

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Québec

Dossiers : CQ-2016-4982 CQ-2016-5365 CQ-2016-5370
CQ-2016-5371 CQ-2016-5372

Dossier accréditation : AQ-2001-7528

Québec, le 18 janvier 2017

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Raymond Gagnon

Syndicat des marins, du divertissement et des métiers alliés
Anthony Côté
Nicolas Ouellette-Therrien
Parties demandereses

c.

Croisières AML inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Avec la présente décision, le Tribunal complète l'examen de la requête en accréditation qu'a déposée, le 23 août 2016, le Syndicat des marins, du divertissement et des métiers alliés (le Syndicat) et visant l'entreprise d'excursions en mer à bord de bateaux zodiacs ou de type zodiac qu'exploite Croisières AML inc. (l'Employeur) à Tadoussac et à Baie-Sainte-Catherine pour le Parc marin du Saguenay - Saint-Laurent. Il doit maintenant décider du caractère représentatif du Syndicat.

[2] Par la décision interlocutoire rendue le 27 octobre 2016¹, le Tribunal détermine que les capitaines/pilotes de bateaux zodiacs et de bateaux de type Zodiac forment un groupe distinct aux fins du *Code du travail*² (le Code) et que, à la date du dépôt de la requête, font partie de ce groupe quatorze salariés, dont Anthony Côté et Nicolas Ouellette-Therrien, chacun d'eux ayant déposé une plainte, en application des articles 15 et suivants du Code, à l'encontre de la décision de l'Employeur de mettre fin à leur emploi, le 22 août dans le cas du capitaine Côté et le 24 août pour le capitaine Ouellette-Therrien.

[3] En sus des plaintes de ces deux capitaines, le Syndicat a déposé une plainte en application des articles 12 à 14 du Code, alléguant ingérence, entrave et intimidation de la part de l'Employeur dans sa campagne d'organisation syndicale. Pour le Syndicat, ces pratiques interdites se sont soldées par les démissions de six salariés, lesquelles lui ont été signifiées le jour même du dépôt de sa requête, dont cinq postérieurement à celui-ci.

[4] Le Syndicat demande au Tribunal de sanctionner cette contravention de l'Employeur au Code et de l'accréditer pour représenter le groupe des capitaines/pilotes afin d'entreprendre la négociation collective de leurs conditions de travail, ainsi qu'ils en ont majoritairement exprimé le désir en y adhérant librement avant qu'il ne dépose sa requête.

[5] Les capitaines Côté et Ouellette-Therrien demandent pour leur part que soit annulée la décision de mettre fin à leur emploi, prise respectivement la veille et le lendemain du dépôt de la requête, et qu'ils soient rétablis dans tous leurs droits comme salariés travaillant toujours pour l'Employeur.

[6] L'Employeur réfute toutes ces allégations. Il plaide qu'il a géré normalement son entreprise, laquelle est essentiellement saisonnière. Ainsi, il a maintenu une relation étroite avec chacun des capitaines selon le style de gestion de proximité qu'il privilégie, en accord avec les valeurs familiales qu'il entend y promouvoir. Même en situation d'organisation syndicale, il a toujours la liberté de communiquer directement avec ses employés.

[7] Ainsi, il a procédé aux évaluations des capitaines alors que la haute saison s'achevait, il a mis fin au contrat du capitaine Côté alors que ce dernier avait fait les remplacements pour lesquels ses services avaient été retenus pendant la haute saison et le comportement au travail du capitaine Ouellette-Therrien justifiait la terminaison de son emploi.

¹ 2016 QCTAT 6113.

² RLRQ, c. C-27.

LES FAITS

[8] En mai, l'Employeur prépare la saison des croisières aux baleines. Il retient les services des capitaines en nombre suffisant pour lui permettre d'offrir les services requis par sa clientèle, surtout lorsque la saison touristique sera à son plus haut, soit de la mi-juillet à la fin août.

[9] La très grande majorité des capitaines reviennent année après année. Pour la saison de l'été 2016, c'est le cas de douze des quatorze capitaines. Les deux autres, Julie Labrèche et Nicolas Lachapelle-Plamondon, sont embauchés le 22 mai pour leur permettre d'obtenir le brevet nécessaire avant que la saison n'atteigne son plein de touristes.

[10] En raison du caractère saisonnier de l'activité, l'Employeur offre l'hébergement à ceux qui proviennent de l'extérieur au Gîte-à-la-Baleine (le Gîte), lequel est adjacent aux locaux administratifs de l'Employeur. Y sont hébergés quatre au début de la saison, onze au plus fort de celle-ci.

[11] Dès le début de la saison 2016, une grogne se manifeste parmi le groupe des capitaines de zodiacs. Certains parlent même de faire une grève. Plus tard dans la saison, un groupe de capitaines rédige un communiqué à l'intention des médias locaux pour faire connaître leurs revendications.

[12] Il y a d'abord les conditions salariales considérées insatisfaisantes. La rémunération est fonction du nombre de sorties en mer et certains estiment que les horaires sont trop chargés. Ils se plaignent aussi de l'absence de mesures de sécurité adéquates à bord des zodiacs.

[13] En raison du développement des activités liées à l'observation des baleines dans le parc marin, l'ensemble des capitaines, travaillant pour différentes entreprises offrant les excursions à bord de zodiacs, – ils sont une trentaine – veulent faire entendre leur voix comme groupe participant à ces activités. Ils entendent former une alliance entre eux. Ils veulent aussi faire front commun afin d'améliorer leurs conditions de travail auprès de leur employeur respectif et être représentés auprès de la direction du parc marin.

[14] Les capitaines se rencontrent régulièrement en dehors de leur travail et fraternisent tout en échangeant entre eux sur les actions à prendre.

[15] Au début de l'été, le responsable des ressources humaines de l'Employeur, monsieur Guy Champagne, est présent à Tadoussac. Il rencontre les capitaines et discute avec eux de leurs conditions salariales et autres aspects de leur travail, dont la

durée probable de leur période d'emploi. Il sera aussi appelé à participer aux évaluations des capitaines dans la troisième semaine d'août.

[16] Le directeur Champagne est bien au fait de la grogne qui sévit parmi les capitaines. Certains lui font part directement de leurs propres griefs. Il leur répond que l'Employeur entend faire les ajustements nécessaires au cours de la saison afin de calmer le jeu.

[17] Agit également comme représentante de l'Employeur madame Lyne Vézina, responsable des zodiacs, et dont les activités ont principalement cours à proximité des quais d'embarquement d'où elle coordonne les activités. Elle intervient notamment pour informer des capitaines du début et de la fin de leur période d'emploi.

[18] Le 24 juillet, le vice-président aux opérations de l'Employeur, monsieur Loïc Hamel, emménage à Tadoussac pour les semaines à venir, celles de la très haute saison.

[19] Il s'implique personnellement dans la coordination des activités et est très présent à la fois au Gîte et sur les quais. Il établit lui-même les horaires des capitaines, en prenant en compte leur disponibilité respective et leur ancienneté.

[20] Il est déjà au fait de la grogne qui s'est installée parmi les capitaines. Il reconnaît qu'il y avait là une tension qui était palpable.

LA CAMPAGNE DE SYNDICALISATION

[21] En cadence, les 18, 19 et 20 août, se tiennent des rencontres plutôt festives auxquelles sont conviés l'ensemble des capitaines de zodiacs œuvrant pour les entreprises de croisières aux baleines dans le secteur de Tadoussac. On s'invite les uns les autres à ces rencontres à la maison où loge notamment le capitaine Anthony Côté. Plusieurs participent à plus d'une rencontre. Un représentant du Syndicat est présent. Il répond aux questions des participants et fait la promotion des services que le Syndicat peut leur offrir.

[22] Les capitaines se montrent enthousiastes et plusieurs signent une carte d'adhésion syndicale. La confidentialité entourant ce geste est un élément essentiel pour les capitaines et elle devient même l'une des conditions de leur adhésion. Plusieurs craignent de subir des représailles, si cette adhésion venait à être connue de leur employeur. Malgré ces craintes, un esprit de franche camaraderie et de solidarité prévaut.

[23] Le lundi 21 août, le vice-président Hamel se présente au Gîte et convie les employés présents à un souper, lequel est suivi d'une soirée festive au Gîte. Il se voit lui-même comme un grand-frère au sein d'une grande famille. La question syndicale est évitée.

[24] Le 22 août, en compagnie du directeur Champagne, le vice-président Hamel prépare les formulaires d'évaluation de plusieurs capitaines. Cette donnée apparaît au document de référence sur la séquence chronologique des événements de la fin août présenté par l'Employeur, ce qui contredit le témoignage du vice-président Hamel voulant que les rapports d'évaluation étaient prêts depuis les 17 ou 18 août. La responsable Vézina se charge de convoquer les capitaines à tour de rôle ce même jour.

[25] Les formulaires d'évaluation étaient déjà en usage et ont déjà été remplis pour quelques capitaines. L'un de ces formulaires remplis en 2014 indique qu'il faut faire l'évaluation dans la première semaine d'août « pour contrat 2014 à 2018 ». Il contient quelques notes, en sus de la cote. Le formulaire n'est pas daté.

[26] Ces formulaires portent sur les compétences des capitaines (leur connaissance de la tâche, la planification et l'organisation de leur travail, leur motivation, sens des responsabilités, productivité et esprit d'équipe) de même que sur des aspects plus subjectifs, tels leur attitude face au travail, leur leadership et leur jugement.

