

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N°

500-06-001183-223

(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)
COUR SUPÉRIEURE

PIERRE MADDEN, domicilié et résidant
au 7387, rue Lajeunesse, app. 8, dans la
ville et le district de Montréal, province de
Québec, H2R 2H7,

demandeur

c.

NORDIA INC., personne morale
légalement constituée en société par
actions en vertu *Loi canadienne sur les
sociétés par actions*, ayant son siège
social au 100 rue Wellington ouest, Suite
2300, à Toronto, province de l'Ontario,
M5K1A1 et un domicile élu au 26^e étage -
1501 av. McGill College, dans la ville et le
district de Montréal, province de Québec,
H3A 3N9,

défenderesse

**DEMANDE POUR AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION
COLLECTIVE ET POUR ÊTRE REPRÉSENTANT
(Art. 574 et suiv. C.p.c.)**

À L'UN DES HONORABLES JUGES DE LA COUR SUPÉRIEURE DU QUÉBEC,
SIÉGEANT EN CHAMBRE DE PRATIQUE, DANS ET POUR LE DISTRICT DE
MONTRÉAL, LE DEMANDEUR, PAR L'ENTREMISE DE SON PROCUREUR
SOUSSIGNÉ, EXPOSE RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT :

DÉFINITION DU GROUPE

1. Le demandeur désire exercer une action collective pour le compte des personnes faisant partie du groupe ci-après dont il est membre, à savoir :

« Tous les salarié(e)s ou ex-salarié(e)s de la défenderesse au Canada (ou subsidiairement au Québec) rémunérés sur une base horaire, à l'exception des cadres et des employés syndiqués, qui ont travaillé des heures supplémentaires et/ou lors de congés fériés. »

(Ci-après désigné « le groupe »)

2. LES FAITS QUI DONNERAIENT OUVERTURE À UNE ACTION INDIVIDUELLE DE LA PART DU DEMANDEUR CONTRE LA DÉFENDERESSE SONT :

LES PARTIES

2.1 Le demandeur est un salarié non syndiqué québécois au sens de l'article 1, paragraphe 10 de la *Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1*, au sein de la défenderesse, le tout tel qu'il appert de son contrat d'embauche, produit au soutien des présentes sous la cote **R-1**;

2.2 La défenderesse est une personne morale dûment constituée le 26 avril 1999 en société par actions en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et offre des services aux entreprises à travers ses centres d'appels, tel qu'il appert de l'état de renseignements du Registre des entreprises du Québec ainsi que de l'information concernant les sociétés de régime fédéral de Corporations Canada, produits en liasse au soutien des présentes sous la cote **R-2**;

2.3 La défenderesse constitue « Le fournisseur de solutions de service à la clientèle le plus important au Canada », grâce à ses centres d'appels présents à travers le Canada, soit au Québec, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et en Ontario. Elle se décrit comme « un employeur hors pair », le tout tel qu'il appert d'un extrait du site internet de la défenderesse, produit au soutien des présentes sous la cote **R-3**;

2.4 Les plus importants clients de la défenderesse sont l'entreprise de télécommunication Bell, qui lui donne en contrat de sous-traitance une part importante de son service à la clientèle, et Postes Canada;

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE RECOURS DU DEMANDEUR

2.5 Le demandeur a été embauché par la défenderesse à compter du 30 novembre 2020, en tant que « représentant en centre d'appels » à temps plein pour un salaire horaire de 21,75\$ par heure, tel qu'il appert de son contrat d'embauche R-1;

2.6 Au moment de son embauche, les ressources humaines de la défenderesse lui ont indiqué qu'il était affecté exclusivement au service de la clientèle de Bell;

- 2.7 Aussi, son contrat d'embauche mentionne explicitement l'existence d'une « prime » au montant de 4,25\$, qui est inclus dans son salaire horaire habituel du demandeur ainsi qu'une « prime de bilinguisme » de 1,00\$ également incluse dans le salaire horaire habituel du demandeur;
- 2.8 Or, la nomenclature de « primes » sont en réalité des éléments constitutifs du taux horaire habituel du demandeur et la nomenclature attribuée par la défenderesse à ces titres ne change pas la nature véritable des constituantes du salaire horaire habituel du demandeur qui inclut les prétendues « primes » qui n'en sont pas au sens du droit.
- 2.9 Depuis son embauche, à chaque mois, le demandeur reçoit de son supérieur hiérarchique un emploi du temps détaillé de son horaire de travail à venir;
- 2.10 Depuis son embauche, le demandeur sert exclusivement la clientèle de Bell dans le cadre de ses tâches quotidiennes liées à son emploi;
- 2.11 La défenderesse exige de façon permanente auprès du demandeur et de ses autres employés de rester en ligne avec les clients de Bell aussi longtemps que la conversation avec le client l'exige, même si le demandeur ou les autres salariés ont déjà terminé leur nombre d'heures de travail à effectuer dans la journée;
- 2.12 De façon fréquente, cette exigence de la part de la défenderesse a pour conséquence de prolonger la durée quotidienne de travail du demandeur au-delà de sa durée prévue de travail;
- 2.13 Ainsi, le temps supplémentaire est effectué à la pleine connaissance de la défenderesse puisque cette dernière le rend obligatoire pour tout employé tel que décrété par la défenderesse dans les conditions bien précises susmentionnées.
- 2.14 La défenderesse a par ailleurs établi un protocole constituant un système de contrôle de telles heures supplémentaires que chaque employé est tenu de respecter sous peine de se voir privé d'être payé pour de telles heures supplémentaires.
- 2.15 Après plusieurs mois de travail pour le compte de la défenderesse, le demandeur a constaté que son salaire horaire habituel payé est de 21,75\$ qui inclut la prétendue « prime » et la « prime de bilinguisme »;
- 2.16 Lorsque le demandeur travaille des heures supplémentaires, la défenderesse a comme politique et a pris l'engagement de payer chaque heure supplémentaire au quart de travail qu'elle établit sur une base quotidienne. Donc, chaque heure supplémentaire de chaque journée doit être payée selon le contrat de travail;

