignant perd sa charge d'enseignement.

### LA PRÉSOMPTION

[5] Le plaignant est membre fondateur du syndicat des chargés de cours à l'ÉNAP.

[6] La démarche de syndicalisation a été initiée à l'automne 2016 et le syndicat accrédité le 26 janvier 2017. Le plaignant a participé activement à la campagne de signature des cartes d'adhésion et à de nombreuses activités syndicales. Il est membre du comité de direction de l'association et est impliqué au printemps 2017 dans la préparation du projet de négociation de la convention collective.

[7] Le 18 mai 2017, est le jour de la première assemblée générale du syndicat. C'est aussi le jour où madame Combefort, technopédagogue à l'emploi de l'ÉNAP, annonce au plaignant qu'il perdra sa charge d'enseignement à compter de l'automne 2017.

[8] L'employeur ne conteste pas les faits mis en preuve à l'appui de l'application de la présomption, cependant, madame Drapeau, la directrice des ressources humaines à l'ÉNAP fait état de l'expérience de l'employeur avec 4 syndicats différents. Malgré les négociations collectives avec ces organisations, l'ÉNAP n'a jamais eu à vivre de situation de grève. Si à l'occasion des griefs ont été déposés, ils ont généralement fait l'objet d'entente entre les parties. Selon elle, l'employeur n'a jamais fait preuve d'une attitude antisyndicale.

### LA RÉFORME DU PROGRAMME DE MAÎTRISE

[9] Selon madame Stéphanie Gagnon, qui a occupé les fonctions de « *directrice enseignement et recherche* » par intérim de septembre 2016 à juillet 2017, c'est en février 2017 que la décision de fusionner le 7322 avec le cours 7228 «*Organisation du travail* » ENP 7228 (le **7228**) est prise en même temps que d'autres changements à différents programmes d'enseignement. C'est l'aboutissement d'un long processus institutionnel.

[10] À l'ÉNAP, tous les huit ans, on évalue la pertinence et la qualité des programmes d'enseignement.

[11] Ce processus d'évaluation se réalise en trois étapes. L'autoévaluation, l'avis d'experts externes et le rapport final du comité institutionnel d'évaluation.

[12] L'autoévaluation est réalisée par deux professeurs de l'ÉNAP, un chargé de cours, un étudiant et un diplômé. L'évaluation externe incombe à trois professeurs universitaires ne travaillant pas à l'ÉNAP. Le rapport final est rédigé par deux professeurs de l'ÉNAP qui font la synthèse des deux premières étapes.

[13] Pour le cours 7322, le processus s'est amorcé en 2014 pour se terminer en 2017.

[14] Les 3 rapports ont été soumis, en février 2017, au comité des programmes à qui échoit la responsabilité de la mise en œuvre des recommandations, ainsi que la proposition de changements aux programmes de maîtrise.

[15] Dans cette démarche, une réforme majeure a été apportée au programme de « *maîtrise pour analystes* ». Notamment, les concentrations « *Développement des organisations* » et « *Gestions des ressources humaines* » ont été fusionnées. On passe ainsi de 5 à 4 concentrations. Parmi les 26 cours évalués, 12 ont été révisés, 7 ont été abolis et un nouveau a été créé. Ces 19 cours qui ont été touchés impliquent 15 professeurs et 6 à 10 chargés de cours. Sans en préciser le nombre, madame Gagnon mentionne que certains chargés de cours ont perdu leur charge d'enseignement.

[16] Selon madame Gagnon, c'est dans ce contexte que le 7322 est fusionné avec le 7228 et qu'un nouveau cours est créé : le 7149.

[17] Cependant, le plaignant a produit la planification de l'enseignement 2017-2018 pour Montréal et Drummondville. Ce document est tiré du site Internet de l'ÉNAP et est daté du 3 mai 2017. Il y est indiqué que le 7149 « *remplace le 7322* » et que le 7228 est toujours offert à l'automne 2107 et à l'hiver 2018.

[18] Le même document pour le campus de Montréal est produit en date cette fois du 19 juillet 2017. Il reprend les mêmes informations. On n'y parle pas de fusion de cours mais bien du remplacement du 7322 par le 7149 et l'autre cours est toujours offert.