[27] Aux fins de compléter les évaluations pour 2016, le vice-président Hamel rencontre successivement, le 22 août, les capitaines Jane Stairs, Mikaël Hébert et Emmanuel Thibault-Marchand. Ces trois capitaines sont engagés depuis 2011 ou 2012. Les trois évaluations sont élogieuses : les trois capitaines connaissent très bien leur travail, ils sont très productifs et motivés, ils ont un grand sens des responsabilités, etc. Tel qu'il appert d'une note manuscrite apposée au formulaire, les capitaines Hébert et Thibault-Marchand bénéficient d'un rappel de salaire à compter du 1^{er} août.

[28] Le vice-président Hamel précise dans son témoignage qu'à la fin de l'entretien, ces trois capitaines ont abordé de leur propre initiative la question syndicale, soit qu'un syndicat s'en venait, qu'ils lui ont indiqué que cette question les tourmentait, qu'il les a écoutés en s'interdisant de leur indiquer de quelle façon ils devaient gérer cette situation. Il ajoute qu'un quatrième capitaine l'a appelé à la fin de la journée pour lui faire part de son malaise ou déchirement sur la question syndicale.

[29] Néanmoins, il les a dirigés vers un site WEB, InfoTraval.ca, sur lequel ils pourraient obtenir l'information appropriée aux fins de se retirer du Syndicat, si tel était leur désir.

[30] Ces trois capitaines n'ont pas témoigné.

[31] Par ailleurs, ont témoigné des collègues capitaines qui les ont rencontrés au sortir de leur entretien d'évaluation avec le vice-président Hamel.

[32] Ainsi, la capitaine Labrèche qui côtoie la capitaine Stairs depuis plusieurs années, la rencontre à la suite de son entretien. Elle l'informe qu'elle remet en question son adhésion au syndicat, qu'elle est « déchirée » et qu'elle est angoissée par toute cette affaire. Elle craint maintenant de perdre son emploi.

[33] Pour sa part, le capitaine Lachapelle-Plamondon rencontre successivement les capitaines Hébert et Thibault-Marchand au sortir de leur entretien d'évaluation.

[34] Le premier, très émotif et agité, a le sentiment d'avoir trahi ses collègues capitaines pour avoir parlé de l'arrivée du Syndicat avec le vice-président Hamel. De plus, il est partagé, voire confondu, entre cette solidarité avec ses collègues et les liens que lui et sa famille entretiennent depuis longtemps avec l'Employeur. Il craint que son avenir au sein de l'entreprise soit hautement compromis.

[35] Le deuxième est tout aussi malheureux. Il craint de voir maintenant son nom inscrit sur une liste noire et ne pas obtenir au terme de sa saison la lettre de recommandation dont il a besoin.

[36] Les capitaines Hébert et Thibault-Marchand comptent sur leur expérience dans cette entreprise pour assurer leur avenir. Dans ce contexte, ils sentent que leur adhésion syndicale est susceptible de leur occasionner bien des ennuis.

[37] Pourtant, ces trois capitaines s'étaient montrés très enthousiastes et désireux de s'impliquer lors des rencontres auxquelles ils avaient participé quelques jours auparavant.

[38] Ce même 22 août, la responsable Vézina informe le capitaine Anthony Côté que son emploi prend fin au retour de la croisière. Il en sera question plus loin.

[39] Finalement, toujours le 22 août, plusieurs capitaines ont témoigné avoir vu ou avoir été mis au courant que des *goon* ou des « gros bras », ne faisant pas partie des mécaniciens ou autres employés de l'Employeur, ont été aperçus sur les quais. Les allées et venues de tous ces gens sont alors perçues comme étant particulièrement intimidantes.

[40] Le lendemain, le 23 août, le vice-président Hamel et le directeur Champagne poursuivent les rencontres d'évaluation. Ils rencontrent successivement les capitaines Simon Riopel et Grégory Laganière, dont c'est la deuxième saison pour l'Employeur.

Leur évaluation est très positive. Les rapports ne font pas état, notamment, que le capitaine Riopel a eu un accrochage au large avec un navire ou encore des difficultés personnelles du capitaine Laganière. Bien qu'ils aient encore des éléments de leurs tâches à développer, ils manifestent un intérêt à progresser et ils sont disponibles pour aider. Ils entretiennent des relations positives avec leurs collègues et sont appréciés des clients. Eux aussi bénéficient d'un rappel de salaire à compter du 1^{er} août, soit de la « piastre flottante » qui s'ajoute au forfait qu'ils reçoivent pour chaque croisière.

[41] Le capitaine Laganière a participé à deux des rencontres de la fin de semaine précédente et s'est alors montré enthousiaste au projet de former un syndicat. Après la rencontre d'évaluation, il est devenu beaucoup plus discret faisant état, lors d'un échange postérieur avec le capitaine Côté, que le véhicule syndical n'était pas le plus approprié et était plutôt de nature à créer des divisions entre les capitaines.

[42] Cette même journée, et alors que se tiennent les rencontres d'évaluation, le conseiller syndical Patrice Caron communique par téléphone avec le directeur Champagne pour l'informer qu'une requête en accréditation sera déposée incessamment.

[43] De fait, le Syndicat dépose sa requête au Tribunal en ligne ce 23 août. Elle y est reçue entre 15 h 11 m 23 s et 15 h 15 m 47 s. Il demande à représenter : «*Tous les capitaines/opérateurs de bateaux zodiacs et de bateaux de type zodiac, à l'emploi de la compagnie.*» Il joint à sa requête les cartes d'adhésion signées par une large majorité des quatorze capitaines. Si l'unité de négociation proposée devait être retenue, le Syndicat jouit donc, au moment du dépôt de sa requête, du caractère représentatif approprié pour avoir droit à l'accréditation.

[44] Cette même journée, six capitaines, dont quatre sont hébergés au Gîte font signifier au Syndicat un avis d'annulation d'une carte d'adhésion syndicale. Il s'agit du même formulaire qui a pu être téléchargé en ligne sur le site www.InfoTravail.ca, selon la référence fournie aux capitaines par le vice-président Hamel lors de leur rencontre d'évaluation. Cinq avis d'annulation sont signifiés en soirée, après le dépôt de la requête en accréditation.

[45] De ces six capitaines, trois ont été rencontrés pour leur évaluation la veille de l'envoi de leur avis (les capitaines Stairs, Hébert et Thibault–Marchand) et deux, le jour même (les capitaines Riopel et Laganière).

[46] Le sixième, le capitaine Hovington, n'a pas été vu pour son évaluation, ni avant ni après l'envoi de son avis d'annulation. Toutefois, il a déclaré à la capitaine Labrèche qu'il craignait d'être convoqué à cette rencontre d'évaluation et qu'il avait reçu l'augmentation de salaire qu'il réclamait depuis longtemps.

[47] Le lendemain, 24 août, le vice-président Hamel et le directeur Champagne rencontrent à tour de rôle pour leur évaluation les capitaines Dominic Poitras, Lachapelle-Plamondon, Labrèche, Nicolas Gauthier et Simon Bernier-Moisan. Leur évaluation est également positive. Trois d'entre eux bénéficient d'un rappel de salaire, soit de la « piastre flottante » à compter du 1^{er} août et les deux autres bénéficient de ce rappel à compter du début de la saison.

[48] Ils rencontrent aussi le capitaine Ouellette-Therrien, à la fois pour son évaluation et pour le congédier, ainsi qu'il en sera fait état ci-après.

[49] Deux autres capitaines, Simon Bernier-Marchand et William Dufour-Lévesque, seront rencontrés dans les jours qui suivront.

[50] La haute saison prend fin avec une série de rencontres festives auxquelles participe le vice-président Hamel; le 25 août, une soirée pour souligner le départ du capitaine Thibault-Marchand; le 27 août, un barbecue de fin de saison au gîte et, le 31 août, un déjeuner avec les capitaines.

[51] Le vice-président Hamel quitte Tadoussac le 2 septembre.

[52] L'Employeur offre des croisières jusqu'en octobre et il cesse ensuite totalement ses activités pour la présente année.

[53] Finalement, il anticipe le retour pour la saison 2017 de neuf capitaines sur les quatorze faisant partie du groupe visé par l'accréditation demandée le 23 août.

[54] Ne font pas partie de ses plans pour 2017, les capitaines Labrèche et Lachapelle-Plamondon, qui ont complété une première saison en 2016 et dont le vice-président Hamel dit ignorer les intentions pour la saison 2017. Tel est aussi le cas pour le capitaine Bernier-Moisan qui a obtenu un poste de pompier.

[55] Sont aussi écartés les capitaines Côté et Ouellette-Therrien, visés par une terminaison d'emploi, et dont la situation a fait l'objet d'une preuve spécifique aux fins de décider de leur plainte pour mesures de représailles.

ANTHONY CÔTÉ

[56] Le capitaine Côté fait ce travail depuis une vingtaine d'années, pour différents croisiéristes. Il est aussi actif au sein de l'alliance des capitaines.

[57] Il a travaillé pour l'Employeur quelques saisons, dont celle de l'été 2015.

[58] Il revient à l'été 2016, pour faire des remplacements pendant la haute saison.

[59] Il s'est entendu avec la responsable Vézina pour la fréquence des croisières et il a discuté de sa rémunération avec le directeur Champagne.

[60] Il loge dans la résidence où se sont tenues les rencontres des 17 au 19 août en vue de former un syndicat chez l'Employeur et il a joué un rôle important lors de la campagne de recrutement.