- 2.17** La défenderesse paie les heures supplémentaires quotidiennes, mais selon un taux horaire contraire au contrat et aux lois applicables;
- 2.18** En effet, le taux horaire applicable au calcul du taux horaire pour les heures supplémentaires devrait être le taux horaire habituel du demandeur soit 21,75\$, lequel majoré de cinquante pourcent (50%) représente 32,62\$ l'heure;
- 2.19** Or, dans les faits, la défenderesse paie les heures supplémentaires au taux de 24,75\$, le tout tel qu'il appert de copies des bulletins de paie du demandeur de novembre 2020 à avril 2022, produits en liasse au soutien des présentes sous la cote **R-4**;
- 2.20** Après vérification de ses bulletins de salaire, le demandeur s'est rendu compte qu'il n'a pas été payé à raison de cent cinquante pourcent (150%) de son salaire horaire habituel pour les heures supplémentaires quotidiennes travaillées ni pour les heures travaillées lors d'un congé férié;
- 2.21** Le 5 mars 2021, le demandeur a questionné par courriel les ressources humaines de la défenderesse pour obtenir des éclaircissements sur le calcul du paiement de ses heures supplémentaires;
- 2.22** En réponse au questionnement du demandeur, les ressources humaines de la défenderesse ont admis au demandeur que :

« Nordia recognizes that employees are unable to end their shift on time when they are still on a call with a customer; consequently agents are paid overtime even if they did not work the minimum requirement in a work week as per provincial legislation. »

et par ailleurs que :

« As per stated in my previous email, your regular rate of pay is your "base rate" which is currently \$16.50/hour. As per provincial regulation, an employer is obligated to pay overtime rate on an employee's regular/base rate of pay. Premiums are not part of the regular/base rate; any and all premiums only apply to the hours worked, regardless if these hours are considered as regular or overtime hours. »

le tout tel qu'il appert des échanges de courriels du 5 au 9 mars 2021 entre le demandeur et le représentant de la défenderesse, produits en liasse au soutien des présentes sous la cote **R-5**;

- 2.23** La défenderesse reconnaît que selon le contrat de travail du demandeur, ce dernier est payé en temps supplémentaire (donc à 150 % de son salaire

horaire habituel) dès qu'il travaille au-delà de la période prévue quotidiennement et préparée par la défenderesse.

2.24 La défenderesse applique systématiquement cette politique prévue au contrat de travail de paiement des heures supplémentaires calculées sur une base quotidienne nonobstant les heures travaillées chaque semaine par le demandeur et les membres du groupe;

2.25 Dans son paiement des heures supplémentaires, la défenderesse devrait payer le salaire horaire habituel lequel inclut les prétendues primes, le tout majoré de cinquante pourcent (50%), ce qu'elle refuse de faire;

Cette approche de la défenderesse est non seulement contraire au contrat de travail mais également contraire à *Loi sur les normes du travail* du Québec (L.R.Q. chap. N-1.1);

LE CONTRÔLE EFFECTIF DU TEMPS DE TRAVAIL DES MEMBRES

2.26 La défenderesse supervise les horaires de travail de chacun des membres du groupe grâce à des outils informatiques;

2.27 À travers ses outils informatiques, la défenderesse utilise différentes méthodes de contrôle du temps de travail, dont elle conserve la maîtrise de façon permanente et ce, notamment aux fins de contrôler le nombre d'heures supplémentaires effectuées quotidiennement par les employés;

2.28 Les supérieurs immédiats des membres du groupe peuvent modifier les captures automatiques du temps des membres du groupe chaque jour, exerçant un contrôle de fait sur les heures supplémentaires travaillées et payées;

2.29 À l'instar du demandeur, les membres du groupe doivent, à chaque quart de travail, se connecter au réseau téléphonique de la défenderesse par l'entremise de ses serveurs informatiques distants et entrer eux-mêmes, à la fin de leur journée de travail, leurs nombres d'heures supplémentaires dans l'outil informatique indiqué par la défenderesse;

2.30 Par ailleurs, la défenderesse applique, selon l'horaire établi dans l'outil informatique, l'heure d'arrivée et de départ des membres, ainsi que les pauses et les repas;