#### L'ATTRIBUTION DES CHARGES DE COURS.

[19] À l'ÉNAP, l'attribution des charges de cours résulte d'un processus de planification qui se tient une fois par année au printemps et qui couvre trois sessions (automne, hiver et été).

[20] Les conseillères aux études des différents campus de l'ÉNAP, qui sont au nombre de 5, planifient les cours devant être mis à l'horaire, selon le statut des cours. Il s'agit soit de cours obligatoires, de concentration, ou de cours optionnels.

[21] Les cours obligatoires sont à l'horaire plus fréquemment que les deux autres. Il faut tenir compte du moment où les cours ont été donnés la dernière fois et des besoins

des étudiants qui doivent suivre certains cours pour compléter leurs cheminements pédagogiques.

[22] Par la suite, la planification qui en résulte est présentée pour chaque campus, pour chaque session.

[23] D'abord, les professeurs expriment leurs choix parmi les cours offerts selon la planification. Le « *directeur de l'enseignement et recherche* » procède à l'approbation des choix des professeurs. Il peut agir comme arbitre lorsque deux professeurs ont fait le même choix.

[24] Les cours non choisis à cette étape sont offerts aux chargés de cours. La preuve n'explique pas comment le choix final est effectué lorsque deux chargés de cours effectuent le même choix. Cependant, il est admis que jamais les charges de cours n'ont été données par ancienneté, ou selon un système de pointage.

#### L'ANNONCE AU PLAIGNANT

[25] Le 18 mai, c'est madame Combefort qui informe le plaignant que le 7322 ne sera plus à l'horaire pour l'automne 2018. Le plaignant est étonné que la personne responsable, il s'agit de madame Gagnon, ne le contacte pas directement pour l'informer. Cette dernière reconnaît *a postériori* que c'est normalement elle qui aurait dû informer le plaignant.

[26] Il contacte donc madame Gagnon et un rendez-vous est fixé au 30 mai 2017 à 10 h 30. À la rencontre, il fait d'abord connaître sa frustration quant à la façon dont on l'a avisé qu'il perdait sa charge de cours.

[27] Selon le plaignant, Madame Gagnon lui demande s'il est disposé à donner le nouveau cours (le 7149) ce à quoi il répond oui. Selon madame Gagnon c'est le plaignant qui s'est proposé. Cependant, les deux sont d'accord pour dire que madame Gagnon s'est alors engagée auprès du plaignant à faire un suivi de sa candidature, ce qu'elle ne fera jamais.

[28] Madame Gagnon ajoute qu'il n'a été fait aucune évaluation des qualifications du plaignant pour savoir s'il était en mesure de donner le nouveau cours.

[29] En contre interrogatoire elle confirme qu'il n'y a eu aucun critère particulier retenu par l'employeur pour écarter la candidature du plaignant.

[30] Le plaignant fait valoir au Tribunal que la décision semble précipitée. Lorsqu'on lui annonce la disparition de son cours, il est toujours à l'horaire pour la session d'été qui est en cours depuis le début du mois de mai ainsi que pour l'automne. Il est étonné parce

qu'il est aussi prévu qu'il donne ce cours à la session d'hiver 2018 à la direction des affaires internationales (la DAI). Madame Gagnon mentionne qu'elle ignorait qu'il donnait ce cours à la DAI. Elle a donc vérifié et la direction de la DAI l'informe alors qu'elle allait suivre le mouvement initié dans le programme de maîtrise, en conséquence le cours est annulé.

[31] Au moment où le plaignant dépose sa plainte et en août 2017, le plan de cours du 7149 est toujours indiqué comme « provisoire » au site Internet de l'ÉNAP.

[32] Bien que la décision d'abolir le cours ait, selon madame Gagnon, été prise depuis février 2017, il demeure qu'au début mai 2017, le 7322 est toujours annoncé comme offert à l'été 2018 sur le site Internet de l'ÉNAP. D'ailleurs, le cours d'été a été donné par le plaignant à l'été 2017. Selon madame Gagnon, c'est au cours de l'opérationnalisation des changements, selon les besoins, que les décisions sont prises à savoir à quel moment un cours cessera d'être offert.