[61] Il est surpris que sa saison se termine aussi abruptement, lorsqu'il apprend le 22 août, de la part de la responsable Vézina lors d'un appel radio, qu'il s'agit de sa dernière croisière, que ses services ne sont plus requis et donc, qu'il y a alors terminaison de son emploi pour l'Employeur. Il s'attend encore à travailler au cours de cette même semaine, dont les 23 et 24 août, ce que confirme l'horaire zodiac préparé par le vice-président Hamel pour la période du 14 au 27 août. De plus, en qualité de remplaçant, il devait faire majoritairement deux croisières par jour à 10 h 15 et à 13 h 30.

[62] À compter du 22 août, l'Employeur a plutôt fait appel à la capitaine Amélie Séguin. Cette dernière travaille comme premier maître sur un autre bateau de l'Employeur et son nom n'apparaît pas sur l'horaire préparé par le vice-président Hamel pour couvrir tous les besoins pendant la période du 14 au 27 août.

[63] Le vice-président n'a donc pas le temps de faire son évaluation. Aucune autre explication pour terminer de cette façon son emploi ne lui est fournie.

[64] Le relevé d'emploi qui lui est remis le 2 septembre indique qu'il y a eu arrêt de rémunération pour « Manque de travail / fin de saison ou de contrat – Cote A ».

NICOLAS OUELLETTE-TERRIEN

[65] Le capitaine Ouellette-Therrien a travaillé pour l'Employeur jusqu'en 2011, préférant par la suite avoir un travail moins saisonnier.

[66] Il revient travailler pour l'Employeur en avril 2015, étant en besoin urgent d'un travail. La saison s'est bien déroulée.

[67] Il travaille à nouveau en 2016.

[68] Au milieu de l'été, il demande au directeur Champagne que son forfait soit augmenté. Cela demeure en suspens.

[69] Le vice-président Hamel le rencontre le 24 août pour son évaluation. Mais la rencontre porte rapidement sur un ensemble d'événements survenus au cours de la saison.

[70] Le vice-président Hamel souligne d'entrée de jeu qu'avant son retour en emploi pour la saison 2016, il a cru nécessaire de lui préciser qu'il devait faire preuve de plus de civilité et surveiller sa tenue. Le capitaine Ouellette-Therrien nie que de telles mises au point lui aient été faites.

[71] Le Tribunal refuse à l'Employeur de mettre en preuve que le capitaine Ouellette-Therrien n'aurait pas respecté les consignes relatives aux approches des mammifères marins, ce qu'aurait relevé un guide du parc marin au cours de la saison. Il est nécessaire d'obtenir cette preuve de ce guide, afin de pouvoir en vérifier tous les éléments par un contre interrogatoire.

[72] Le 2 août, le vice-président Hamel est sur le quai. Il voit le capitaine Ouellette-Therrien qui effectue des manœuvres qu'il considère comme inappropriées avec son zodiac. Il en discute longuement avec ce dernier sur le quai. L'affaire en reste là.

[73] Quelques jours plus tard, il l'aperçoit en retrait dans le boisé près du quai. Il croit qu'il fume alors de la marijuana. Lorsqu'il le rencontre un peu plus tard, il lui signale que cela est inacceptable. Le capitaine Ouellette-Therrien admet qu'il en consomme, mais pour des raisons médicales. Par la suite, il effectue la croisière comme prévu, et ce, à la connaissance du vice-président Hamel. Le directeur Champagne doit rédiger un avis d'insatisfaction. Cet avis ne lui sera pas remis avant la rencontre du 24 août.

[74] Le 15 août, le vice-président Hamel intervient à nouveau auprès du capitaine Ouellette-Therrien. Il a constaté que les consignes de sécurité sont données aux passagers alors que le zodiac est déjà à plus de trois mètres de la marina, ce qui est contraire aux directives de sécurité et, de plus, fait en sorte qu'un croisiériste ne peut plus demander à descendre après avoir été avisé des risques encourus et dont le message fait état.

[75] Le surlendemain, le directeur Champagne constate la même pratique. Il prépare un avis d'insatisfaction qui ne lui est pas remis.

[76] Le 22 août, le vice-président Hamel entend rencontrer le capitaine Ouellette-Therrien et procéder à son évaluation. De fait, il est en congé ce jour- là. Il faut remettre la rencontre.

[77] La rencontre a finalement lieu le 24 août. Pour le vice-président Hamel, le défaut de respecter la consigne de sécurité qu'il a lui-même constaté le 15 août et qu'a aussi constaté le directeur Champagne le 18 août, constituent des faits culminants justifiant la terminaison de l'emploi sans autre avis.

[78] L'Employeur explique qu'aucun avis préalable n'a pu lui être remis, le directeur Champagne ayant été dans l'impossibilité de les lui remettre de main à main. Le capitaine Ouellette-Therrien affirme pour sa part n'avoir jamais refusé de recevoir de tels avis.

[79] Se disant inquiet de la réaction du capitaine Ouellette-Therrien au sortir de l'entretien, le vice-président Hamel avise la Sûreté du Québec afin qu'on prête attention à ses allées et venues autour du quai.

[80] Plus tard dans la journée, le capitaine Ouellet-Therrien voit ces agents sur le quai. Il considère que leur présence vise à l'intimider.

[81] Le relevé d'emploi qui lui est fourni le 16 septembre porte la même mention que celui remis au capitaine Côté : « Manque de travail/fin de saison ou de contrat – Cote A ».

[82] Un relevé d'emploi de même facture est aussi remis plus tard au capitaine Bernier-Moisan. Dans le cas de ces deux capitaines, le rappel au travail n'est pas écarté et aucune date de rappel au travail n'est prévue.

[83] Selon l'évaluation faite par l'Employeur en date du 13 décembre 2016, n'est pas envisagé le retour pour la saison 2017, des capitaines Bernier-Moisan (il est pompier permanent), Côté (il y a eu terminaison de son emploi), Labrèche (on ne connaît pas ses intentions), Lachapelle-Plamondon (il n'a pas indiqué qu'il reviendrait en 2017 et il travaille comme cameraman) et Ouellet-Therrien (il y a eu terminaison de son emploi). À l'exception du capitaine Bernier-Moisan, tous ont témoigné devant le Tribunal et fait état de leurs activités syndicales.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[84] Le Syndicat a droit à l'accréditation à partir du décompte de ses effectifs si, parmi le groupe formé des quatorze capitaines au service de l'Employeur le 23 août 2016, y ont adhéré une majorité absolue des salariés.

[85] Ce n'est pas le cas s'il faut considérer les avis d'annulation d'adhésion syndicale qui lui ont été signifiés le jour même du dépôt de la requête, dont cinq l'ont été en soirée, soit après le dépôt.

[86] Par ailleurs, le Syndicat demande au Tribunal d'annuler ces avis, en raison d'une entrave au droit d'association exercée par l'Employeur et ses représentants en contravention des articles 3, 12 à 14 du Code.

[87] Le Tribunal doit-il alors ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret ?

LE CARACTÈRE REPRÉSENTATIF

[88] Le Code précise de quelle façon le Tribunal doit décider du caractère représentatif d'une association requérante, ainsi que le prévoient les alinéas 3 et 4 de l'article 32 du Code :

32. [Décision relative à l'unité de négociation] Lorsqu'il est saisi d'une requête en accréditation, le Tribunal décide de toute question relative à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise; il peut à cette fin modifier l'unité proposée par l'association requérante.

[Parties intéressées] Sont seuls parties intéressées quant à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise, toute association en cause et l'employeur.

[Décision du caractère représentatif] Il doit également décider du caractère représentatif de l'association requérante par tout moyen d'enquête qu'il juge opportun et notamment par le calcul des effectifs de l'association requérante ou par la tenue d'un vote au scrutin secret.

[Parties intéressées] Sont seuls parties intéressées quant au caractère représentatif d'une association de salariés, tout salarié compris dans l'unité de négociation ou toute association de salariés intéressée

[89] Si le Tribunal décide du caractère représentatif du Syndicat par le calcul de ses effectifs, s'applique l'article 36.1 du Code :

36.1. [Conditions pour être reconnu membre d'une association] Aux fins de l'établissement du caractère représentatif d'une association de salariés ou de la vérification du caractère représentatif d'une association accréditée, une personne est reconnue membre de cette association lorsqu'elle satisfait aux conditions suivantes:

- a) elle est un salarié compris dans l'unité de négociation visée par la requête;
- b) elle a signé une formule d'adhésion dûment datée et qui n'a pas été révoquée avant le dépôt de la requête en accréditation ou la demande de vérification du caractère représentatif;
- c) elle a payé personnellement à titre de cotisation syndicale une somme d'au moins 2 \$ dans les douze mois précédant soit la demande de

vérification du caractère représentatif, soit le dépôt de la requête en accréditation ou sa mise à la poste par poste recommandée;

d) elle a rempli les conditions prévues aux paragraphes a à c soit le ou avant le jour de la demande de vérification du caractère représentatif, soit le ou avant le jour du dépôt de la requête en accréditation.

Le Tribunal ne doit tenir compte d'aucune autre condition exigible selon les statuts ou règlements de cette association de salariés.

[90] Par ailleurs, il doit ordonner un vote au scrutin secret chaque fois qu'une association qui demande à être accréditée ne groupe pas la majorité absolue, mais entre 35 % et 50 % des salariés dans l'unité, ainsi que le prévoit l'article 37 du Code :

37. **[Scrutin secret]** Le Tribunal doit ordonner un vote au scrutin secret chaque fois qu'une association requérante groupe entre 35% et 50% des salariés dans l'unité de négociation appropriée. Seules peuvent briguer les suffrages l'association ou les associations requérantes qui groupent chacune au moins 35% des salariés visés ainsi que l'association accréditée, s'il y en a une.