2.31 De même, les membres du groupe doivent informer ou obtenir la permission de leur supérieur immédiat en cas de retard, de problème technique, d'absence ou s'ils doivent quitter leur poste plus tôt que prévu dans leur emploi du temps;

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 2.32** La défenderesse conclut avec les membres du groupe des contrats d'embauche écrits identiques au contrat R-1 conclu avec le demandeur;
- 2.33** Les membres du groupe ne sont pas syndiqués. Les employés salariés de la défenderesse ne sont syndiqués qu'à son établissement de Sherbrooke (Québec) lesquels sont exclus de la définition du groupe;
- 2.34** À l'instar du demandeur, les autres membres du groupe sont, ou ont été des salariés de la défenderesse, et ont conclu un contrat d'embauche comportant les mêmes caractéristiques relatives au salaire horaire habituel. Ces contrats d'embauche incluent les prétendues « primes » ainsi que le paiement des heures supplémentaires;
- 2.35** Les membres du groupe ont effectué des heures supplémentaires sur une base régulière pour le compte de la défenderesse selon ses directives et/ou ont travaillé durant des congés fériés;
- 2.36** Les membres du groupe travaillent tous ou ont tous travaillé pour la défenderesse et sont tous rémunérés sur une base horaire;
- 2.37** Les membres du groupe n'ont pas négocié les modalités de leur salaire horaire habituel incluant « les primes » avec la défenderesse;
- 2.38** La défenderesse reconnaît imposer du temps supplémentaire quotidiennement aux membres, comme politique interne auprès des membres du groupe, l'obligation de servir par téléphone la clientèle aussi longtemps que celle-ci le réclame, sans tenir compte des horaires de travail quotidiens des membres du groupe;
- 2.39** Cette politique interne imposée amène les membres du groupe à effectuer de manière régulière des heures supplémentaires selon les conditions et politiques stipulées par la défenderesse;
- 2.40** La défenderesse reconnaît et rémunère les membres pour leurs heures supplémentaires sur une base quotidienne au-delà de la journée régulière, quel que soit le nombre d'heures prévu au quart de travail, le tout en fonction de ses besoins opérationnels;
- 2.41** À l'instar du demandeur, les heures supplémentaires et le travail effectué durant les congés fériés par les autres membres du groupe ont été payés sur la base de leur soi-disant taux horaire « de base », sans tenir compte de leur salaire horaire habituel constitué de leurs « primes », pourtant partie intégrante de leur salaire horaire habituel;
- 2.42** Il ressort que le demandeur et une partie des membres du groupe ont été tenus d'effectuer de manière régulière des heures supplémentaires et/ou de

travailler durant des congés fériés afin de suivre les politiques et directives de la défenderesse;

- 2.43** Par conséquent, la défenderesse a exigé et exige de chaque membre du groupe effectue des heures supplémentaires et/ou travaille durant des congés fériés pour satisfaire ses propres directives et politiques internes;
- 2.44** De manière généralisée et récurrente, selon les directives et politiques établies et admises par la défenderesse, les membres du groupe ont tous exécuté pour le compte de la défenderesse du travail en plus de leurs heures quotidiennes et/ou durant des congés fériés, le tout tel que prévu ou planifié par la défenderesse;
- 2.45** Selon l'engagement de la défenderesse, ces heures supplémentaires ou le travail effectué durant un congé férié devaient être rémunérées à un taux horaire habituel majoré de cinquante pourcent (50%);
- 2.46** Subsidiairement, les membres du groupe doivent avoir au moins droit à la rémunération à un taux horaire habituel majoré de cinquante pourcent (50 %) pour toutes les heures travaillées au-delà des périodes prévues par la loi et durant les congés fériés, lesquelles doivent être rémunérées conformément aux exigences des lois provinciales applicables au Québec, en Ontario, au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, ce qui ne fut pas le cas;
- 2.47** La défenderesse, en tant qu'employeur, impose des heures supplémentaires et du travail durant les congés fériés aux membres sans leur payer leurs heures supplémentaires calculées sur leur salaire horaire habituel, lequel inclut leurs « primes », et ce, sur une base quotidienne au-delà de l'horaire prévu pour chacun des membres du groupe ou, subsidiairement, au-delà des périodes applicables dans chacune des provinces susmentionnées;

LA RÉCLAMATION DU DEMANDEUR

- 2.48** Le demandeur réclame de la défenderesse la somme de TROIS CENT SOIXANTE-TROIS DOLLARS ET QUATRE-VINGT-CINQ (363,85\$) depuis son embauche soit le 27 novembre 2020, correspondant aux nombres d'heures supplémentaires et au travail effectué durant un congé férié, qui lui ont été payées sans tenir compte des « primes » incluses dans son salaire horaire habituel et de sa majoration obligatoire, le tout tel qu'il appert du tableau de la réclamation confectionné par le demandeur, produits en liasse au soutien des présentes sous la cote **R-6**;
- 2.49** Subsidiairement, le demandeur a au moins droit, en vertu de la loi applicable de sa province, soit la *Loi sur les normes du travail* du Québec, à ce que les heures supplémentaires à la semaine normale de travail de quarante (40)

heures soient rémunérées à cent cinquante pourcent (150%) du salaire horaire habituel;

