

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL  
No: 500-06-001183-223

(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)  
**COUR SUPÉRIEURE**

---

**PIERRE MADDEN,**

demandeur

c.

**NORDIA INC.,**

défenderesse

---

**DEMANDE DE PERMISSION POUR MODIFIER LA DEMANDE POUR  
AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE  
(Art. 207 C.p.c.)**

---

À L'HONORABLE JUGE LUKASZ GRANOSIK, JUGE DE LA COUR SUPÉRIEURE DU QUÉBEC, SIÉGEANT EN DIVISION DE PRATIQUE, DANS ET POUR LE DISTRICT DE MONTRÉAL, LE DEMANDEUR, PAR L'ENTREMISE DE SON PROCUREUR SOUSSIGNÉ, SOUMET RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT:

1. Le 25 avril 2022, le demandeur a déposé une demande pour autorisation d'exercer une action collective contre la défenderesse, tel qu'il appert au dossier de la Cour;
2. Depuis le dépôt de la demande, le procureur soussigné a pris connaissance de plusieurs faits au dossier et désire porter certains ajouts à la demande afin d'intégrer ceux-ci au dossier et mettre à jour la demande d'autorisation;
3. Le demandeur désire donc modifier sa demande pour autorisation d'exercer une action collective afin de refléter ces faits, le tout tel qu'il appert du projet de sa demande modifiée d'autorisation pour exercer une action collective ci-joint;
4. Ces modifications ne changent aucunement la nature de l'action collective que le demandeur désire intenter ni l'identité des parties déjà impliquées;
5. Il est donc dans l'intérêt de la justice d'autoriser le demandeur à modifier sa demande pour autorisation d'exercer une action collective;

6. La présente demande est bien fondée en faits et en droit.

PAR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR DE :

**ACCUEUILLIR** la présente demande;

**AUTORISER** le demandeur à modifier sa demande pour autorisation d'exercer une action collective selon le projet de demande modifiée ci-joint;

**LE TOUT** sans frais de justice, sauf en cas de contestation.

Montréal, le 20 octobre 2023



---

*James R. 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](mailto:jrnazem@actioncollective.com)

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL  
No: 500-06-001183-223

(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)  
**COUR SUPÉRIEURE**

---

PIERRE MADDEN

demandeur

c.

NORDIA INC.

défenderesse

---

**DEMANDE POUR AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION  
COLLECTIVE ET POUR ÊTRE REPRÉSENTANT  
MODIFIÉE  
(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 [...] 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 [...] était jusqu'au 15 juin 2023 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 l'espe 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 avait 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**. En date du 15 juin 2023, le demandeur a cessé son emploi au sein de la défenderesse;
- 2.6 Au moment de son embauche, les ressources humaines de la défenderesse lui [...] avaient indiqué qu'il était affecté exclusivement au service de la clientèle de Bell;
- 2.7 Aussi, son contrat d'embauche [...] mentionnait explicitement l'existence d'une « prime » au montant de 4,25\$, qui [...] était inclus dans [...] le 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 » [...] était 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 [...] recevait de son supérieur hiérarchique un emploi du temps détaillé de son horaire de travail à venir;
- 2.10 Depuis son embauche, le demandeur [...] servait exclusivement la clientèle de Bell dans le cadre de ses tâches quotidiennes liées à son emploi;
- 2.11 La défenderesse [...] exigeait 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'exigeait, même si le demandeur ou les autres salariés [...] avaient 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 [...] avait 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 [...] était effectué à la pleine connaissance de la défenderesse puisque cette dernière le [...] rendait obligatoire pour tout employé tel que décrété par la défenderesse dans les conditions bien précises susmentionnées;
- 2.14 La défenderesse [...] avait par ailleurs établi un protocole constituant un système de contrôle de telles heures supplémentaires que chaque employé [...] était 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 [...] était de 21,75\$ qui [...] incluait la prétendue « prime » et la « prime de bilinguisme »;
- 2.16 Lorsque le demandeur [...] travaillait des heures supplémentaires, la défenderesse [...] avait comme politique et [...] avait pris l'engagement de payer chaque heure supplémentaire au quart de travail qu'elle [...] établissait sur une base quotidienne. Donc, chaque heure supplémentaire de chaque journée [...] devait être payée selon le contrat de travail;
- 2.17 La défenderesse [...] payait 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 [...] devait être le taux horaire habituel du demandeur soit 21,75\$, lequel, majoré de cinquante pourcent (50%), [...] représentait 32,62\$ l'heure;
- 2.19 Or, dans les faits, la défenderesse [...] payait 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 [...] juin 2023, produits en liasse au soutien des présentes sous les cotes R-4 et R-4.1;