[Exception] Le présent article ne s'applique pas si l'une des associations groupe la majorité absolue des salariés

[91] Le Tribunal doit-il prendre en compte les avis d'annulation qui ont été signifiés au Syndicat le jour même du dépôt de sa requête, mais après celui-ci?

[92] Dans l'arrêt *Syndicat des communications graphiques*³, la Cour d'appel confirme qu'une décision du Tribunal du travail portant sur cette question n'était pas déraisonnable.

[93] Pour infirmer une décision du commissaire du travail, le Tribunal du travail s'en était tenu à sa position traditionnelle, selon laquelle la représentativité d'une association de salariés est évaluée en prenant en considération toutes les demandes d'adhésion et les révocations faites durant le jour du dépôt d'une requête en accréditation jusqu'à minuit, même si elles sont reçues après le dépôt de la requête.

[94] Cet arrêt de la Cour d'appel, portant sur la « non-déraisonnabilité » d'une position du Tribunal du travail, est à la base d'une règle d'interprétation voulant que soient valides les révocations, avis d'annulation ou démissions de salariés reçues par une association qui requiert une accréditation jusqu'à minuit le jour du dépôt de sa requête et donc que son caractère représentatif s'apprécie à la fin de la journée plutôt qu'au moment du dépôt de sa requête.

³

Syndicat des communications graphiques, local 509M c. Auclair (C.A.), [1990] R.J.Q., 334 à 343.

[95] Cette interprétation de l'article 36.1 a été retenue au départ dans les situations de maraudage ou de conflit intersyndical⁴. De plus, à l'appui de sa position, le Tribunal du travail, cite sa propre jurisprudence sur la question dans son jugement⁵, lequel a ensuite été maintenu en révision judiciaire par la Cour d'appel⁶.

[96] La Cour d'appel reconnaît que les dispositions du Code sur cette question ne sont pas claires quant aux effets de la révocation ou annulation d'une adhésion faite après le dépôt de la requête en accréditation. Elle s'exprime ainsi⁷ :

L'article 36.1b)⁸ se contente de prévoir que, pour être reconnu comme membre d'une association, un employé doit avoir signé une demande d'adhésion et ne pas l'avoir révoquée avant le dépôt de la requête. On ne prévoit pas explicitement la situation de ceux qui n'ont pas révoqué leur adhésion à la première association avant le dépôt de la requête et qui ont subséquemment adhéré à une deuxième.

En l'absence de dispositions claires et précises sur la révocation, le Tribunal du travail a statué à plusieurs reprises que les demandes d'adhésions et de révocation seront prises en considération si elles sont faites durant le jour en question même après le dépôt de la requête en accréditation.

[97] Les auteurs Robert P. Gagnon et Langlois Kronström Desjardins, s.e.n.c.r.l.⁹ décrivent la difficulté à établir le caractère représentatif en contexte de maraudage :

Dans une lutte intersyndicale, les démissions prennent souvent une importance considérable et, dans certains cas, peuvent devenir lourdes de conséquences. En effet, dans une situation de maraudage, le syndicat requérant cherche non seulement à recueillir un nombre suffisant d'adhésions pour établir son caractère

⁴ *Syndicat des salariés de Québec Poultry St-Jean-Baptiste c. Cie Québec Poultry Ltée*, [1975] T.T. 359 (décision antérieure à l'introduction de l'article 36.1 du Code); La Cour d'appel fait état de la jurisprudence du Tribunal du travail à la note (29), page 342, de l'arrêt *Syndicat des communications graphiques*.

⁵ T.T. Québec 200-28-000034-87, le 23 juillet 1987, D.T.E.87T-750.

⁶ Précité, note 3, à la page 341 de l'arrêt *Syndicat des communications graphiques*: « Le Tribunal du travail en est venu à la conclusion que la représentativité d'un syndicat était évaluée en prenant en considération toutes les demandes d'adhésion et les révocations jusqu'à minuit le jour ou la requête est déposée. Le Tribunal cite sa propre jurisprudence à cet effet et mentionne que le Tribunal « [...] a toujours décidé qu'il fallait tenir compte des adhésions obtenues jusqu'à minuit le jour du dépôt de la requête ».

⁷ Id. page 342.

⁸ Note du Tribunal :L'article 36.1 du Code introduit par L.Q.1977, c. 41, a. 22, est demeuré le même jusqu'à ce jour. Seule la désignation de l'instance décisionnelle a changé. A également été supprimé au paragraphe d) du premier alinéa « de sa mise à la poste par courrier recommandé ou certifié » L.Q., 2001, c. 26, a. 25.

⁹ Robert P. Gagnon et Langlois Kronström Desjardins, s.e.n.c.r.l., *Le droit du travail du Québec*, éd. Y.Blais, 7^e éd., 2013.no 523, à la page 483.

représentatif, mais encore, simultanément, à obtenir des démissions d'un syndicat rival de façon à lui faire perdre le sien et à éviter la tenue d'un vote au scrutin secret. L'association menacée réplique généralement par la même tactique et il peut s'ensuivre un chassé-croisé d'adhésions et de démissions d'une association à l'autre. Particulièrement si la situation se trouve compliquée par la survenance d'une demande de révocation d'accréditation en vertu de l'article 41 C.t., il peut arriver qu'aucune des associations en cause ne réussisse à compter, au moment opportun, sur un nombre d'appuis suffisant. Les salariés peuvent se retrouver éventuellement sans association accréditée. Même en tenant compte de la règle selon laquelle l'adhésion minimale de 35% des salariés de l'unité de négociation à une association requérante permettra la tenue d'un scrutin secret (art. 28 C.t.), des situations hasardeuses ou inextricables peuvent être créées par le jeu des démissions.

(références jurisprudentielles omises)

[98] L'énoncé de cette règle d'interprétation applicable en situation de lutte intersyndicale, a par la suite été élargi¹⁰, lui conférant une portée générale applicable à tous les cas de détermination du caractère représentatif par le décompte des effectifs.

[99] C'est aussi ce que laissent entendre les auteurs Gagnon et autres¹¹, la retenant comme « principe » à appliquer, lorsqu'ils commentent la condition relative au « jour du dépôt de la requête en accréditation » prévue au paragraphe d) du premier alinéa de l'article 36.1 du Code :

527 - La date à laquelle est calculé l'effectif syndical au regard des conditions qui précèdent [paragraphe a), b), et c) du premier alinéa de l'article 36.1 du Code] est celle du dépôt de la requête en accréditation à la C.R.T. [le Tribunal depuis le 1^{er} janvier 2016] (art. 36.1, al.1d) C.t.). Les effectifs syndicaux sont en quelque sorte gelés à cette date; conséquemment, les adhésions ou les démissions postérieures à ce jour ne seront pas prises en considération. On tiendra toutefois compte, en principe, de ces adhésions ou de ces démissions si elles sont complétées au cours de la journée de référence, même si c'est postérieurement au moment où la requête en accréditation a été déposée. (...).

(références jurisprudentielles omises)

[100] Conformément au troisième alinéa de l'article 32 du Code, précité, le Tribunal doit « décider du caractère représentatif de l'association requérante par tout moyen d'enquête qu'il juge opportun et notamment par le calcul des effectifs de l'association requérante ou par la

¹⁰ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Maxi Sorel-Tracy-CSN c. Provigo Distribution inc.*, 2006 QCCRT 0245, au paragraphe 9 : « La jurisprudence est constante que les adhésions et les démissions reçues jusqu'à minuit le jour du dépôt d'une requête en accréditation sont valides aux fins de l'appréciation du caractère représentatif ».

¹¹ Précité, note 9, au paragraphe 527, pages 484 et 485.

tenue d'un vote au scrutin secret. » ou selon le texte en anglais, « *decide as to the representative nature of the petitioning association after investigating this question in any manner it thinks advisable, more particularly by calculating the membership of the petitioning association or holding a vote by secret ballot.* »

[101] Après avoir passé en revue les règles prévues au Code et applicables en matière d'accréditation, le Tribunal du travail, dans l'affaire *Boisaco*¹², conclut :

[39] Il ressort donc de la jurisprudence que le Commissaire [maintenant le Juge administratif] possède une grande discrétion dans l'octroi ou le refus de l'accréditation. Cette enquête administrative est différente du processus judiciaire et doit être complétée sans délai afin de s'assurer du caractère représentatif du syndicat et de son droit à l'accréditation.

[102] Chargé d'assurer l'application diligente et efficace du Code¹³ et, par l'accréditation, la mise en œuvre du droit d'association, le Tribunal doit donc faire porter son enquête sur tout élément de nature à avoir une portée quelconque sur l'accréditation, particulièrement lorsque sont allégués des faits relatifs à l'ingérence d'un employeur dans les affaires d'une association qui cherche à exercer les droits prévus au Code ou encore qui sont de nature à influencer sur le libre choix reconnu aux salariés dans l'exercice de leur droit d'association.

L'ENTRAVE

[103] L'une des assises fondamentales du régime des rapports collectifs du travail, mis en place par le Code, est l'indépendance totale de l'association de salariés vis-à-vis l'employeur ou encore l'autonomie dont elle doit bénéficier lors de sa formation et dans l'exercice de ses activités. Cette autonomie signifie qu'elle ne doit pas subir d'entrave lors de sa formation ou dans l'exercice de ses activités. Cela vaut pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur forme juridique.