2.50 La politique de la défenderesse consiste à payer le travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail et durant les congés fériés sans majoration sur les prétendues « primes »;

2.51 Les membres du groupe ont droit à la pleine rémunération des heures excédents leur quart normal quotidien de travail et des heures travaillées durant les congés fériés;

2.52 Or, le demandeur et les membres du groupe ont tous un salaire horaire habituel qui inclut systématiquement « les primes »;

3. LES FAITS QUI DONNERAIENT OUVERTURE À UNE ACTION INDIVIDUELLE DE LA PART DE CHACUN DES MEMBRES DU GROUPE CONTRE LES DÉFENDERESSES SONT :

3.1 Le groupe est décrit comme suit :

« Tous les salarié(e)s ou ex-salarié(e)s de la défenderesse au Canada (ou *subsidiairement au Québec*) rémunérés sur une base horaire, à l'exception des cadres et des employés syndiqués, qui ont travaillé des heures supplémentaires et/ou durant des congés fériés. »

3.2 Chaque membre du groupe est ou a été un salarié de la défenderesse lié par un contrat de travail ayant une base de rémunération au taux horaire;

3.3 Chaque membre du groupe a été soumis à un contrôle du temps de travail effectif par la défenderesse;

3.4 Du fait de sa politique et directives internes, la défenderesse impose de manière continue aux membres d'effectuer des heures supplémentaires et de travailler durant certains congés fériés. Tous les membres sont donc dans la même situation juridique que le demandeur;

3.5 Une partie des membres a été privée de son droit, en tant que salarié, au paiement de ses heures supplémentaires calculées sur les heures excédentaires à leur quart de travail quotidien et au travail effectué durant les congés férié tels qu'établis par la défenderesse ou subsidiairement conformément aux dispositions des lois provinciales applicables eu égard au paiement des heures supplémentaires et au paiement du travail effectué durant les congés fériés devant être payées au-delà des périodes prévues par les lois applicables;

- 3.6 La défenderesse a faussement représenté aux membres leurs droits contractuels en leur affirmant que, dans leurs contrats de travail, leur salaire horaire inclurait les « primes », lesquelles seraient également incluses dans le calcul de leurs heures supplémentaires au-delà du quart de travail quotidien établi par la défenderesse;
 - 3.7 La défenderesse admet que sa politique interne contraint les membres à effectuer régulièrement des heures supplémentaires et à travailler durant certains congés fériés;
 - 3.8 Chaque membre du groupe a subi la même violation de son contrat de travail et subsidiairement des lois provinciales applicables;
 - 3.9 Chaque membre du groupe n'a pas reçu les sommes dues pour toutes les heures travaillées en plus des heures quotidiennes et les heures travaillées durant les congés fériés établis par la défenderesse. Le tout tel que prévu par le contrat de travail et, subsidiairement, en vertu des lois provinciales applicables;
 - 3.10 Chaque membre du groupe n'a pas reçu la totalité de la majoration de cinquante pourcent (50%) sur le taux horaire habituel, qui inclut les « primes », pour les heures excédents la durée de son quart de travail quotidien et pour les heures travaillées durant les congés fériés;
 - 3.11 Toutefois, ces « primes », qui font partie du taux horaire habituel de chaque membre, ne sont pas des primes au sens de la loi puisqu'elles sont payées systématiquement pour chaque heure travaillée;
 - 3.12 Aucun membre du groupe n'a renoncé aux sommes dues;
 - 3.13 Chaque membre a ainsi subi une violation de son droit au regard de son contrat de travail ou subsidiairement des lois provinciales applicables;
 - 3.14 Les membres du groupe cumulent régulièrement des heures supplémentaires et/ou des heures travaillées durant les congés fériés.
 - 3.15 La défenderesse admet ne pas payer les heures supplémentaires et les heures travaillées durant les congés fériés en tenant compte du salaire horaire habituel, ni sur une base quotidienne ni sur la base de heures supplémentaires en vertu des lois provinciales applicables;
4. LA COMPOSITION DU GROUPE REND DIFFICILE OU PEU PRATIQUE L'APPLICATION DES ARTICLES 59 OU 67 EN CE QUE :
- 4.1 Le demandeur estime le nombre de personnes composant le groupe de l'ordre de plusieurs milliers de personnes;