**2.20** Après vérification de ses bulletins de salaire, le demandeur s'est rendu compte qu'il [...] n'était pas [...] 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 apparaît 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 [...] reconnaissait que, selon le contrat de travail R-1, [...] le demandeur [...] était payé en temps supplémentaire (donc à 150 % de son salaire horaire habituel) dès qu'il [...] travaillait au-delà de la période prévue quotidiennement et préparée par la défenderesse;

**2.24** La défenderesse [...] appliquait 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 [...] devait payer le salaire horaire habituel lequel [...] devait inclure les prétendues

primes, le tout majoré de cinquante pourcent (50%), ce qu'elle [...] refusait de faire;

Cette approche de la défenderesse [...] était [...] contraire au contrat de travail [...] et également contraire [...] aux dispositions de la Loi sur les normes du travail du Québec (L.R.Q. chap. N-1.1) qui en font partie;

## LE CONTRÔLE EFFECTIF DU TEMPS DE TRAVAIL DES MEMBRES

- 2.26 La défenderesse [...] supervisait les horaires de travail de chacun des membres du groupe grâce à des outils informatiques;
- 2.27 À travers ses outils informatiques, la défenderesse [...] utilisait différentes méthodes de contrôle du temps de travail, dont elle [...] conservait 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 [...] pouvaient 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 [...] devaient, 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 [...] appliquait, 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 [...] devaient informer ou obtenir la permission de leur supérieur immédiat en cas de retard, de problème technique, d'absence ou s'ils [...] devaient quitter leur poste plus tôt que prévu dans leur emploi du temps;

## LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 2.32 La défenderesse [...] a conclu avec les membres du groupe des contrats d'embauche écrits identiques au contrat R-1 conclu avec le demandeur;
- 2.33 En tout temps pertinent, les membres du groupe n'étaient pas et 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** A l'instar du demandeur, les heures supplémentaires et le travail effectué durant les congés fériés par les autres membres du groupe ont été payés seulement 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 [...] les 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 [...] que 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 devaient et 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 applicables au Québec [...], ce qui ne fut pas le cas;
- 2.47 La défenderesse, en tant qu'employeur, a imposé et impose aux membres des heures supplémentaires et du travail durant les congés fériés [...] 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 [...] au Québec;

#### LA RÉCLAMATION DU DEMANDEUR

- 2.48 Le demandeur réclame de la défenderesse la somme de [...] QUATRE CENT CINQUANTE [...] DOLLARS ET [...] SOIXANTE-ET-UN CENTS (450,61\$) 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 la cause au soutien des présentes sous [...] les cotes R-6 et R-6.1;
- 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 [...] 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 Comme pour le demandeur, chaque membre du groupe est ou a été un salarié de la défenderesse lié par un contrat de travail [...] comportant une base de rémunération [...] selon un taux horaire. Les contrats de travail des membres incluent, selon les lois d'ordre public applicables et les ententes entre les parties, le paiement d'un taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) dès lors que les membres travaillent au-delà de la semaine normale de travail et également dès qu'ils excèdent le nombre d'heures quotidien de travail que planifié par la défenderesse. Ce taux horaire doit être calculé sur la base de taux horaire habituel, lequel contient les prétendues "primes" prévues aux contrats;

3.3 Chaque membre du groupe a été soumis à un contrôle du temps de travail effectué 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 [...] Les membres [...] ont été [...] privés de [...] leur droit, en tant que salarié, au juste paiement de leurs heures supplémentaires calculées sur les heures excédentaires à leurs quarts de travail quotidien et au travail effectué durant les congés fériés tels qu'établis par la défenderesse ou subsidiairement [...] le contrat contenant les dispositions des lois [...] applicables au Québec 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 et calculés selon [...] les lois applicables au Québec;

- 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 à l'égard des lois [...] québécoises 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 [...] à l'égard de[...]s lois québécoise 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 à l'égard des lois [...] québécoises 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 des heures supplémentaires que ce soit en vertu du contrat ou [...] des lois québécoises 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 [...] Québec;

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/ou, subsidiairement, [...] à l'égard des lois québécoises 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 [...] québécoises 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 [...] québécoises? 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 [...] québécoises

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 [...] québécoises 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 québécoises 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);
- [...]