[33] Selon le plaignant, et il n'est pas contredit à ce sujet, bien que les termes utilisés soient légèrement différents, le descriptif du nouveau cours (le 7149) est sensiblement le même que celui du cours qu'il donnait, le 7322.

#### ATTRIBUTION DE LA CHARGE DU 7149

[34] Selon le plaignant, le nom du titulaire de la charge du nouveau cours n'est pas encore annoncé en mai lorsqu'on l'informe qu'il a perdu sa charge de cours. D'ailleurs, le nom du titulaire n'est toujours pas connu au début de l'audience.

[35] Normalement, le nom des chargés de cours est indiqué en mai sur les diverses plateformes Internet de l'ÉNAP. En fait, c'est au cours de l'audience que le plaignant apprend que la charge de cours a été attribuée à monsieur Patrick Nbassegue.

[36] Selon madame Gagnon, c'est au début de juin que la décision d'accorder la charge de cours à monsieur Nbassegue a été prise. Il avait été prévu qu'un professeur donne le nouveau cours, mais ce dernier a dû se désister puisqu'il a été promu à des fonctions qui l'ont obligé à diminuer sa charge d'enseignement.

[37] Toujours selon madame Gagnon, monsieur Nbassegue est à l'ÉNAP depuis 2007 et il a donné 48 charges de cours et autant le 7322 que le 7228. Elle mentionne que ce dernier dans le contexte des modifications apportées au programme de maîtrise se voit lui aussi dépouillé de la charge de ces cours qui ne se donneront plus.

[38] L'ÉNAP n'a administré aucune preuve supplémentaire quant à la manière dont la charge de cours aurait été offerte aux chargés de cours ni quant aux critères ayant mené au choix de monsieur Nbassegue pour donner le nouveau cours.

## ARGUMENTS

### L'ÉNAP

[39] La fin de contrat du plaignant résulte d'un processus institutionnel qui a commencé bien avant l'accréditation syndicale. Le processus usuel de révision des programmes a résulté en la fusion des cours 7322 et 7228 pour créer le 7149. Le processus ne vise pas une personne en particulier. On ne peut y voir une mesure imposée à cause des activités syndicales du plaignant.

[40] Il est normal que des composantes de 7149 soient en partie les mêmes que 7322, il s'agit d'une fusion des composantes de 7322 auxquelles se sont ajoutées celles de 7228.

[41] D'abord, on a pensé que le nouveau cours serait donné par un professeur, et ces derniers ont toujours eu le premier choix sur les cours à donner. Il n'y a rien d'anormal à ce qu'il y ait eu des changements et que finalement un chargé de cours soit nommé. Le processus d'allocation des charges de cours fonctionne comme une sorte d'entonnoir. En premier lieu, les professeurs font leurs choix, puis les cours sont offerts aux chargés de cours. Les chargés de cours sont syndiqués, mais n'ont pas encore de convention collective. Il n'est donc pas question d'ancienneté ni de qualification.

[42] Il importe de noter que malgré tout, la personne nommée a plus d'ancienneté que le plaignant et a déjà donné les deux cours qui sont fusionnés.

[43] C'était dans les prérogatives de l'employeur d'accorder la charge de cours à la meilleure personne qui a déjà donné les deux cours et qui est elle-même visée par la restructuration. Le processus objectif usuel de révision des cours a été suivi et il faut reconnaître qu'il y avait une composante du nouveau cours que le plaignant n'a pas donné.

[44] Les activités syndicales du plaignant n'étaient pas connues de l'employeur ou très peu. Le dossier de l'employeur est irréprochable dans ses relations avec les nombreux syndicats.

[45] Il n'y a pas de punition contre le plaignant c'est la simple fin du contrat qui fait qu'il n'a plus de charge de cours. Le plaignant était à contrat pour un cours qui ne se donne plus.

### LE PLAIGNANT

[46] La preuve révèle que le plaignant a exercé plusieurs droits protégés par le Code de façon contemporaine à la fin de son emploi, la présomption doit s'appliquer.

[47] L'employeur ne peut prétendre que parce que la fin d'emploi est consécutive à une restructuration du programme de maîtrise, le Tribunal doit rejeter la plainte.