[104] Dans l'affaire *Syndicat des employés de bureau de SSQ Vie (CSN) et SSQ, société d'assurance-vie inc.*¹⁴, le Tribunal précise de quelle façon il aborde des allégations d'entrave lors de la formation d'une association de salariés ou à l'égard de ses activités, tout particulièrement lorsque l'employeur invoque son droit à la liberté d'expression :

¹² *Boisaco inc. c. Coopérative des travailleurs(euses) de Sacré-Cœur (UNISACO) c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1229*, T.T. 200-28-000053-022 DU 24 novembre 2008, AZ-50527805.

¹³ LITAT, troisième alinéa de l'article 1.

¹⁴ 2016 QCTAT 2045.

[51] Le Tribunal doit s'assurer d'une application diligente et efficace du Code, obligation prévue au deuxième alinéa du premier article de la LITAT.

[52] Dans l'exercice de ses fonctions, il jauge les agissements des parties en faisant la part entre une pratique interdite telle l'entrave ou l'intimidation reliée aux activités d'une association et pouvant porter atteinte à la liberté d'association et l'exercice légitime de la liberté d'expression que revendique l'employeur. Il doit alors procéder à une appréciation concrète de l'exercice concurrent de chacune de ces libertés.

[53] Autrement dit, la liberté d'expression de l'employeur ne peut lui permettre de s'immiscer dans les affaires internes d'une association de salariés.

L'ENTRAVE

[54] L'entrave est l'une des façons précisées au Code de contrevenir à l'exigence de non-ingérence, règle qui a pour but d'assurer aux deux parties à la négociation collective le respect l'une envers l'autre de son autonomie d'action :

12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeur, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

[55] L'entrave n'est pas définie au Code. La jurisprudence de la Commission en a défini les contours, et la doctrine en a synthétisé le sens et la portée.

[56] Récemment, dans l'affaire *Delastek c. Unifor*, section locale 1209, la Commission faisait le point en ces termes :

[149] Fondamentalement, l'entrave exercée par un employeur ou un de ses agents vise à déstabiliser et à affaiblir le syndicat et ses dirigeants ou représentants, à les discréditer auprès des membres et même du public en général.

[150] L'employeur ou son agent ne peuvent utiliser leur liberté d'expression en poursuivant de tels objectifs ou encore en tenant des propos qui comportent directement ou indirectement une menace, ne sont pas défendables quant à leur véracité, ne respectent pas le rôle et la légitimité du Syndicat et de ses dirigeants ou encore lorsqu'ils visent à susciter le mépris envers les salariés.

[151] Dans l'analyse concrète d'une situation, il faut détecter ce qui se dégage du comportement des parties en appréciant à la fois le but poursuivi et l'effet que de telles actions ont eu ou peuvent avoir sur la cohésion syndicale, notamment alors que la vulnérabilité du syndicat est plus grande comme au moment de l'organisation préalable à l'accréditation ou dans un contexte de négociation ardue pour le

renouvellement de la convention collective alors qu'une grève ou un lock-out en ponctue le processus. Dans ce dernier cas, il y a lieu de l'apprécier concurremment avec l'obligation faite aux parties d'entreprendre et de poursuivre la négociation avec diligence et bonne foi (article 53, alinéa 2).

[152] Dans tous les cas, il faut voir si l'employeur ou son agent font fi du monopole de représentation du syndicat qui est l'assise même de notre régime de négociation collective, en tentant de s'ingérer dans la gestion syndicale de la négociation.

LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

[57] Le Tribunal du travail et la Commission ont également élaboré une jurisprudence portant sur les communications qu'un employeur ou une personne agissant en son nom sont autorisés à avoir avec les salariés, lorsque ces derniers sont représentés par une association de salariés, sans porter atteinte aux droits de représentation d'une telle association.

[58] De façon à permettre la coexistence de la liberté d'expression de l'employeur et de la liberté d'association des salariés exprimée par la constitution d'une association les représentant en exclusivité, il faut prendre en compte le contexte, le contenu de la communication et son impact ou son effet sur les rapports collectifs du travail.

[59] Le contexte diffère selon que les salariés en sont à l'organisation de leur association, que celle-ci est dûment accréditée, qu'elle entreprend une première négociation collective ou le renouvellement de la convention collective, que cette négociation est dans une impasse ou encore qu'il y a un conflit de travail et la durée de celui-ci.

(soulignement ajouté, références omises)

[105] La non-ingérence dans une association de salariés est inscrite au chapitre du Code relatif aux associations, lequel établit successivement les règles propres au droit d'association, à certaines obligations des associations accréditées et à l'accréditation elle-même.

[106] L'accréditation est plus qu'une procédure. Elle résulte de l'exercice du droit qu'exprime un groupe de salariés de s'associer pour promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux et entreprendre la négociation collective de leurs conditions de travail et l'exercice de ce droit ne doit pas être frustré par l'intervention ou par l'ingérence de l'employeur.

[107] Dans un tel cas, il y a suspension de la vérification administrative portant sur le caractère représentatif de l'association requérante¹⁵, le Tribunal en est saisi pour

¹⁵ Code, deuxième alinéa de l'article 29.

enquête et, si l'ingérence est avérée, il ne peut accréditer ou révoquer¹⁶, comme en a décidé la Commission des relations du travail dans les affaires *Mauricie Toyota*¹⁷ (maraudage refusé) et *CLD de la MRC de Maskinongé*¹⁸ (révocation refusée).

[108] L'ingérence de l'employeur, visant à contrer l'action d'une association de salariés, doit recevoir la même considération lorsqu'il s'agit de décider du caractère représentatif de cette association.

[109] Ainsi, la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Plourde*¹⁹, invite le Tribunal à faire preuve d'audace dans la détermination de la réparation à accorder s'il s'avère qu'il y a eu ingérence de l'employeur dans les affaires d'une association de salariés :

[31] Une décision favorable au syndicat fondée sur les art. 12 à 14 aurait permis à la CRT d'exercer les larges pouvoirs de réparation que lui confèrent les art. 118 et 119 du Code. La CRT aurait alors pu décider de faire preuve ou non de la même audace que ses homologues de certaines provinces dans la détermination de la réparation à accorder. Suivant les art. 12 à 14, il incombe toutefois aux salariés ou à leur syndicat de démontrer l'existence d'une conduite antisyndicale selon la prépondérance des probabilités.

[110] Pour le Québec, les pouvoirs de réparation du Tribunal sont maintenant prévus à l'article 9 de la LITAT:

9. Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence.

En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le Tribunal peut:

1° rejeter sommairement ou assujettir à certaines conditions toute affaire qu'il juge abusive ou dilatoire;(...)

3° rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire, qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties; (...)

5° rendre toute décision qu'il juge appropriée;

(...)

¹⁶ Code, article 31.

¹⁷ *Le Syndicat des employés de bureau de Mauricie c. TCA-Canada et Mauricie Toyota*, 2007 QCCRT 0555.

¹⁸ *Syndicat des travailleuses et travailleurs en développement régional de la Mauricie-CSN et Lambert et autres c. Centre local de développement (CLD) de la MRC de Maskinongé*, 2014 QCCRT 0390, confirmée en révision, 2015 QCCRT 0083.

¹⁹ *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54.

LES AVIS D'ANNULATION D'ADHÉSION

[111] En application de ces règles du Code et de la jurisprudence applicable, le Tribunal doit déterminer si les avis d'annulation signifiés au Syndicat avant minuit le jour du dépôt de sa requête doivent être pris en compte aux fins de décider de son caractère représentatif.

[112] Le Tribunal a examiné la source et la justification de l'énoncé voulant que les adhésions et les démissions reçues jusqu'à minuit le jour du dépôt d'une requête en accréditation soient valides aux fins de l'appréciation du caractère représentatif.

[113] Comme il a été souligné ci-dessus²⁰, cette règle a été énoncée en 1975 par le Tribunal du travail dans le jugement *Québec Poultry*²¹, soit avant que ne soit inséré au Code l'article 36.1 précisant les conditions pour être reconnu membres d'une association de salarié.

[114] Elle a ensuite été reprise essentiellement dans l'examen de situations où sévissait un conflit intersyndical ou en présence de différentes requêtes remettant en cause la représentativité d'une association déjà reconnue.

[115] D'ailleurs, comme l'indique la Cour d'appel dans l'arrêt *Syndicat des communications graphiques*²², n'est pas dénué d'intérêt le point de vue voulant que l'article 36.1 du Code doive être interprété en lien avec l'article 25 du Code, c'est-à-dire que le caractère représentatif de l'association requérante doit s'apprécier au moment du dépôt de la requête et non à la fin de la journée. En effet, il est nécessaire que cette requête soit accompagnée des formules d'adhésion pour être valide et l'exigence de l'envoi à ce moment des formules d'adhésion est aussi liée à la règle du « guichet fermé » prévue à l'article 27.1 du Code.

[116] À l'occasion de l'examen du caractère représentatif d'une seule association requérant une accréditation en champ libre, le Tribunal privilégie une interprétation du paragraphe *d*) du premier alinéa de l'article 36.1 du Code voulant qu'en faisant le décompte des effectifs de l'association requérante, son caractère représentatif s'apprécie au moment du dépôt de la requête et non à la fin du jour de tel dépôt.

[117] Le Tribunal a déjà déterminé que les capitaines/pilotes de bateaux zodiacs et de bateaux de type Zodiac forment un groupe distinct aux fins du Code et que, à la date du dépôt de la requête, font partie de ce groupe quatorze salariés.

