

COUR SUPÉRIEURE

(Chambre des actions collectives)

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001183-223

DATE : Le 18 mars 2024

SOUS LA PRÉSIDENTICE DE L'HONORABLE LUKASZ GRANOSIK, j.c.s.

PIERRE MADDEN

Demandeur

c.

NORDIA INC.

Défenderesse

JUGEMENT

(autorisation d'une action collective)

[1] Le demandeur souhaite exercer une action collective pour représenter le groupe suivant :

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.

[2] Il recherche la responsabilité contractuelle et légale de la défenderesse à titre d'employeur. Il avance que Nordia n'aurait respecté ni le contrat d'emploi ni subsidiairement, la *Loi sur les normes du travail*¹ (LNT), sur le plan de la rémunération du travail en temps supplémentaire.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

[3] Nordia s'oppose au motif que le demandeur ne démontre pas une cause défendable et de ce fait, ne peut non plus assurer la représentation adéquate du groupe.

CONTEXTE

[4] Pierre Madden a été à l'emploi de Nordia du 30 novembre 2020 jusqu'au 15 juin 2023. Il travaillait dans un centre d'appels à titre d'opérateur, à temps complet et n'était pas syndiqué. Son contrat d'emploi prévoyait un taux horaire de 21,75 \$ et mentionnait explicitement ce qui suit à ce sujet : « *(incluant une prime de 4.25\$/heure + 1.00 prime de bilinguisme + salaire de base de 16.50\$ pour un taux total de 21.75 \$/heure)* ». Plus loin dans ce même document on pouvait lire la mention suivante : « **la prime de 4.25\$ du client peut être modifiée ou annulée sans préavis* ».

[5] Madden² effectuait souvent du travail en temps supplémentaire, ne serait-ce que parce que la nature de sa fonction l'exigeait. Il s'aperçoit assez rapidement que la rémunération des heures supplémentaires (tant quotidiennes que celles travaillées lors d'un jour de congé férié) est de 150 % de son salaire horaire de 16,50 \$, pour un total de 24,75 \$ de l'heure et non de son taux usuel de 21,75 \$. Dès le mois de mars 2021, il interpelle son employeur à ce sujet, mais ce dernier lui confirme que le calcul se fait à partir du taux de base.

[6] Or, Madden estime que la rémunération du travail en temps supplémentaire doit être effectuée en fonction du taux horaire habituel de 21,75 \$ majoré de 50 %, pour un total de 32,62 \$ l'heure. Ainsi, il est d'opinion que Nordia contrevient au contrat de travail et à la LNT par sa politique de rémunération. La réclamation du demandeur s'élève à 450,61 \$ et il avance que plusieurs milliers d'employés seraient dans la même situation que lui.

ANALYSE

Le syllogisme

[7] En ce qui concerne le paragraphe 575 (2) C.p.c., soit l'analyse de la question de l'apparence de droit, le demandeur possède un fardeau de démonstration qu'on qualifie de léger³, plus atténué que le fardeau de preuve qui lui incombera au fond, si l'action était autorisée. Essentiellement à l'étape de l'autorisation, il s'agit d'un exercice de

² L'utilisation des seuls noms de famille dans le présent jugement a pour but d'alléger le texte et il ne faut pas y voir un manque de courtoisie à l'égard des personnes concernées.

³ *Tessier c. Economical, compagnie mutuelle d'assurance*, 2023 QCCA 688.

filtrage, visant à éviter que les parties défenderesses soient confrontées à des réclamations insoutenables⁴. Je retiens à ce propos le résumé de l'état du droit par le juge Bachand dans *Benjamin c. Crédit VW Canada inc.*⁵:

[27] Lorsqu'il analyse le deuxième critère énoncé à l'article 575 C.p.c., le juge autorisateur doit respecter les limites inhérentes à son rôle de filtrage, qui se résume à « écarter les demandes frivoles, sans plus ». Ainsi, lorsqu'il se demande si les faits allégués par le demandeur paraissent justifier les conclusions recherchées, il doit garder à l'esprit les récents enseignements de la Cour suprême selon lesquels le seuil imposé au demandeur est « peu élevé », notamment parce qu'« il n'est pas nécessaire, contrairement à ce qui est exigé ailleurs au Canada, que le demandeur démontre que sa demande repose sur un "fondement factuel suffisant" ». À l'étape de l'autorisation, « le demandeur n'a qu'à établir une simple "possibilité" d'avoir gain de cause sur le fond, pas même une possibilité "réaliste" ou "raisonnable" ». Les allégations d'une demande d'autorisation « peuvent être imparfaites » et « n'ont pas à contenir le menu détail de la preuve qu'un demandeur entend présenter au mérite ». Par ailleurs, le juge autorisateur doit tenir pour avérées les allégations de la demande, dans la mesure où elles sont suffisamment précises ou, si ce n'est pas le cas, dans la mesure où elles sont accompagnées d'une certaine preuve.

[28] Il s'ensuit que l'analyse du deuxième critère d'autorisation doit être empreinte de prudence. Tout d'abord, le juge autorisateur doit se garder d'apprécier la preuve contradictoire lui étant soumise, de tenir pour avérés les faits et la preuve allégués par la partie défenderesse ou encore de se prononcer sur les moyens soulevés par cette dernière. Autrement, il risque de faire des constats de fait ou mixtes de fait et de droit de manière prématurée étant donné qu'il ne détient qu'un portrait parcellaire des faits à cette étape de l'instance.

[29] Par ailleurs, s'il est bien établi que le juge autorisateur « peut trancher une pure question de droit si le sort de l'action collective projetée en dépend », il doit également le faire avec prudence, car le principe demeure qu'il n'a pas à se prononcer sur le bien-fondé en droit des conclusions au regard des faits allégués. Il doit s'assurer qu'il s'agit d'une question de droit dont la réponse suffit, à elle seule, pour déterminer « si l'action collective projetée est "frivole" ou "manifestement non fondée" en droit » en tenant les faits allégués par le demandeur pour avérés. Si la réponse donnée à une question de droit ne suffit pas en elle-même pour que le juge exerce sa fonction de filtrage puisqu'elle est tributaire de l'appréciation de certains faits contradictoires ou encore de

⁴ *Vivendi Canada inc. c. Dell'Aniello*, 2014 CSC 1.

⁵ 2022 QCCA 1383; voir aussi *Davies c. Air Canada*, 2022 QCCA 1551.

l'administration en preuve de certains faits importants, il est préférable de laisser au juge du fond le soin de la trancher.

[8] Je retiens surtout de ce passage qu'une demande d'autorisation d'action collective n'a même pas à présenter une chance de gain de cause réaliste ou raisonnable, puisque le demandeur n'a qu'à établir une simple possibilité de succès au fond.

[9] Aussi, dans l'arrêt *L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal*, la Cour suprême du Canada souligne que le juge autorisateur doit avant tout examiner la situation propre de la personne désignée pour conclure si sa demande remplit le critère du paragraphe 575(2) C.p.c.⁶. En effet, avant l'autorisation le recours n'existant pas sur une base collective, c'est à l'aune du recours individuel du représentant qu'on doit déterminer si les faits allégués paraissent justifier les conclusions recherchées.

[10] Ces principes étant rappelés, les moyens de défense de Nordia se résument à avancer qu'il n'existe pas d'éléments de preuve au soutien du syllogisme ni en ce qui concerne l'interprétation du contrat d'emploi proposée par Madden ni quant aux représentations qu'il aurait prétendument reçues. Pour ce qui est de la LNT, Nordia soutient que le calcul de la rémunération pour les heures supplémentaires et les jours fériés travaillés est distinct, de sorte que ces deux notions ne peuvent être amalgamées. Elle ajoute que le temps supplémentaire suivant la loi est nécessairement fonction de la semaine de travail et non sur une base quotidienne et qu'elle respecte la loi.

[11] Tous ces arguments, aussi intéressants et sérieux soient-ils, relèvent davantage des moyens de défense au fond que de l'autorisation.

[12] Ainsi, en ce qui concerne les paramètres de l'engagement contractuel de Nordia, il ne s'agit pas en l'occurrence d'une simple question de droit, mais plutôt d'une question mixte. Il n'est donc pas possible de la trancher dès maintenant⁷. Il est peut-être ambitieux de plaider que le contrat, tel que rédigé, doit être appliqué comme le demandeur le souhaite. Cependant, cette position n'est pas pour autant frivole ou manifestement mal fondée. Surtout, je ne vois au dossier aucun document ni pièce qui soulignerait explicitement que le temps supplémentaire est payé uniquement et exclusivement sur le taux horaire de base comme point de départ du calcul. Le contrat d'emploi en preuve (et ses renouvellements) est muet à ce sujet. Bref, l'interprétation de

⁶ *L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal c. J.J.*, 2019 CSC 35, par. 82.