[48] La jurisprudence rappelle qu'on ne peut exclure l'échéance contractuelle des congédiements visés à l'article 16 du Code. Ceci aurait pour effet de soustraire les employés à statut précaire à la protection du Code.

[49] L'employeur n'a pas démontré une autre cause juste et suffisante de la fin d'emploi du plaignant. Il a omis de démontrer des critères objectifs ayant amené à la préférence de Nbassaque sur le plaignant. Il s'agit d'un congédiement.

### MOTIFS ET DISPOSITIF

[50] La présomption prévue à l'article 17 du Code vise à dispenser le plaignant du fardeau de démontrer qu'une mesure lui a été imposée à cause de l'exercice d'un droit.

16. Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, déposer sa plainte au Tribunal dans les 30 jours de la sanction ou mesure dont il se plaint.

17. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[51] Ainsi, la preuve de l'exercice de ce droit, de façon contemporaine à l'imposition d'une mesure, entraînera la présomption que celle-ci a été imposée à cause de l'exercice de ce droit. Cette présomption peut être renversée par l'employeur en faisant la démonstration d'une autre cause juste et suffisante qui n'est pas de la nature d'un prétexte<sup>2</sup>.

[52] La protection accordée aux salariés qui exercent une activité syndicale comme prévue à l'article 17 du Code s'applique peu importe la nature de leur contrat d'engagement, l'employeur ayant toujours la possibilité de démontrer que la fin d'emploi résulte d'une autre cause. La notion de congédiement prévue à l'article 15 du Code peut inclure la décision de ne pas renouveler un contrat de travail incluant ceux en vertu duquel, l'employé n'aurait aucun droit de réclamer son réengagement. Dans l'Arrêt de la Cour d'appel *Baker c. Weston school inc.*<sup>3</sup> aux pages 13 et 14 la Juge Deschamps le rappelle et cite avec approbation le juge Gagnon dans l'arrêt *United Last Company Ltd. c. Le Tribunal du travail* :

Notre Cour a déjà reconnu que les règles de la L.N.T. concernant l'obligation de ne congédier que pour cause après une période d'emploi continue, constituent du droit

---

<sup>2</sup> *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536.

<sup>3</sup> [1993] R.J.Q. 708.

nouveau restreignant "la liberté contractuelle par l'imposition d'une règle légale prééminente.

Les dispositions du C.T., et plus spécifiquement les articles 15 à 17 s'appliquent à tous les salariés, qu'ils soient engagés pour une période fixe ou indéterminée. Ce serait nier leur application que de permettre à un employeur de prendre la décision de ne pas renouveler un contrat parce que le salarié a exercé des activités syndicales. Permettre à un employeur de patienter jusqu'à l'arrivée du terme pour éviter le renouvellement ou pour rendre moins évidente sa décision de congédier serait refuser à ces salariés la protection offerte par le C.T. à tous les autres employés.

La protection accordée aux salariés qui exercent des activités syndicales ne prive pas les employeurs de prouver que le contrat n'est pas renouvelé pour une cause qui est étrangère à l'activité syndicale des salariés. Le contrat à durée déterminée peut très bien être terminé parce que la fonction a été abolie ou parce que des compressions budgétaires ont entraîné une diminution du nombre de postes ou pour quelque autre raison. L'employeur doit cependant justifier le non-renouvellement afin d'assurer que l'objectif fondamental recherché par les art 15 et 16 C.T. ne soit pas contourné.

Déjà en 1973, dans l'arrêt *United Last Company Ltd. c. Le Tribunal du travail*, notre Cour était saisie de cette épineuse question. L'opinion du juge Gagnon est toujours d'actualité:

C'est, de façon générale et sauf certaines lois particulières, dans le Code civil que l'employé non- syndiqué doit rechercher sa sécurité d'emploi. Bien sûr, il peut être renvoyé pour cause, sans avis et sans indemnité. Mais, en dehors de ce cas et si son contrat de travail n'y pourvoit pas autrement, son employeur peut mettre fin au contrat de louage de services par un préavis dont le délai pourra être assez court. Si l'avis prescrit est donné, le contrat cesse et l'ouvrier n'a pas de recours contractuel à l'égard de son renvoi.