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 [...] la Loi sur les normes du travail du Québec;

**ORDONNER** que les salaires précités fassent l'objet d'un recouvrement collectif selon les présomptions 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 [...] était salarié de la défenderesse jusqu'au 15 juin 2023;

- 11.2** Le demandeur [...] effectuait régulièrement des heures supplémentaires, pour lesquelles il [...] avait 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 [...] le meilleur intérêt du groupe à cœur 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 MONTREAL 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 [...] 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, [...] à l'égard des lois [...] québécoises 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 [...] québécoises 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 [...] québécoises 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 [...] les lois [...] québécoises 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 et/ou au sens des lois [...] québécoises 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 [...] la Loi sur les normes du travail du Québec;

**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 [...];

- (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 13 octobre 2023

---

*James R. 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](mailto:jrnazem@actioncollective.com)

## James R Nazem

---

**From:** James R Nazem [jrnazem@actioncollective.com]  
**Sent:** October 20, 2023 5:37 PM  
**To:** 'Weltrowska, Margaret'  
**Cc:** 'Déraps, François-Benjamin'; 'Michaël Barcet, avocat / lawyer'; 'Francois Goyette'; 'Pierre Madden'  
**Subject:** Pierre Madden c. Nordia Inc. (C.S.M.: 500-06-001183-223; D/d: 539780-2; N/d: 2106JN3796).  
**Attachments:** 2106JN3796.207Cpc.DemandePourPermissionDeModifier2.pdf

### NOTIFICATION PAR COURRIEL (Articles 109 et ss. C.p.c.)

---

<b>Nature du document :</b>	Demande de permission pour modifier la demande pour autorisation d'exercer une action collective.
<b>N° de dossier:</b>	500-06-001183-223
<b>Nom des parties :</b>	Pierre Madden c. Nordia Inc.
<b>Nombre de pages du document :</b>	19 pages
<b>Notre dossier :</b>	2106JN3796
<b>Sender's e-mail address:</b>	<a href="mailto:jrnazem@actioncollective.com">jrnazem@actioncollective.com</a>
<b>DATE:</b>	Montréal, le 20 octobre 2023

---

### DESTINATAIRE:

Me Margaret WELTROWSKA, DENTONS CANADA, sencrl, 1, Place Ville-Marie, bureau 3900, Montréal (Québec), H3B 2N2, Canada.

*James R. Nazem*

*Place du Canada*

*1010, de la Gauchetière Ouest/West, bureau/Suite 950*

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

*Canada*

*Tel. : (514) 392-0000*

*Cel. : (438) 886-5000*

*Télécopieur sans frais/Toll free fax : 1 (855) 821-7904*

*Courrier élec./E-mail : [jrnazem@actioncollective.com](mailto:jrnazem@actioncollective.com)*

*Skype: JRNazem*

**Confidentiality Notice:** This e-mail message, including any attachments, is directed in confidence to the addressee(s) list and may not otherwise be distributed, copied or used. The contents of this communication may be subject to solicitor-client privilege, and all rights to that privilege are expressly claimed and are not waived. If you have received this communication in error, please notify us by reply e-mail or by telephone and delete this communication, including any attachments, without making a copy. Thank you.

**Avis de Privilège:** Ce message courriel/mail et tout fichier y rattaché s'adressent uniquement au(x) destinataire(s) indiqué(s) et ne peuvent être autrement distribués, copiés ou utilisés. Le contenu de cette communication peut être assujéti au privilège du secret professionnel. Tout droit à ce privilège est expressément revendiqué et n'est nullement renoncé. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez nous en avvertir immédiatement en répondant à ce courriel ou en nous appelant. Veuillez également détruire cette communication et tout fichier y rattaché sans en conserver de copie. Merci.

## James R Nazem

---

**From:** Weltrowska, Margaret [margaret.weltrowska@dentons.com]  
**Sent:** October 23, 2023 6:13 PM  
**To:** James R Nazem  
**Cc:** 'Michaël Barcet, avocat / lawyer'; 'Francois Goyette'; 'Pierre Madden'; Nicolau, Ana-Maria  
**Subject:** RE: Pierre Madden c. Nordia Inc. (C.S.M.: 500-06-001183-223; D/d: 539780-2; N/d: 2106JN3796).

Je confirme réception.  
Cordialement,

P.S. Veuillez noter que Me Déraps a quitté le cabinet et que Me Nicolau, en copie, m'épaulera dorénavant dans ce dossier.