²⁰ Paragraphes 93 à 100.

²¹ Précité, note 4.

²² Précité, note 3.

[118] Au moment du dépôt de sa requête en accréditation en champ libre, au milieu de l'après-midi du 23 août 2016, le Syndicat compte sur une majorité bien établie d'adhérents.

[119] Ne doivent pas être opposés ou sont à l'égard du Syndicat irrecevables aux fins de la détermination de son caractère représentatif, les avis d'annulation d'adhésion syndicale qui lui ont été signifiées le jour du dépôt de la requête en accréditation, après le dépôt de la requête.

[120] L'application dans le présent cas de la règle d'interprétation voulant que le caractère représentatif s'apprécie au moment du dépôt de la requête et non à la fin du jour de tel dépôt, est en soi suffisante pour conclure que le Syndicat jouit du caractère représentatif nécessaire pour être accrédité.

[121] Et comme le Syndicat groupe la majorité absolue des capitaines/pilotes de l'Employeur, selon le décompte de ses effectifs fait au jour du dépôt de sa requête, il n'y a pas lieu d'ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret, en application du deuxième alinéa de l'article 37 du Code.

[122] Le Tribunal doit aussi disposer de la plainte du Syndicat portant sur l'entrave exercée par l'Employeur et ses représentants à l'occasion du dépôt de sa requête en accréditation.

LA PLAINTÉ POUR ENTRAVE

[123] La preuve qu'ont présentée des salariés et le Syndicat démontre l'existence d'une conduite antisyndicale de la part de l'Employeur et de son vice-président Hamel, selon la prépondérance des probabilités. Y ont également participé le directeur Champagne et la responsable Vézina.

[124] Cette preuve résulte d'un ensemble de faits bien établis, le principal étant l'enclenchement et la mise en œuvre bien orchestrée des évaluations, lesquelles ont en fait été des rencontres privées avec des salariés par lesquelles l'Employeur a mis en place les circonstances minant la cohésion syndicale dans le groupe des capitaines qui avait été développée au cours de la saison et qui s'était concrétisée lors des rencontres d'organisation tenues au cours des jours précédents avec comme dénouement le dépôt de la requête en accréditation.

[125] Aucun des témoignages entendus de la part des salariés portant sur ces événements ou circonstances, en particulier l'impact qu'ont eu les entretiens d'évaluation sur les capitaines concernés, n'a été soit contredit, soit réfuté, soit dédit.

[126] Chez l'Employeur, le vice-président Hamel entretient une relation personnelle très étroite avec chacun des capitaines. Davantage, pendant la période de la haute saison, il est présent sur les lieux et coordonne personnellement toutes les activités reliées aux croisières aux baleines. Il participe à plusieurs activités sociales avec les capitaines, étant même l'instigateur de certaines de ces activités. Finalement, plusieurs capitaines logent dans un gîte, propriété de l'Employeur, et ce, dans un immeuble adjacent aux bureaux à partir duquel sont gérées les activités. En somme, et comme il l'a lui-même précisé, il se considère leur « grand frère ».

[127] Cette proximité ne doit toutefois pas avoir pour effet d'empêcher les capitaines d'exercer leur droit d'association, ou l'autoriser à s'immiscer dans la formation d'une association qui a « pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres, et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives »²³.

[128] Lorsque les capitaines se rencontrent pendant trois jours successifs à la fin de la troisième semaine d'août 2016 et qu'ils mettent à exécution leur projet de former une alliance devenue un syndicat pour la promotion de leurs intérêts auprès de l'Employeur et du parc marin, ils exercent leur droit d'association.

[129] Lorsque le vice-président Hamel, avec le concours du directeur Champagne et de la responsable Vézina, planifie dès le lundi matin qui suit des rencontres d'évaluation afin de rencontrer personnellement chacun des capitaines, il veut nécessairement contrer la démarche syndicale. Le calendrier des rencontres prévoit que sont d'abord « évalués » les capitaines ayant la relation la plus longue avec l'Employeur.

[130] La démarche est inusitée. Elle n'a jamais été entreprise aux fins de rédiger des commentaires positifs aussi exhaustifs à l'endroit de chacun des capitaines rencontrés, sauf pour le capitaine Ouellette-Therrien. Elle ne l'a pas été non plus à une telle cadence, alors que la saison touristique bat son plein.

[131] De plus, la démarche d'évaluation est appuyée d'un rappel de salaire pour plusieurs capitaines rencontrés.

[132] Alors, comment ne pas se sentir ingrat pour avoir participé à la formation d'une association de salariés au sortir d'une telle rencontre?

[133] Dans le contexte, il est impossible de soutenir que ces rencontres d'évaluations ne visaient pas l'activité syndicale en pleine effervescence et que n'y serait pas abordée la question syndicale.

²³ Paragraphe 1a) de l'article 1 du Code.

[134] De fait, elle l'a été. Il importe peu qu'elle l'ait été à l'initiative du vice-président Hamel ou de l'un ou l'autre des capitaines alors rencontrés.

[135] Et cela a produit le résultat escompté.

[136] Les évaluations en cadence ont d'abord causé un profond malaise chez les capitaines qui avaient participé aux rencontres syndicales quelques jours auparavant et les ont amenés à remettre en question leur adhésion syndicale.

[137] Finalement, collectivement et simultanément, le processus d'évaluation les a placés dans une situation telle que, pour préserver la relation avec l'Employeur dont leur évaluation venait de faire l'apologie, ils ont fait parvenir au Syndicat un avis d'annulation de leur adhésion en utilisant le formulaire dont le vice-président Hamel leur avait fourni le lien approprié, www.InfoTravail.ca.

[138] Concurrément aux rencontres d'évaluation, le 22 août, la responsable Vézina s'empresse de mettre fin à la saison du capitaine Côté, l'instigateur des rencontres syndicales des 17, 18 et 19 août. Cet autre élément, dès qu'il est connu des capitaines, amplifie le malaise déjà installé.

[139] On entend aussi mettre fin à la saison du capitaine Ouellette-Therrien. Le questionnaire d'évaluation et la cessation d'emploi (document interne) sont déjà rédigés et dûment signés par le vice-président Hamel. Mais, le capitaine Ouellette-Therrien étant alors en congé, il n'est pas possible de le rencontrer.

[140] Au lendemain du dépôt de la requête en accréditation, le vice-président Hamel peut en toute quiétude poursuivre les évaluations avec les autres capitaines. De même les activités sociales peuvent s'enchaîner en sa présence. Un nombre suffisant d'avis d'annulation ont été signifiés au Syndicat.

[141] Il n'est donc pas possible de retenir, eu égard aux circonstances, que les évaluations dirigées par le vice-président Hamel à la toute veille du dépôt de la requête en accréditation s'inscrivaient dans un processus normal de gestion des ressources humaines.

[142] Ces rencontres visaient à faire le point avec chacun des capitaines rencontrés sur la question syndicale. C'est précisément ce qui s'est passé, et ce, en causant chez ces derniers la remise en question souhaitée, malgré l'inconfort et le désarroi constatés par plusieurs collègues au sortir de ces évaluations.

[143] En procédant à ces évaluations, le vice-président Hamel, étant la plus haute autorité de l'Employeur et constamment présent sur les lieux du travail, s'est immiscé dans la formation du Syndicat, ces rencontres d'évaluation ayant créé un tel contexte qu'il en a résulté la signification concertée des avis d'annulation de six adhésions syndicales, une avant le dépôt de la requête et les cinq autres, le jour du dépôt, mais plus tard au cours de la même journée.

[144] Cette ingérence a eu un effet direct sur le caractère représentatif du Syndicat, ce dernier, si le Tribunal prend en compte les avis d'annulation, ne détient pas la majorité parmi les quatorze capitaines, mais groupe entre 35 % et 50 % de ceux-ci.

[145] Le résultat de l'enquête portant sur les allégations d'entrave à l'occasion du dépôt de la requête en accréditation fournit un motif supplémentaire pour ne pas prendre en compte les avis d'annulation transmis au syndicat après le dépôt de sa requête.

[146] L'application de cette règle d'interprétation fait en sorte que s'applique un redressement lié directement à la contravention à l'article 12 du Code et est ainsi jugulée l'entrave dont a été victime le Syndicat de la part de l'Employeur au moment de mettre un terme à sa campagne de recrutement.

[147] D'ailleurs, dans le jugement rendu dans l'affaire *Québec Poultry*²⁴, le Tribunal du travail reconnaissait déjà qu'il appartenait au commissaire-enquêteur de s'assurer au moment de son enquête lors d'une accréditation du respect du droit d'association et, partant, que devait faire partie de son enquête tout élément qui est de nature à avoir une portée quelconque sur l'accréditation. Dans cette affaire, il s'agissait d'allégations de faits d'intimidation de nature à influencer sur le libre choix reconnu aux salariés d'exercer leur droit d'association, en application de l'article 12 du Code, devenu l'article 13 à la suite de la refonte de 1977.

[148] Le Tribunal, qui a succédé à la Commission des relations du travail, dispose de larges pouvoirs au regard d'une violation des articles visant à assurer l'exercice du droit d'association et, dans le but d'assurer une application efficace du Code, doit interpréter ses dispositions dans le respect de l'esprit et de la lettre de l'ensemble du Code.