⁷ *Desjardins Cabinet de services financiers inc. c Asselin*, 2020 CSC 30, par. 214.

ce contrat en ce qui concerne la rémunération du temps supplémentaire restera à faire, mais on ne peut affirmer dès à présent que le recours du demandeur ne présente même pas une simple possibilité de succès au fond.

[13] De surcroît, le demandeur soutient ce qui suit :

3.6 La défenderesse a fausement 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;

[14] Cette allégation de la demande d'autorisation demeure vraisemblable et n'est pas manifestement contredite par la preuve. Le fait que le demandeur n'y fasse pas référence dans ses échanges avec l'employeur en mars 2021 constitue une question de crédibilité qui doit être analysée au fond et non à l'étape de l'autorisation. En effet, cet argument de Nordia se situe résolument dans la contestation de la véracité de la demande alors que les faits allégués doivent pourtant être tenus pour avérés à cette étape-ci⁸.

[15] Cette allégation n'est ni vague ni imprécise et est à la connaissance du demandeur et n'a donc pas besoin d'être appuyés d'une « certaine preuve », tel que la Cour d'appel l'a décidé dans l'affaire *Homsy*⁹ :

[28] En l'espèce, les faits allégués permettant à l'appelant de supporter une cause défendable devaient être tenus pour avérés à moins qu'ils soient vagues, généraux ou imprécis, auxquels cas la cause d'action s'apparenterait plus à une hypothèse ou à une opinion, ce qui impliquerait que l'appelant présente une « certaine preuve » afin de soutenir ses prétentions.

[16] Enfin, cette question n'est pas déterminante sur le syllogisme principal. En effet, bien que les représentations de l'employeur puissent influencer sur l'interprétation du contrat ou même sur sa formation, cela ne change rien à la réclamation d'être payé suivant le contrat ou conformément à la LNT. En conclusion, le demandeur possède une possibilité de gain au fond quant au respect des obligations contractuelles en matière de la rémunération du temps supplémentaire et cet aspect de l'action collective sera autorisé.

[17] Quant à la demande subsidiaire, la question est un peu plus complexe. Le temps supplémentaire est défini à la LNT dans sa dimension hebdomadaire et de plus, la

⁸ *L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal c. J.J.*, préc., note 6; *Homsy c. Google*, 2023 QCCA 1220.

⁹ *Homsy c. Google*, *ibid.*

rémunération de congés fériés est une question qui réfère à un calcul particulier. Les dispositions pertinentes de la LNT à ce sujet se lisent :

52. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

55. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche la personne salariée à l'exclusion des primes établies sur une base horaire. (...)

62. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser à la personne salariée une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité de la personne salariée rémunérée en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

63. Si une personne salariée doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 60, l'employeur, en plus de verser à la personne salariée occupée ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoient une période plus longue.

[18] Aux fins de la rémunération du travail fait en temps supplémentaire, Nordia considère les heures travaillées au-delà des quarts de travail quotidiens, même si ses employés ne dépassaient pas la semaine normale de travail au sens de la LNT. Ainsi, le fait qu'un salarié ait travaillé un jour férié ou plus que son horaire quotidien prévu n'implique pas nécessairement qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de la LNT. Cependant, cela ne l'exclut non plus car, même s'il n'existe pas de lien direct de cause à effet, il peut y avoir une corrélation entre les deux. En plus, il n'est pas manifeste que la rétribution du travail lors des jours de congé respecte la LNT, vu les allégations de la demande d'autorisation. En conséquence, il n'est pas possible dès à présent de décider que jamais les membres du groupe ayant effectué du temps supplémentaire quotidien ou ayant travaillé lors des jours fériés ne seront visés par la LNT. Il s'agit de nouveau d'une question de fait, voire une question mixte, qui ne pourra être tranchée qu'au terme du procès et non d'une question de droit pur qu'on peut dès à présent qualifier de frivole ou ne présentant aucune possibilité de gain au fond.