- 4.2 Le nombre exact de membres pouvant être concernés est indéterminé et seule la défenderesse le connaît;
 - 4.3 Le demandeur ne détient pas de liste des salariés ou anciens salariés de la défenderesse et ne possède pas leurs coordonnées;
 - 4.4 En date de ce jour, la défenderesse indique disposer entre 2500 et 4999 salariés au Québec, tel qu'il appert de l'état de renseignements du Registre des entreprises du Québec R-2;
 - 4.5 Les membres du groupe résident et travaillent à divers endroits au Canada dans différentes provinces;
5. LES QUESTIONS DE FAIT ET DE DROIT IDENTIQUES, SIMILAIRES OU CONNEXES RELIANT CHAQUE MEMBRE DU GROUPE AU DEMANDEUR, QUE LE DEMANDEUR ENTEND FAIRE TRANCHER PAR L'ACTION COLLECTIVE, SONT :
- 5.1 Est-ce que les contrats de travail des membres prévoient le salaire horaire habituel qui inclut les « primes »?
 - 5.2 Les « primes » indiquées au contrat d'embauche font-elles partie du salaire horaire habituel au sens de chacun des contrats de travail et, subsidiairement, au sens des lois provinciales applicables en la matière?
 - 5.3 Est-ce que chacun des contrats de travail des membres prévoit que le paiement des heures supplémentaires et les heures de travail exécutées durant des congés fériés se fait à compter de toute heure excédant le quart de travail quotidien établi par la défenderesse?
 - 5.4 Est-ce qu'en vertu des contrats de travail des membres, la défenderesse se doit de payer toute heure supplémentaire travaillée au-delà du quart de travail quotidien et toute heure travaillée durant les congés fériés en majorant le salaire horaire habituel de cinquante pourcent (50%)?
 - 5.5 Subsidiairement, chacun des contrats de travail des membres est-il soumis aux règles des lois provinciales applicables? Si oui, les membres ont-ils droit au paiement de la majoration du salaire horaire habituel de cinquante pourcent (50%) des heures supplémentaires travaillées au-delà des périodes prévues par chacune des lois provinciales applicables? De plus, les membres ont-ils droit au paiement de la majoration de cinquante pourcent (50%) du travail effectué lors des congés fériés prévus par chacune des lois provinciales applicables?
 - 5.6 Est-ce que les membres du groupe ont travaillé des heures supplémentaires et/ou durant des congés fériés au sens de leurs contrats de travail ou au

sens des lois provinciales applicables à de tels contrats?

- 5.7 Est-ce le salaire horaire habituel des membres inclut les prétendues « primes » au sens de leurs contrats de travail ou au sens de la législation applicable à de tels contrats?
 - 5.8 Lorsque du travail en temps supplémentaire est exécuté, ou lorsqu'il est exécuté lors d'un congé férié, la défenderesse est-elle justifiée de payer la majoration de cinquante pourcent (50 %) sans tenir compte des « primes »?
 - 5.9 Peut-on ordonner le recouvrement collectif de la réclamation des membres?
6. LES QUESTIONS DE FAIT ET DE DROIT PARTICULIÈRES À CHACUN DES MEMBRES CONSISTENT EN :
- 6.1 Il n'existe aucune question de fait ou de droit particulier à chaque membre du groupe sauf pour les variations légères quant au quantum des salaires;
7. IL EST OPPORTUN D'AUTORISER L'EXERCICE D'UNE ACTION COLLECTIVE POUR LE COMPTE DES MEMBRES DU GROUPE PUISQUE :
- 7.1 L'action collective est le meilleur moyen procédural disponible aux membres du groupe afin de protéger et de faire valoir leurs droits;
 - 7.2 Il n'existe aucune différence entre les réclamations individuelles des membres du groupe, sauf pour le quantum;
 - 7.3 Les allégations de violations au contrat de travail et subsidiairement aux lois provinciales d'ordre public applicables sont identiques aux membres du groupe ou de leurs sous-groupes;
 - 7.4 Les membres du groupe ont subi une perte de salaire tandis que, en l'absence d'une action collective, ils pourraient être empêchés d'instituer une action individuelle séparée contre la défenderesse vu les coûts nécessaires pour faire valoir leurs droits en justice;
 - 7.5 Dû au grand nombre de membres, l'absence d'une action collective pourrait résulter en une multitude d'actions individuelles contre la défenderesse, ce qui, à son tour, pourrait conduire à des jugements contradictoires sur des questions de faits et de droit identiques entre les membres du groupe;
8. LA NATURE DE L'ACTION QUE LE DEMANDEUR ENTEND EXERCER POUR LE COMPTE DES MEMBRES DU GROUPE EST :
- 8.1 Une action collective en responsabilité contractuelle;

8.2 L'action sera basée sur les principes juridiques suivants :

- Les contrats de travail entre la défenderesse et les membres;
- La *Loi sur les normes du travail* du Québec (L.R.Q. chap. N-1.1);
- La *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario (L.O. 2000, chap. 41)
- L'*Employment standards act* de la Colombie Britannique (RSBC 1996 chap. 113)
- La *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick (LN-B 1982, c E-7.2)

9. LES CONCLUSIONS QUE LE DEMANDEUR RECHERCHE SONT:

ACCUEILLIR l'action collective du demandeur et des membres du groupe contre la défenderesse;

CONDAMNER la défenderesse à payer au demandeur et à chacun des membres du groupe la pleine majoration de cinquante pourcent (50%) du salaire horaire habituel incluant les « primes » pour toute heure supplémentaire travaillée au-delà du quart de travail quotidien et pour le travail effectué lors d'un congé férié tel qu'établi par la défenderesse plus intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à partir du dépôt de la demande d'autorisation;

Et subsidiairement,

CONDAMNER la défenderesse à payer au demandeur et à chacun des membres du groupe la pleine majoration de cinquante pourcent (50%) du salaire horaire habituel incluant les « primes » pour toute heure supplémentaire travaillée au-delà de la semaine normale de travail et pour le travail effectué durant le congé férié tel qu'établi dans les lois applicables de chacune des provinces canadiennes où la défenderesse a ses établissements et visées par la présente action;

ORDONNER que les salaires précités fassent l'objet d'un recouvrement collectif selon les prescriptions des articles 595 à 598 du *Code de procédure civile*;

LE TOUT avec frais de justice, incluant les frais d'avis.