[149] En reconnaissant le droit du Syndicat à l'accréditation, ce dernier est ainsi établi dans ses droits pour lui permettre de raffermir ses effectifs, d'entreprendre la négociation d'une première convention collective et, entre-temps, de veiller au respect par l'Employeur du maintien des conditions de travail des capitaines en application de

²⁴ Précité, note 4, aux pages 364 et 365.

l'article 59 du Code. C'est aussi ce que visent les ordonnances donnant suite à la plainte pour entrave.

LES PLAINTES POUR REPRÉSAILLES

[150] Les articles 15 à 17 du Code visent à remédier à des manœuvres antisyndicales d'un employeur ou d'une personne agissant pour son compte, de façon à protéger la capacité des salariés d'exercer leur liberté d'association.

[151] Le salarié doit établir, dans un premier temps, que la mesure a été prise à un moment où il exerçait une activité syndicale, la mesure pouvant elle-même alors être traitée comme une riposte en lien avec cette activité.

[152] Si effectivement cette condition est remplie - les autres conditions n'étant pas ici en cause - l'article 17 du Code crée une présomption légale en faveur du salarié voulant que l'employeur ait agi en réaction à l'exercice de ce droit, celui-ci devant alors établir selon une preuve prépondérante qu'il a pris cette mesure pour une autre cause juste et suffisante, soit que sa décision n'était pas motivée par l'anti-syndicalisme.

[153] Si cette preuve fait défaut ou est insuffisante, le Tribunal doit alors annuler la mesure prise contre le salarié et le rétablir dans tous ses droits.

Anthony Coté

[154] Le capitaine Côté a été l'un des organisateurs des rencontres des 17 au 19 août, lesquelles ont eu lieu à la résidence où il loge. La terminaison de son emploi survient quelques jours plus tard. Il a donc exercé un droit que lui reconnaît le Code et bénéficie de la protection prévue aux articles 15 à 19 du Code.

[155] Il apprend que son emploi prend fin lors d'un appel fait par radio de la part de la responsable Vézina le 22 août et qu'il n'a qu'à prendre sa cessation d'emploi.

[156] L'Employeur fournit comme seule explication à la terminaison de sa saison qu'il était de passage, qu'il était un simple remplaçant et qu'il n'a pas d'autres obligations à son endroit que de lui payer les sorties en mer qu'il a faites pendant sa saison en cette qualité.

[157] L'Employeur exploite une entreprise essentiellement saisonnière et qui, au surplus, même pendant la courte saison, offre du travail intermittent lié à la demande au jour le jour des touristes pour faire une croisière aux baleines. Il détermine ses besoins au début de chaque saison, rappelle les capitaines qui ont déjà travaillé pour lui et qui sont disponibles pour la saison, soit à temps plein ou soit, comme dans le cas du

capitaine Côté, pour remplacer ces derniers ou encore leur permettre de prendre des congés.

[158] En raison de la nature du travail, il n'y a pas rupture du lien d'emploi lorsqu'une saison arrive à terme.

[159] Dans une décision récente, *Yves Truchon c. Unipêche M.D.M. Ltée*²⁵, le Tribunal rappelle l'état du droit concernant la continuité du service pour les salariés au service d'entreprises saisonnières :

[26] Il est maintenant reconnu qu'un salarié peut accumuler des années de service continu dans le cadre d'un travail saisonnier. La Cour d'appel dans *Fruits de mer Gascons Ltée c. Commission des normes du travail*, [2004] R.J.D.T. 437 (C.A.), a éliminé tout doute sur la question :

[19] Année après année depuis plus de 15 ans, l'employeur, en respectant la règle de l'ancienneté, rappelle au travail des employés pour la saison de pêche. Invariablement, ces derniers retournent accomplir le travail qui sera leur seul véritable emploi pour l'année. Il est manifeste que l'appelante ne peut fonctionner sans ces employés et que ces derniers n'ont pratiquement aucun autre débouché d'emploi. Il m'apparaît manifeste que l'employeur désire faire appel aux services des employés en cause sur une base périodique et régulière. Sauf le relevé d'emploi, il n'y a aucune circonstance qui permettrait de conclure au non-renouvellement des contrats. L'inscription administrative unilatérale de l'employeur «retour non prévu» qui apparaît sur le relevé d'emploi n'est pas un indice suffisant pour y déceler une volonté de l'employeur de mettre fin au lien d'emploi. Au contraire, cet indice est sans conséquence tant pour l'employeur que l'employé. Il apparaît systématiquement sur chaque relevé d'emploi. Cela ne modifie en rien la pratique presque trentenaire de l'employeur quant au rappel des employés.

[20] Dans *Malo c. Côté-Desbiolles*, la juge Rousseau-Houle écrit:

L'exemple typique d'un «service continu», malgré le fait que l'exécution du travail elle-même soit interrompue, est le travail qui, de par sa nature, est saisonnier. Dans *Ville de Greenfield Park c. Day*, dont les faits ressemblent fort à ceux de l'espèce, le Tribunal du travail écrit :

Ce qui est caractéristique, c'est la succession et l'enchaînement, avec périodicité et régularité, de prestations de travail, dont la discontinuité n'est fonction que de la suspension de la nature de l'activité elle-même.

[21] Quelques semaines plus tard, dans l'arrêt *Commission des normes du Travail c. Commission des écoles catholiques de Québec*, la juge Rousseau-Houle rappelle les critères à satisfaire pour déterminer

²⁵ 2016 QCTAT 6785 du 2 décembre 2016.

s'il y a eu maintien du lien d'emploi, malgré l'existence de plusieurs contrats à durée déterminée :

Afin de déterminer s'il y a eu continuité dans les faits malgré les contrats à durée déterminée, le critère applicable est celui qui fut élaboré, entre autres, dans l'affaire Collège d'affaires Ellis Inc. c. Lafleur, précitée, et qui fut abondamment repris par la jurisprudence et la doctrine subséquente, notamment dans le très récent arrêt de notre Cour, Malo c. Côté-Desbiolles, précité:

[...] ce qui doit être retenu pour permettre l'accès au recours prévu par l'article 124 c'est la continuité dans l'emploi pendant une période de cinq (5) ans. Cette continuité apparaîtra dans une situation comme celle qui est présentée ici lorsque, entre le moment où le contrat arrive à terme et le moment où les parties sont de nouveau liées par un contrat reconduit, on ne peut constater un intervalle de temps suffisant pour permettre l'occupation du poste par une autre personne. (p. 6)

Pour les fins de l'application de la Loi sur les normes de travail, ce qui importe c'est la durée ininterrompue de la relation de travail (employeur-employé) dans les faits même si l'exécution du travail lui-même est interrompue (Commission scolaire Berthier Nord-Joli c. Beauséjour). Le caractère intermittent, périodique ou saisonnier de l'emploi n'en affecte pas la continuité (Greenfield Park c. Day, précité; Malo c. Côté-Desbiolles, précité).

À cet égard, il faut distinguer le présent cas de ceux où l'emploi est, de par sa nature même, intermittent, périodique ou saisonnier. Par exemple, dans l'affaire Malo c. Côté-Desbiolles, précitée, il s'agissait de préposés au service d'entretien des parcs de la Ville, un travail qui ne pouvait s'exécuter que pendant la saison estivale. On peut également citer, à titre d'exemple, l'emploi d'enseignant régulier qui, normalement, s'exécute de septembre à juin; on ne saurait prétendre que l'interruption des traditionnels deux mois de vacances d'été empêche la création d'un lien d'emploi continu, d'année en année. Il s'agit dans ces cas de contrats à durée déterminée renouvelés automatiquement ou reconduits tacitement et dont la discontinuité n'est fonction que de la nature de l'activité elle-même.

[22] Dans ce dernier arrêt, la Cour a refusé de conclure à l'existence d'un service continu pour les contrats de suppléance puisqu'il s'agissait de contrats temporaires, non sujets à renouvellement, sans priorité de rappel. Ces éléments étaient tous incompatibles avec la notion de «service continu».

[23] En l'espèce, le travail saisonnier s'effectue en fonction d'un plan compris et accepté de tous. Il débute au printemps pour se terminer au cours de l'été de chaque année. Il s'agit de plusieurs contrats à durée déterminée qui se succèdent dans le temps, d'une année à l'autre, d'une saison à l'autre. Il y a ici une constance qui justifie la reconnaissance du maintien du lien contractuel malgré l'interruption régulière dans l'exécution du travail.

(références omises)

[27] Il faut retenir de la jurisprudence que, pour qu'il y ait service continu dans une entreprise à caractère saisonnier, les deux parties au contrat doivent compter sur la poursuite du travail d'une saison à l'autre. Les faits doivent révéler l'intention du salarié et celle de l'employeur de maintenir le lien d'emploi malgré les périodes d'arrêt de travail. Pour conclure au maintien de ce lien, on recherchera les indices révélant cette intention dans tous les faits et documents relatifs à l'emploi : la pratique de l'entreprise eu égard au rappel des employés, le relevé d'emploi, les fiches d'employés, les écrits échangés, le comportement et les discussions des parties en début et en fin de saison, la constance et la régularité du travail d'une saison à l'autre, bref, l'intention exprimée explicitement ou tacitement à l'égard du retour ou du rappel au travail à la fin de la période d'arrêt des activités.

(caractères gras ajoutés)

[160] Telle est la situation chez l'Employeur et cela vaut pour tous les capitaines.

[161] À la fin de chaque saison, il y a une intention tacitement partagée par les deux parties, employeur et capitaines, qu'on se reverra au printemps et qu'on décidera alors de quelle façon chacun pourra fournir une prestation de travail. De toute façon, l'industrie va bien et la demande de main-d'œuvre qualifiée est soutenue.