C'est ici qu'interviennent les articles 14, 15 et 16 c.t. S'il est établi à la satisfaction du commissaire-enquêteur que le salarié exerce un droit qui lui résulte du Code du travail, la présomption de l'article 16 entre en jeu. À partir de ce moment, la loi impose un lourd fardeau à l'employeur. Ainsi, il ne pourra se retrancher derrière le Code civil et justifier le renvoi de son employé en disant, par exemple, que ce dernier avait été engagé pour une période indéterminée, qu'il était payé à la semaine et qu'il a reçu l'avis d'une semaine. Il devra prouver une cause juste et suffisante de renvoi. On voit donc que ces dispositions débordent les cadres du contrat individuel de travail et qu'elles accordent au salarié congédié pour activités syndicales une sécurité d'emploi qui ne trouve pas sa source dans le Code civil et qui en rendent même certaines dispositions inapplicables.

Les termes "congedié" et "congediement" doivent donc recevoir une interprétation assez large pour que ne soit pas frustrée l'intention du législateur et qui, à mon avis, devrait couvrir toutes les formes de terminaisons d'emploi motivées par des activités syndicales.

Que le législateur ait voulu assujettir ces situations à un régime particulier, cela ressort, comme j'ai tenté de le démontrer, du fardeau de



la preuve qu'il a imposé à l'employeur. Cela devient encore plus évident lorsque l'on considère la sanction dont il a frappé les actes que les articles 14, 15 et 16 veulent réprimer.

Le commissaire-enquêteur peut ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi. Il peut appliquer ces dispositions, je le répète, dans tous les cas, même dans le cas où l'employé n'aurait aucun droit, en vertu de son contrat de travail, de réclamer son réengagement. Le Code du travail confère donc au salarié visé par ces articles un droit spécial à son emploi.

...

Sous cet aspect, je dirais que les articles 14, 15 et 16 créent entre l'employeur et le salarié une nouvelle situation juridique, qu'ils modifient le contrat individuel de travail et qu'ils donnent au salarié de nouveaux droits, indépendamment du Code civil et même de toute convention collective de travail.

L'interprétation large donnée aux mots "congedié" et "congediement" est d'ailleurs confirmée par la nouvelle formulation de l'article 15 C.T.. En 1983, au mot "congedié", sont ajoutés les mots "mesures discriminatoires ou de représailles ... ou toute autre sanction..." Cet élargissement suffit pour inclure la décision d'un employeur de ne pas renouveler un contrat de travail à cause de l'exercice par un employé d'activités syndicales.

(soulignements ajoutés, références omises)

[53] En matière de licenciement, l'employeur a le fardeau de prouver que les motifs à l'appui de sa décision sont réels et il doit notamment établir que les critères de sélection du salarié sont raisonnables, objectifs et impartiaux. S'il fait défaut d'en faire la démonstration, le Tribunal pourra conclure à un congediement. Le salarié pour sa part devra démontrer que les critères utilisés révèlent des indices que le licenciement allégué constitue plutôt un congediement déguisé.

[54] Dans la décision *Selivanov c. ABPTS inc.*<sup>4</sup>, la Commission des relations du travail procède à la revue de la jurisprudence de la Cour d'appel (*Cloutier c. AlSCO, division de Western Linen Supply Co. Ltd.*, 2005 QCCA 1150 ; *Kopczynski c. RSW inc.*, 2007 QCCA 992 ; *Pelletier c. Québec (Procureur général)*, 2008 QCCA 346 ; *Busque & Laflamme inc. c. Laberge*, 2009 QCCA 763 ) en regard du fardeau respectif des parties lorsqu'il s'agit de décider si une fin d'emploi résulte d'un licenciement :

[27] En somme, en matière de licenciement, l'employeur doit prouver, par prépondérance des probabilités, que les motifs d'ordre économique ou organisationnel sont réels. Il doit aussi établir que la fin d'emploi du salarié découle nécessairement de ces motifs. Ces derniers ne peuvent pas servir de prétexte pour camoufler un congediement déguisé et

<sup>4</sup> 2010 QCCRT 0138.

l'employeur doit établir des critères de sélection du salarié licencié qui sont raisonnables, c'est-à-dire objectifs, impartiaux et non inspirés d'éléments subjectifs propres au salarié. Le cas échéant, il appartient au salarié de faire la preuve que les motifs économiques ou organisationnels ne sont pas fondés ou, qu'à son égard, les critères de sélection de l'employeur sont partiels, illicites ou déraisonnables. À tout le moins, le salarié doit démontrer des indices ou des éléments révélant que le licenciement constitue un prétexte visant à camoufler un congédiement déguisé.