10. LE DEMANDEUR DEMANDE QUE LE STATUT DE REPRÉSENTANT LUI SOIT ATTRIBUÉ;

11. LE DEMANDEUR EST EN MESURE D'ASSURER UNE REPRÉSENTATION ADÉQUATE DES MEMBRES POUR LES RAISONS SUIVANTES :

11.1 Le demandeur est un ancien avocat à la retraite et est actuellement salarié de la défenderesse;

- 11.2 Le demandeur effectue régulièrement des heures supplémentaires, pour lesquelles il a sollicité des explications concernant le détail de leurs paiements. Il est bilingue et a effectué de manière régulière des heures supplémentaires en plus de travailler durant des congés fériés;
- 11.3 Le demandeur est bien informé et comprend les faits à l'origine de la présente demande ainsi que la nature de l'action;
- 11.4 Le demandeur a réalisé que les autres membres sont touchés par cette cause d'action puisque le contrat utilisé par la défenderesse avec lui était un contrat d'embauche standard et que la politique interne de la défenderesse est la même à l'égard de tous les membres;
- 11.5 Le demandeur a à cœur le meilleur intérêt du groupe et a compris les aspects de ce dossier concernant l'atteinte aux droits des consommateurs;
- 11.6 Le demandeur comprend facilement les positions des membres du groupe;
- 11.7 Le demandeur a consacré au présent dossier le temps et l'effort nécessaires et est déterminé à agir en tant que représentant du groupe;
- 11.8 Le demandeur a engagé des procureurs compétents, dont deux avec une vaste expérience en litige, le tout tel qu'il appert de la convention d'honoraires produite au soutien des présentes sous la **cote R-7**;
- 11.9 Il a pleinement coopéré avec ses procureurs dans le contexte de la présente demande, incluant pour répondre diligemment et raisonnablement aux questions et il n'y a aucun doute qu'il continuera à le faire;
- 11.10 Il est en aussi bonne position que tout autre membre pour représenter le groupe et il agit de bonne foi dans le seul but d'obtenir justice pour lui et pour chacun des membres du groupe;
12. LE DEMANDEUR PROPOSE QUE L'ACTION COLLECTIVE SOIT EXERCÉE DEVANT LA COUR SUPÉRIEURE SIÉGEANT DANS LE DISTRICT DE MONTRÉAL POUR LES RAISONS SUIVANTES :
- 12.1 Bien que le siège social de la défenderesse soit situé en Ontario, elle dispose de plusieurs places d'affaires (centres d'appels) au sein de la province du Québec, dont un à Montréal;
- 12.2 Les violations de la loi alléguées par le demandeur ont aussi eu lieu dans le district judiciaire de Montréal. D'ailleurs, le demandeur réside dans le district judiciaire de Montréal;
- 12.3 Puisque la défenderesse dispose de centres d'appel à travers le Canada,

dont un à Montréal, il est raisonnable de croire qu'une partie des membres du groupe habitent et/ou travaillent dans le district judiciaire de Montréal;

12.4 Les avocats du demandeur ont leurs cabinets à Montréal;

12.5 Le demandeur se présente régulièrement à Montréal pour son travail;

13. LA PRÉSENTE DEMANDE EST BIEN FONDÉE EN FAITS ET EN DROIT;

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR DE :

(A) **ACCUEILLIR** la demande du demandeur;

(B) **AUTORISER** l'exercice d'une action collective ci-après :

(i) Une action collective en responsabilité contractuelle et légale;

(C) **ATTRIBUER** au demandeur Pierre Madden le statut de représentant aux fins d'exercer l'action collective envisagée pour le compte du groupe de personnes ci-après décrit :

« Tous les salarié(e)s ou ex-salarié(e)s de la défenderesse au Canada (ou *subsidiairement au Québec*) rémunérés sur une base horaire, à l'exception des cadres et des employés syndiqués, qui ont travaillé des heures supplémentaires et/ou lors de congés fériés. »;

(D) **IDENTIFIER** comme suit les principales questions de fait et de droit qui seront traitées collectivement :

i. Est-ce que les contrats de travail des membres prévoient le salaire horaire habituel qui inclut les « primes »?

ii. Les « primes » indiquées au contrat d'embauche font-elles partie du salaire horaire habituel au sens de chacun des contrats de travail et, subsidiairement, au sens des lois provinciales applicables en la matière?

iii. Est-ce que chacun des contrats de travail des membres prévoit que le paiement des heures supplémentaires et les heures de travail exécutées durant des congés fériés se fait à compter de toute heure excédant le quart de travail quotidien établi par la défenderesse?

iv. Est-ce qu'en vertu des contrats de travail des membres, la défenderesse se doit de payer toute heure supplémentaire travaillée au-delà du quart de travail quotidien et toute heure travaillée durant les congés fériés en majorant le salaire horaire habituel de cinquante pourcent (50%)?