[162] Dans ces circonstances, la terminaison abrupte de la saison du capitaine Côté avec l'appel de la responsable Vézina, fait le 22 août, apparaît clairement comme une riposte à ses activités syndicales. L'Employeur termine prématurément sa saison de travail et compromet sa possibilité d'emploi pour la saison prochaine.

[163] En conséquence, le Tribunal annule l'avis de terminaison du 22 août, ordonne à l'Employeur de l'indemniser pour les pertes encourues en raison de cette terminaison impromptue et replace le capitaine Côté dans la situation que partage l'ensemble des capitaines en prévision de la saison prochaine.

Nicolas Ouellette-Therrien

[164] Le capitaine Ouellette-Therrien a été l'un de ceux qui a ouvertement exprimé son mécontentement au sujet de ses conditions de travail et de l'application des règles de sécurité au cours de l'été, directement au directeur Champagne et au vice-président Hamel. Il a aussi participé étroitement à la campagne d'organisation syndicale de la mi-août.

[165] Il a donc exercé un droit que lui reconnaît le Code.

[166] Cela étant, il bénéficie de la protection prévue aux articles 15 à 19 du Code, obligeant l'Employeur à établir selon une preuve prépondérante qu'il a pris cette mesure pour une autre cause juste et suffisante, soit que les avis d'insatisfaction qu'il lui a remis le 24 août et portant sur des événements remontant successivement aux 2, 5 et 18 août, constituent le fondement réel de sa décision de mettre fin à son emploi et donc qu'elle n'est pas motivée par l'anti-syndicalisme.

[167] L'Employeur oppose au capitaine Ouellet-Therrien trois avis d'insatisfaction : le 2 août, un premier avertissement pour avoir effectuée des zigzags avec le zodiac lors du retour à quai, ce qui est contraire aux consignes de sécurité; le 5 août, un deuxième avertissement pouvant lui valoir un congédiement, si récidive, pour consommation de drogue pendant les heures de travail; et, le 18 août, un autre avertissement, pour ne pas avoir fait le message de sécurité aux passagers avant le départ.

[168] Ces trois avis lui sont remis ensemble lors de la rencontre d'évaluation du 24 août, en même temps que le questionnaire d'évaluation préparé le 22 août par le vice-président Hamel et une lettre fournissant les motifs de la fin d'emploi préparée le 23 août par le directeur Champagne.

[169] Le Tribunal n'a pas à décider si les avis d'insatisfaction sont justifiés eu égard aux comportements relevés par l'Employeur ou encore si les manquements reprochés au salarié justifient la fin immédiate de son emploi, compte tenu de l'ensemble des circonstances.

[170] Il doit se demander si la remise de ces avis le 24 août, tous ensemble et sans avis préalable, conjointement avec une évaluation négative, constituent la cause véritable de la fin d'emploi du capitaine Ouellette-Therrien, par opposition à un prétexte pour s'en débarrasser, alors qu'il s'active au Syndicat.

[171] La remise en bloc des trois avis d'insatisfaction, sans égard à leur contenu, constitue une entorse majeure à la règle fondamentale applicable en droit disciplinaire voulant que le salarié soit formellement avisé qu'un comportement au travail ou lié à ce

dernier, est contraire aux règles de fonctionnement de l'entreprise ou carrément inacceptable et que le salarié encourt des mesures disciplinaires progressives, s'il fait défaut de se corriger ou répète le même comportement.

[172] Le Tribunal ne peut accepter qu'un représentant de l'Employeur ait été dans l'impossibilité de remettre ces avis au capitaine Ouellette-Therrien en temps utile, en raison de la proximité entre la direction et les capitaines, que ce soit à la cale sèche ou encore sur le quai et les communications toujours possibles par radio ou par téléphone ou même par message fait par un tiers.

[173] L'Employeur pouvait intervenir sur les comportements du capitaine Ouellette-Therrien liés à la sécurité des passagers (lecture du message et maniement du zodiac). Cela a été fait en personne par le vice-président Hamel et le capitaine Ouellette-Therrien a fourni ses explications. Il était en droit de s'attendre à ce que la mise au point ainsi faite était alors suffisante.

[174] La consommation de drogue à proximité du lieu d'embarquement pour les croisières, et ce, avant le travail méritait une intervention du vice-président Hamel, l'ayant lui-même constatée. Si cette consommation était inacceptable pour lui, pourquoi alors ne pas lui avoir refusé de prendre le timon du zodiac?

[175] Finalement, le questionnaire d'évaluation a été rempli par le vice-président Hamel le 22 août, exclusivement pour justifier la fin de l'emploi. La lettre du directeur Champagne du 23 août indique qu'il s'agit d'une « évaluation de mi-saison ». Si tel avait été le cas, le capitaine Ouellette-Therrien aurait eu la rétroaction appropriée sur son travail afin de répondre aux exigences de son employeur.

[176] Il faut donc considérer que les motifs invoqués pour mettre fin à l'emploi du capitaine Ouellette-Therrien sont de la nature d'un prétexte pour se débarrasser d'un capitaine, dont le comportement pouvait à l'occasion irriter la direction. Dans ces circonstances, il y a eu à son endroit imposition de mesures de représailles, culminant avec la terminaison de son emploi le 24 août.

[177] En conséquence, le Tribunal annule les avis d'insatisfaction des 2, 5 et 18 août remis ensemble le 24 août au capitaine Ouellette-Therrien de même que le questionnaire d'évaluation. Il annule pareillement la fin d'emploi qui lui a été communiquée le 24 août et la lettre du directeur Champagne du 23 août qui en explique les motifs. Il ordonne à l'Employeur de l'indemniser pour les pertes encourues de cette date jusqu'à la clôture des activités pour la saison 2016 et il le replace dans la situation que partagent l'ensemble des capitaines en prévision de la saison prochaine.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que les avis d'annulation d'adhésion qui ont été communiqués à **Syndicat des marins, du divertissement et des métiers alliés** après le dépôt de la requête en accréditation effectué entre 15 h 11 m 23s et 15 h 15 m 47s le 23 août 2016, ne doivent pas être pris en compte aux fins d'établir son caractère représentatif;

ACCRÉDITE **Syndicat des marins, du divertissement et des métiers alliés** pour représenter :

« Tous les capitaines/pilotes de bateaux zodiacs et de bateaux de type zodiac. »

De : **Croisières AML inc.**
124, rue Saint-Pierre
Québec (Québec) G1K 4A7

Établissements visés :

Tadoussac et Baie Sainte-Catherine pour le Parc marin du Saguenay – Saint-Laurent;

AQ-2001-7528

ACCUEILLE la plainte de **Syndicat des marins, du divertissement et des métiers alliés** à l'encontre de **Croisières AML inc.**, ses représentants et dirigeants, nommément **Loïc Hamel**, vice-président aux opérations, **Guy Champagne** directeur des ressources humaines, et **Lyne Vézina** responsable des zodiacs, pour ingérence dans ses affaires et entrave lors de la formation de cette association de salariés et à l'occasion du dépôt de la requête en accréditation;

ORDONNE à **Croisières AML inc.**, ses représentants et dirigeants, nommément **Loïc Hamel**, vice-président aux opérations, **Guy Champagne**, directeur des ressources humaines, et **Lyne Vézina**, responsable des zodiacs, de cesser d'intervenir et de ne pas intervenir directement ou indirectement auprès de l'un ou l'autre des capitaines de zodiacs ou d'aborder avec l'un ou l'autre d'eux ou d'elles quelque question que ce soit relativement aux affaires du **Syndicat des marins, du divertissement et des**

métiers alliés, de leur adhésion ou non à cette association ou de leur participation à ses activités;

- ACCUEILLE** la plainte de **Anthony Côté** relative à la terminaison de son emploi de capitaine le 22 août 2016;
- ANNULE** la terminaison de son emploi;
- ORDONNE** à **Croisières AML inc.** de réintégrer **Anthony Côté** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, et de lui verser à titre d'indemnité, dans les 8 jours de la signification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé la terminaison de son emploi du 22 août 2016 jusqu'à la clôture de la saison 2016;
- ORDONNE** à **Croisières AML inc.** de cesser d'exercer des mesures de représailles à l'endroit de **Anthony Côté**;
- ACCUEILLE** les plaintes de **Nicolas Ouellette-Therrien** relatives aux avis d'insatisfaction des 2, 5 et 18 août 2016, du questionnaire d'évaluation du 22 août 2016 et de l'avis de fin d'emploi du 23 août 2016;
- ANNULE** les avis d'insatisfaction des 2, 5 et 18 août 2016, le questionnaire d'évaluation du 22 août 2016 et l'avis de fin d'emploi du 23 août 2016 de même que la fin d'emploi du 24 août 2016;
- ORDONNE** à **Croisières AML inc.** de réintégrer **Nicolas Ouellette-Therrien** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les 8 jours de la signification de la présente décision;
- ORDONNE** à **Croisières AML inc.** de verser à **Nicolas Ouellette-Therrien** à titre d'indemnité, dans les huit 8 jours de la signification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé la fin d'emploi du 24 août 2016 jusqu'à la clôture de la saison 2016;
- ORDONNE** à **Croisières AML inc.** de cesser d'exercer des mesures de représailles à l'endroit de **Nicolas Ouellette-Therrien**.

Raymond Gagnon

M^e Gary H. Waxman
GARY H. WAXMAN AVOCAT
Pour les parties demandereses

M^{es} Gilles Rancourt et Xavier Hamel
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 13 décembre 2016

/cl