### Margaret Weltrowska

Partner

 +1 514 878 5841

Dentons Canada LLP | Montréal

Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. Email you receive from Dentons may be confidential and protected by legal privilege. If you are not the intended recipient, disclosure, copying, distribution and use are prohibited; please notify us immediately and delete the email from your systems. To update your commercial electronic message preferences email [dentonsinsightsca@dentons.com](mailto:dentonsinsightsca@dentons.com). Please see dentons.com for Legal Notices.

---

**De :** James R Nazem <[jrnazem@actioncollective.com](mailto:jrnazem@actioncollective.com)>

**Envoyé :** 20 octobre 2023 17:37

**À :** Weltrowska, Margaret <[margaret.weltrowska@dentons.com](mailto:margaret.weltrowska@dentons.com)>

**Cc :** Déraps, François-Benjamin <[francois-benjamin.deraps@dentons.com](mailto:francois-benjamin.deraps@dentons.com)>; 'Michaël Barcet, avocat / lawyer' <[mb@barcetavocat.com](mailto:mb@barcetavocat.com)>; 'Francois Goyette' <[francoisgoyetteavocat@videotron.ca](mailto:francoisgoyetteavocat@videotron.ca)>; 'Pierre Madden' <[pierremadden@gmail.com](mailto:pierremadden@gmail.com)>

**Objet :** Pierre Madden c. Nordia Inc. (C.S.M.: 500-06-001183-223; D/d: 539780-2; N/d: 2106JN3796).

**[WARNING: EXTERNAL SENDER]**

---

### NOTIFICATION PAR COURRIEL (Articles 109 et ss. C.p.c.)

---

<b>Nature du document :</b>	Demande de permission pour modifier la demande pour autorisation d'exercer une action collective.
<b>N° de dossier:</b>	500-06-001183-223
<b>Nom des parties :</b>	Pierre Madden c. Nordia Inc.
<b>Nombre de pages du document :</b>	19 pages
<b>Notre dossier :</b>	2106JN3796
<b>Sender's e-mail address:</b>	<a href="mailto:jrnazem@actioncollective.com">jrnazem@actioncollective.com</a>
<b>DATE:</b>	Montréal, le 20 octobre 2023

---

**DESTINATAIRE:**

Me Margaret WELTROWSKA, DENTONS CANADA, sencrl, 1, Place Ville-Marie, bureau 3900,  
Montréal (Québec), H3B 2N2, Canada.

*James R. Nazem*

*Place du Canada*

*1010, de la Gauchetière Ouest/West, bureau/Suite 950*

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

*Canada*

*Tel. : (514) 392-0000*

*Cel. : (438) 886-5000*

*Télécopieur sans frais/Toll free fax : 1 (855) 821-7904*

*Courrier élec./E-mail : [jrnazem@actioncollective.com](mailto:jrnazem@actioncollective.com)*

*Skype: JRNazem*

**Confidentiality Notice:** This e-mail message, including any attachments, is directed in confidence to the addressee(s) list and may not otherwise be distributed, copied or used. The contents of this communication may be subject to solicitor-client privilege, and all rights to that privilege are expressly claimed and are not waived. If you have received this communication in error, please notify us by reply e-mail or by telephone and delete this communication, including any attachments, without making a copy. Thank you.

**Avis de Privilège:** Ce message courriel/mail et tout fichier y rattaché s'adressent uniquement au(x) destinataire(s) indiqué(s) et ne peuvent être autrement distribués, copiés ou utilisés. Le contenu de cette communication peut être assujéti au privilège du secret professionnel. Tout droit à ce privilège est expressément revendiqué et n'est nullement renoncé. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez nous en avvertir immédiatement en répondant à ce courriel ou en nous appelant. Veuillez également détruire cette communication et tout fichier y rattaché sans en conserver de copie. Merci.

---

(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)

No: 500-06-001183-223

Cour: Supérieure

District : de Montréal

---

**PIERRE MADDEN,**

demandeur

c.

**NORDIA INC.,**

défenderesse

---

*DEMANDE POUR PERMISSION DE  
MODIFIER LA DEMANDE POUR  
AUTORISATOIN D'EXERCER UNE  
ACTION COLLECTIVE*

---

**ORIGINAL**

---

**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](mailto:jnazem@actioncollective.com)

N/d: 2106JN3796

AN-1795

---

*NAZEM*