- v. Subsidiairement, chacun des contrats de travail des membres est-il soumis aux règles des lois provinciales applicables? Si oui, les membres ont-ils droit au paiement de la majoration du salaire horaire habituel de cinquante pourcent (50%) des heures supplémentaires travaillées au-delà des périodes prévues par chacune des lois provinciales applicables? De plus, les membres ont-ils droit au paiement de la majoration de cinquante pourcent (50%) du travail effectué lors des congés fériés prévus par chacune des lois provinciales applicables?
- vi. Est-ce que les membres du groupe ont travaillé des heures supplémentaires et/ou durant des congés fériés au sens de leurs contrats de travail ou au sens des lois provinciales applicables à de tels contrats?
- vii. Est-ce le salaire horaire habituel des membres inclut les prétendues « primes » au sens de leurs contrats de travail ou au sens de la législation applicable à de tels contrats?
- viii. Lorsque du travail en temps supplémentaire est exécuté, ou lorsqu'il est exécuté lors d'un congé férié, la défenderesse est-elle justifiée de payer la majoration de cinquante pourcent (50 %) sans tenir compte des « primes »?
- ix. Peut-on ordonner le recouvrement collectif de la réclamation des membres?

(E) **IDENTIFIER** comme suit les conclusions recherchées qui s'y rattachent :

ACCUEILLIR l'action collective du demandeur et des membres du groupe contre la défenderesse;

CONDAMNER la défenderesse à payer au demandeur et à chacun des membres du groupe la pleine majoration de cinquante pourcent (50%) du salaire horaire habituel incluant les « primes » pour toute heure supplémentaire travaillée au-delà du quart de travail quotidien et pour le travail effectué lors d'un congé férié tel qu'établi par la défenderesse plus intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à partir du dépôt de la demande d'autorisation;

Et subsidiairement,

CONDAMNER la défenderesse à payer au demandeur et à chacun des membres du groupe la pleine majoration de cinquante pourcent (50%) du salaire horaire habituel incluant les « primes » pour toute heure supplémentaire travaillée au-delà de la semaine normale de travail et pour le travail effectué durant le congé férié tel qu'établi dans les lois applicables de chacune des provinces canadiennes où la défenderesse a ses établissements et visées par la présente action;

ORDONNER que les salaires précités fassent l'objet d'un recouvrement collectif

selon les prescriptions des articles 595 à 598 du *Code de procédure civile*;

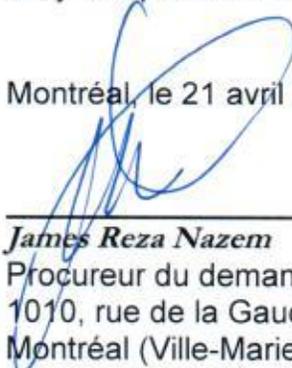
LE TOUT avec frais de justice, incluant les frais d'avis.

- (F) **DÉCLARER** qu'à moins d'exclusion, les membres du groupe seront liés par tout jugement à intervenir sur l'action collective de la manière prévue par la loi;
- (G) **FIXER** le délai d'exclusion à soixante (60) jours après la date de l'avis aux membres, délai à l'expiration duquel les membres du groupe qui ne se seraient pas prévalu des moyens d'exclusion seront liés par tout jugement à intervenir;
- (H) **ORDONNER** la publication, à une date à être déterminée par cette honorable Cour, d'un avis aux membres dans les termes ci-après et par le moyen indiqué ci-dessous :

Une (1) publication dans La Presse, Globe and Mail et National Post;

- (I) **RÉFÉRER** le dossier au juge en chef pour la désignation du juge pour entendre la présente action collective;
- (J) **ORDONNER** au greffier de cette Cour, dans le cas où le recours doit être exercé dans un autre district, de transmettre le dossier, dès décision du juge en chef, au greffier de cet autre district;
- (K) **LE TOUT** avec frais de justice, y compris les frais d'avis.

Montréal, le 21 avril 2022



James Reza Nazem

Procureur du demandeur
1010, rue de la Gauchetière O., bureau 950
Montréal (Ville-Marie), Québec, H3B 2N2
Tél. : (514) 392-0000
Télécopieur : 1 (855) 821-7904
Courriel: jrnazem@actioncollective.com

Annexe (Article 145 C.p.c.)

AVIS À LA PARTIE DÉFENDERESSE

PRENEZ AVIS que la partie demanderesse a déposé au greffe de la Cour Supérieure du Québec du district judiciaire de Montréal la présente demande.

Vous devez répondre à cette demande par écrit, personnellement ou par avocat, au palais de justice de Montréal situé au 1, rue Notre-Dame Est, dans la ville de Montréal, province de Québec, dans les 30 jours de la signification de la présente demande. Cette réponse doit être notifiée à l'avocat de la partie demanderesse.