(soulignements ajoutés)

## APPLICATION DU DROIT AUX FAITS

### LA PRÉSUMPTION

[55] Le plaignant a exercé de façon continue, de la fondation du syndicat jusqu'à la fin de son emploi, par différentes activités, son droit d'association prévu au Code. Officier syndical, il a participé à la signature des cartes d'adhésion, à la mise en place du syndicat et à la préparation du projet de négociation collective et à la convocation de la première assemblée le jour où on lui annonce son renvoi.

[56] Ces activités sont immédiatement concomitantes avec la fin d'emploi du plaignant et elles justifient l'application de la présomption prévue au Code. D'ailleurs, l'employeur ne prétend pas que les conditions requises pour l'application de la présomption prévue à l'article 17 du Code ne sont pas satisfaites. Pas plus qu'il ne prétend que le plaignant ne peut réclamer le bénéfice de la présomption parce qu'il ne serait plus salarié de l'ÉNAP.

[57] Le plaignant bénéficie donc de la présomption que son licenciement comme allégué lui a été imposé à cause de l'exercice de droits prévus au Code. Cependant, l'employeur prétend que cette présomption doit être renversée. Qu'en est-il?

### LICENCIEMENT OU CONGÉDIEMENT?

[58] La qualification que fera le Tribunal de la nature de la fin d'emploi déterminera le sort de la plainte. S'il s'agit d'un licenciement justifié, la présomption sera renversée et la plainte sera rejetée, s'il s'agit d'un congédiement, elle sera accueillie.

[59] L'employeur prétend que la fin d'emploi du plaignant est un licenciement et résulte de la fusion du cours dont il avait la charge avec un autre cours dont la présentation a ultimement été confiée à quelqu'un d'autre.

[60] En fait, il prétend que le plaignant n'a été l'objet d'aucune mesure interdite.

[61] La preuve démontre bien que la réorganisation du programme de « *maîtrise pour analyste* » est réelle et que c'est dans ce contexte que le cours 7322 ne se donne plus ou qu'il n'existe plus, sous ce vocable, à compter de l'automne 2018.

[62] L'employeur prétend que le nouveau cours 7149 résulte de la fusion du 7322 avec le 7228. Or, les documents d'information de l'ÉNAP tendent plutôt à démontrer, qu'au moment où la décision est annoncée au plaignant et jusqu'à peu avant l'audience, le 7149 remplace le 7322 alors que le 7228 est toujours à l'horaire à l'automne 2017 et à l'hiver 2018. La preuve non contredite du plaignant établi que, malgré la réforme du programme, le contenu du cours 7149 pour l'essentiel est le même que le 7322.

[63] Une fois la restructuration du programme de maîtrise démontrée, l'employeur devait selon la jurisprudence « *établir des critères de sélection du salarié licencié qui sont raisonnables, c'est-à-dire objectifs, impartiaux et non inspirés d'éléments subjectifs propres au salarié* » (voir paragraphe 52 ci-dessus). Or, sa preuve est muette à cet égard.

[64] Selon la preuve, le nouveau cours est une sorte de copie de celui que donnait le plaignant. Ceci n'est pas contredit par l'employeur. En vertu de quel critère, le plaignant doit-il être celui qui se voit mis à pied au profit d'un autre chargé de cours si l'essentiel de son cours est toujours offert? Pourquoi substituer un autre chargé de cours au plaignant? On ne peut prétendre que la personne nommée possède un droit de déplacer (*bumping*) justifiant que le plaignant perde sa charge d'enseignement.

[65] Aucun mécanisme de sélection visant à déterminer qui devait être mis à pied n'a été mis en preuve par l'ÉNAP et rien ne dit comment l'ÉNAP a procédé à la sélection de la personne mise à pied ou à l'inverse chargée du nouveau cours. Ne reste plus que le choix arbitraire de l'employeur basé sur aucun critère alors qu'il est présumé que le plaignant est mis à pied à cause de ses activités syndicales.