[19] Cela dit, l'article 55 LNT exclut du calcul les primes établies sur une base horaire. Nordia plaide que ce constat clôt le dossier puisque le contrat de travail est

limpide : les primes en question sont en fonction d'heures de travail et ne peuvent donc être prises en considération. Elle s'appuie à ce sujet sur l'affaire *Groupe Harnois*¹⁰, mais je note que dans cet arrêt la Cour d'appel ne traite pas du tout de la distinction établie dans le jugement sous appel rendu par la Cour du Québec, entre une prime définie sur une base horaire et une prime accordée pour compenser les inconvénients réellement subis¹¹. Or, il semble que seul ce second type de primes serait visé par l'article 55 LNT. À titre d'exemple, dans *Pavage Sartigan Itée*¹², la discussion sur la qualification de la prime à base horaire, prévue au contrat d'emploi, mène à la conclusion qu'il s'agissait plutôt du salaire déguisé et qu'en conséquence on devait en tenir compte dans le paiement du travail en temps supplémentaire.

[20] Ainsi, toute prime à base horaire n'est pas nécessairement exclue du calcul et il est possible de distinguer entre les primes rattachées à des inconvénients subis à l'occasion de la prestation du travail et celles qui relèvent davantage de la fonction ou de la personne salariée elle-même. Autrement dit, il ne suffit pas de mentionner dans un contrat d'emploi qu'une prime est établie sur une base horaire pour qu'elle ne soit jamais considérée aux fins de la rémunération du temps supplémentaire. Bref, quant à cette question aussi, le débat proposé par le demandeur n'est pas frivole ou voué à l'échec et la qualification et l'interprétation des primes prévues au contrat d'emploi devront faire l'objet d'analyse au fond.

[21] Enfin, Nordia souligne avec raison le délai de prescription prévu à l'article 115 LNT dont la partie pertinente se lit :

115. Une action civile intentée en vertu de la présente loi ou d'un règlement se prescrit par un an à compter de chaque échéance. (...)

[22] Ainsi, une réclamation salariale fondée sur l'existence d'une norme édictée par la LNT, comme l'est la demande subsidiaire en l'occurrence, se prescrit par un an et ce délai court à compter de la date où le salarié aurait dû recevoir son salaire calculé conformément à la loi¹³. Par exemple, le salarié rémunéré aux deux semaines aura un an à compter de chaque période de paie pour réclamer le salaire impayé correspondant à chaque échéance.

¹⁰ *Commission des normes du travail c. Groupe Harnois inc.*, 2006 QCCA 1471.

¹¹ *Commission des normes du travail c. Groupe Harnois inc.*, 2006 QCCQ 981, par. 33.

¹² *Commission des normes du travail c. Pavage Sartigan Itée*, D.T.E. 2010T-14 (C.S.).

¹³ *Commission des normes du travail c. Fruits de mer Gascons Itée*, [2003] R.J.D.T. 142 (C.S.), appel accueilli en partie à D.T.E. 2004T-333 (C.A.); Gagnon, Robert P., *Le droit du travail au Québec*, 8^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2022, par. 255.

[23] En conséquence et en fonction de la date du dépôt de l'action, la période pertinente doit nécessairement commencer le 25 avril 2021, qui doit marquer le point de départ de toute réclamation suivant la LNT. Toute dette antérieure est clairement prescrite.

[24] Ce constat sera reflété dans la définition du groupe et la création d'un sous-groupe. Il est préférable de traiter cette question à ce niveau plutôt que dans les questions communes, car les justiciables et les membres potentiels doivent savoir dès à présent et avec le plus de clarté possible, si l'action collective les concerne ou non.

La représentation adéquate

[25] En application du paragraphe 575(4) C.p.c., aucun représentant proposé ne doit être exclu, « à moins que ses intérêts ou sa compétence ne soient tels qu'il serait impossible que l'affaire survive équitablement »¹⁴. La juge Bich rappelle les facteurs à prendre en considération dans l'affaire *Economical*¹⁵ :

[29] (...) (L)e paragr. 575(4) exige que la personne destinée à représenter les membres puisse assurer cette fonction de manière adéquate, ce qui suppose qu'elle ait elle-même un intérêt (juridique) à poursuivre, qu'elle ne soit pas en conflit d'intérêts avec les autres membres du groupe et qu'elle soit minimalement compétente (elle doit ainsi s'intéresser, au sens ordinaire du terme, à l'affaire, en avoir une compréhension générale et être en mesure de prendre, au besoin, les décisions qui s'imposent au bénéfice de l'ensemble du groupe, étant entendu qu'elle sera assistée et conseillée dans ces tâches par l'avocat·e au dossier).