La demande sera présentée devant le tribunal le **25 mai 2022, à 9h00 le matin, en salle 2.16** du palais de justice de Montréal, au 1 Notre-Dame est, à Montréal. À cette date, le tribunal pourra exercer les pouvoirs nécessaires en vue d'assurer le bon déroulement de l'instance ou la cour pourra entendre la cause, à moins que vous ayez conclu une entente écrite avec la partie demanderesse ou son avocat pour un protocole d'instance. Ledit protocole devra être déposé au greffe du tribunal.

Au soutien de sa demande, la partie demanderesse annexe les pièces ci-jointes. (Voir l'inventaire)

Schedule (Article 145 C.c.p.)

NOTICE TO DEFENDANT

TAKE NOTICE that plaintiff has filed this application in the office of the Superior Court of Quebec for the judicial district of Montreal.

You must answer the application in writing, personally or through a lawyer, at the Montreal courthouse situated at 1 Notre-Dame Street East, in the city of Montreal, province of Quebec, within 30 days of service of the application. The answer must be notified to the plaintiff's lawyer.

The application will be presented before the Court on **May 25th, 2022, at 9:00 a.m., in room 2.16** of the Montreal courthouse situated at 1 Notre-Dame East, in Montreal. On that date, the Court may exercise such powers as are necessary to ensure the orderly progress of the proceeding or the court may hear the case, unless you have made a written agreement with the plaintiff or the plaintiff's advocate on a protocol for the orderly progress of the proceeding. The protocol must be filed in the office of the Court.

In support of his application, plaintiff herewith annexes the following exhibits (see attached list).

(CHAMBRES DES ACTIONS COLLECTIVES)

No: 500-06-

Cour: Supérieure

District : de Montréal

PIERRE MADDEN,

Demandeur

c.

NORDIA INC.,

Défenderesse

***DEMANDE POUR AUTORISATION
D'EXERCER UNE ACTION
COLLECTIVE***

**James Reza Nazem/François Goyette/
Michaël Barcet**

PROCUREURS DU DEMANDEUR

1010, de la Gauchetière O., bureau 950

Montréal, Québec, H3B 2N2

Téléphone: (514) 392-0000

Télocopieur: 1 (855) 821-7904

Courriel: jnazem@actioncollective.com

N/d: 2106JN3796

AN-1795

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
No: 500-06-

(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)
COUR SUPÉRIEURE

PIERRE MADDEN,

demandeur

c.

NORDIA INC.,

défenderesse

INVENTAIRE DES PIÈCES

- PIÈCE R-1 : Le contrat d'embauche du demandeur;
- PIÈCE R-2 : L'état de renseignements du Registre des entreprises du Québec ainsi que de l'information concernant les sociétés de régime fédéral de Corporations Canada pour la défenderesse;
- PIÈCE R-3 : Un extrait du site internet de la défenderesse;
- PIÈCE R-4 : Copies des bulletins de paie du demandeur;
- PIÈCE R-5 : Les échanges de courriels entre le demandeur et la défenderesse;
- PIÈCE R-6 : Le tableau de la réclamation confectionné par le demandeur;
- PIÈCE R-7 : La convention d'honoraires d'avocat signée par le demandeur;

Montréal, le 21 avril 2022

James Reza Nazem

Procureur du demandeur

1010, rue de la Gauchetière O., bureau 950

Montréal (Ville-Marie), Québec, H3B 2N2

Tél. : (514) 392-0000

Télécopieur : 1 (855) 821-7904

Courriel: jnazem@actioncollective.com

(CHAMBRES DES ACTIONS COLLECTIVES)

No: 500-06-

Cour: Supérieure

District : de Montréal

PIERRE MADDEN,

Demandeur

c.

NORDIA INC.,

Défenderesse

INVENTAIRE DES PIÈCES

James Reza Nazem/François Goyette/

Michaël Barcet

PROCCUREURS DU DEMANDEUR

1010, de la Gauchetière O., bureau 950

Montréal, Québec, H3B 2N2

Téléphone: (514) 392-0000

Télécopieur: 1 (855) 821-7904

Courriel: jnazem@actioncollective.com

N/d: 2106JN3796

AN-1795

(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)
No: 500-06-
Cour: Supérieure
District : de Montréal

500-06-001183-223

PIERRE MADDEN,

Demandeur

c.

NORDIA INC.,

Défenderesse

**DEMANDE POUR AUTORISATION
D'EXERCER UNE ACTION
COLLECTIVE, INVENTAIRE DES
PIÈCES ET PIÈCES R-1 À R-7**

ORIGINAL

James Reza Nazem/François Goyette/

Michaël Barcet

PROCUREURS DU DEMANDEUR
1010, de la Gauchetière O., bureau 950
Montréal, Québec, H3B 2N2
Téléphone: (514) 392-0000
Télécopieur: 1 (855) 821-7904
Courriel: jnazem@actioncollective.com

N/d: 2106JN3796

AN-1795

NAZEM