[66] Madame Gagnon, informée que le plaignant désirait donner le nouveau cours et bien qu'elle se soit engagée à faire le suivi de la demande du plaignant, affirme qu'en aucun temps les qualifications du plaignant n'ont fait l'objet d'une évaluation pour savoir s'il pouvait obtenir la charge du nouveau cours qui rappelons-le comporte essentiellement le même contenu. De plus, jamais madame Gagnon n'est revenue au plaignant pour discuter de sa candidature.

[67] Madame Gagnon prétend qu'initialement le nouveau cours devait être donné par un professeur donc qu'aucun chargé de cours ne pouvait le réclamer. Il est pour le moins étonnant dans ces circonstances qu'elle se soit engagée le 30 mai à revenir auprès du plaignant à propos de l'offre qu'elle aurait faite ou de la demande du plaignant pour donner le nouveau cours. Il est beaucoup plus probable que l'assignation de la charge de cours à un professeur n'était plus à l'ordre du jour à ce moment d'autant plus que madame Gagnon témoigne que le nouveau chargé de cours a été nommé au début de juin.

[68] Si comme le prétend l'ÉNAP la démarche menant au licenciement du plaignant est objective et impartiale pourquoi ne pas faire l'annonce du nouveau titulaire de la charge de cours en juin lorsqu'il est choisi? Pourquoi l'identité du chargé de cours est-elle demeurée secrète jusqu'à l'audience?

[69] L'employeur plaide que malgré tout, comme madame Gagnon l'a affirmé en contre-interrogatoire, monsieur Nbassague aurait plus d'ancienneté que le plaignant et qu'il aurait déjà donné les deux cours ayant fait l'objet d'une fusion. La preuve ne dit pas en quelle circonstance ni à quelle fréquence le nouveau titulaire de la charge de cours aurait donné le 7322. Ni s'il le donnait lors de la création du 7149. Alors qu'il est clair que le plaignant le donnait à ce moment.

[70] Rappelons qu'il n'est pas contesté que ni l'ancienneté, ni un système de pointage n'ont été des critères retenus antérieurement pour l'assignation des charges de cours. D'ailleurs la preuve ne permet pas d'affirmer que c'est en s'appuyant sur ces critères que l'employeur a écarté le plaignant pour choisir monsieur Nbassague. Au contraire, il n'y a eu aucune évaluation de la candidature du plaignant.

[71] Finalement, aucun critère raisonnable et impartial de sélection du salarié visé n'a été démontré. En fait, l'employeur a écarté, sans autre explication, le plaignant de toute option dès lors que le cours qu'il donnait a été remplacé par le 7149.

[72] Retenir la position de l'employeur reviendrait à dire que ces personnes à contrat ne peuvent bénéficier de la protection de l'article 16 du Code parce l'obligation de l'employeur envers le salarié échoit avec la disparition de la charge de cours. Or la Cour d'appel dit bien que l'employeur, sans égard à la nature du contrat en cause, doit faire la preuve d'une autre cause juste et suffisante qui n'est pas de la nature d'un prétexte pour renverser la présomption.

[73] Cette démonstration n'a pas été faite. Au contraire le plaignant a mis en preuve des indices convaincants qu'il s'agit plutôt d'un congédiement déguisé. La preuve prépondérante est que la fusion alléguée des cours, est plus un prétexte, l'employeur profitant de la situation pour se séparer du plaignant.

[74] La présomption que le licenciement a été imposé à cause de l'exercice par le plaignant de ses droits prévus au Code n'est donc pas renversée, et la plainte doit être accueillie.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**ACCUEILLE** la plainte;

- ANNULE** le congédiement imposé le 18 mai 2017;
- ORDONNE** à **École nationale d'administration publique (ENAP)** de réintégrer **André Gerges** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;
- ORDONNE** à **École nationale d'administration publique (ENAP)** de verser à **André Gerges** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement.



Gaëtan Breton

M<sup>e</sup> Karine Dubois  
ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Simon Lebrun  
ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE (ENAP)  
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 17 août 2017

/ct