(Références omises)

[26] Nordia reprend à ce chapitre les mêmes arguments que ceux concernant la cause d'action tant contractuelle que légale et ces moyens doivent recevoir la même réponse.

[27] Ici, le demandeur comme déjà affirmé ci-dessus, présente un recours envisageable, alléguant ne pas avoir été rémunéré correctement et référant à des questions communes. De surcroît, c'est un ancien avocat, qui possède une réclamation personnelle contre la défenderesse, qui a fait les démarches nécessaires et qui a assisté aux audiences.

¹⁴ *Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal c. J.J.*, préc., note 5, par. 32; voir aussi *Infineon Technologies AG c. Option Consommateurs*, 2013 CSC 59 et *Noël c. Énergie éolienne des Moulins*, 2023 QCCA 206.

¹⁵ *Tessier c. Economical, compagnie mutuelle d'assurance*, préc., note 3; Voir plus récemment encore, *Royer c. Capital One Bank (Canada Branch)*, 2024 QCCA 154.

CONCLUSION

[28] Par conséquent, l'action collective sera autorisée, car les deux causes d'action proposées sont défendables, les questions proposées sont communes, le nombre de membres, important et la représentation, adéquate. Toutefois, parmi les questions proposées il y a lieu d'écarter la question : « *Subsidiairement, chacun des contrats de travail des membres est-il soumis aux règles des lois québécoises applicables?* », car elle semble dater de l'itération initiale de la demande d'autorisation et n'a plus aucune pertinence. Les membres du groupe sont essentiellement les employés de Nordia, non-cadres et non-syndiqués qui ont travaillé en temps supplémentaire ou durant des jours fériés et se sont vus imposer la même politique salariale de l'employeur.

[29] Enfin, toutes les autres questions relatives aux avis, leur publication et les frais n'ont pas été plaidées et seront débattues et, au besoin, tranchées, lors d'une audience subséquente. Le district de Montréal est proposé, n'est pas contesté et s'impose dans les circonstances.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[30] **ACCUEILLE** la demande du demandeur;

[31] **AUTORISE** l'exercice d'une action collective en responsabilité contractuelle et légale dans le district de Montréal;

[32] **ATTRIBUE** 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 et qui présentent une réclamation :

- a) Selon leur contrat de travail;
- b) Subsidiairement, selon la *Loi sur les normes du travail*, postérieure au 25 avril 2021.

[33] **IDENTIFIE** comme suit les principales questions de fait et de droit qui seront traitées collectivement :

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

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?

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?

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%)?

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?

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?

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?

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 »?

Peut-on ordonner le recouvrement collectif de la réclamation des membres?

[34] **IDENTIFIE** 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;

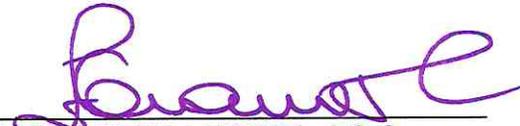
LE TOUT avec frais de justice, incluant les frais d'avis.

[35] **ORDONNE** la publication d'un avis aux membres à être déterminé par le tribunal et **CONVIE** les parties à une audience portant sur les modalités de cet avis, suivant l'article 579 C.p.c., incluant toute question éventuelle portant sur les frais de publication des avis aux membres;

[36] **DÉCLARE** 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;

[37] **FIXE** 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 prévalus des moyens d'exclusion seront liés par tout jugement à intervenir;

[38] **AVEC** frais de justice.



LUKASZ GRANOSIK, J.C.S.

Me James Reza Nazem
Me François Goyette
Me Michael Barcet
Avocats du demandeur

Me Margaret Weltrowska
Me Ana-Maria Nicolau
DENTONS CANADA S.E.N.C.R.L.
Avocats de la défenderesse

Date d'audience: le 13 février 2024