

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

No: 500 06-

500-06-001303-243

(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)
COUR SUPÉRIEURE

JOAKIM BEAUPRÉ, domicilié et résidant
au 855, 50^{ième} avenue, dans la ville et le
district de Montréal, province de Québec,
H8T 2V2,

demandeur

c.

KPMG EGYDE CONSEILS INC., faisant
affaires sous la raison sociale **Egyde
Conseils**, personne morale légalement
constituée en société par actions en vertu
de la *Loi sur les sociétés par actions
(Québec)*, ayant son siège social au
1995, rue Frank-Carrel, bureau 315, dans
la ville et le district de Québec, province
de Québec, G1N 4H9,

-et-

KPMG, s.e.n.c.r.l., société en nom
collectif, constituée en vertu de la *Loi sur
les Sociétés en nom collectif* de l'Ontario,
ayant son siège social au 333, rue Bay,
bureau 4600, dans la ville de Toronto,
province de l'Ontario, M5H 2S5, ayant
son établissement principal dans la
province de Québec au 600, boulevard de
Maisonnette O., bureau 1500, Montréal
(Québec), H3A 0A3,

-et-

**KPMG CABINET JURIDIQUE,
s.e.n.c.r.l.**, société en nom collectif,
constituée en vertu de la *Loi sur les
Sociétés en nom collectif* de l'Ontario,
ayant son siège social au 333, rue Bay,
bureau 4600, dans la ville de Toronto,

province de l'Ontario, M5H 2S5, ayant son établissement principal dans la province de Québec au 600, boulevard de Maisonneuve O., bureau 1500, Montréal (Québec), H3A 0A3,

-et-

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE SERVICE DE GESTION KPMG, s.e.n.c.r.l., société en commandites, constituée en vertu de la Loi sur *les Sociétés en commandite* de l'Ontario, ayant son siège social au 333, rue Bay, bureau 4600, dans la ville de Toronto, province de l'Ontario, M5H 2S5, ayant son établissement principal dans la province de Québec au 600, boulevard de Maisonneuve O., bureau 1500, Montréal (Québec), H3A 0A3,

défenderesses

**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 des défenderesses au Canada, subsidiairement au Québec, 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 LES DÉFENDERESSES 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 KPMG Egyde Conseils Inc. (ci-après désignée « KPMG Egyde »), le tout tel qu'il appert de sa convention d'emploi type et sa lettre d'état de rémunération, produit en liasse au soutien des présentes sous la **cote R-1**;
- 2.2 La défenderesse KPMG Egyde est une personne morale résultante de la fusion simplifiée de KPMG Egyde Conseils Inc. et BSC Service-Conseil Inc., en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions (Québec)* et offre, entre autres, des services informatiques en cyber sécurité, tel qu'il appert de l'état de renseignements du Registre des entreprises du Québec, produit au soutien des présentes sous la **cote R-2**;
- 2.3 KPMG, s.e.n.c.r.l. (ci-après désignée « KPMG Comptabilité ») est une société en nom collectif formée en vertu de la *Loi sur les Sociétés en nom collectif* de l'Ontario et offre, entre autres, des services de comptabilité et de tenue de livres, tel qu'il appert des extraits de l'état de renseignements du Registre des entreprises du Québec et du Registre des entreprises de l'Ontario, produits en liasse au soutien des présentes sous la **cote R-3**;
- 2.4 KPMG Cabinet juridique, s.e.n.c.r.l. (ci-après désignée « KPMG Juridique ») est une société en nom collectif formée en vertu de la *Loi sur les Sociétés en nom collectif* de l'Ontario et offre, entre autres, des services juridiques, tel qu'il appert de l'état de renseignements du Registre des entreprises du Québec et de l'extrait du Registre des entreprises de l'Ontario, produits en liasse au soutien des présentes sous la **cote R-4**;
- 2.5 La défenderesse Société en Commandite Services de Gestion KPMG, s.e.n.c.r.l. (ci-après « KPMG Gestion ») est une société en commandite formée en vertu de la *Loi sur les Sociétés en commandite* de l'Ontario et offre, entre autres, des services de gestion et d'administration, tel qu'il appert de l'état de renseignements du Registre des entreprises du Québec et de l'extrait du Registre des entreprises de l'Ontario, produits en liasse au soutien des présentes sous la **cote R-5**;
- 2.6 La défenderesse KPMG Egyde est le fournisseur de cyber sécurité à KPMG

au Canada. En 2018, elle a été acquise par KPMG, le tout tel qu'il appert d'un extrait du site internet de la défenderesse, produit au soutien des présentes sous la **cote R-6**;

- 2.7** Plus particulièrement, les activités de la défenderesse KPMG Egyde sont la réponse aux incidents tel que la piraterie informatique, la vigilance pour empêcher l'intrusion, la protection de données, l'accompagnement tactique ou opérationnelle, et la gestion du cyber risque;
- 2.8** Le demandeur a performé des enquêtes numériques, a acquis des preuves, a analysé des données, a porté des conclusions et a rédigé des rapports à son employeur KPMG Comptabilité et, par la suite, son employeur KPMG Egyde;
- 2.9** Même si les défenderesses sont des entités séparées, elles opèrent toutes très étroitement ensembles dans l'exercice de leurs activités;
- 2.10** Entre autres, plusieurs départements des défenderesses tels que la comptabilité, la paie, les ressources humaines sont intégrés. D'ailleurs, les systèmes informatiques des défenderesses sont centralisés et intégrés;
- 2.11** La collaboration entre les défenderesses va au point qu'elles utilisent la même convention d'emploi type pré-imprimée pour le demandeur et les membres du groupe en français ou en anglais;

LA CONVENTION D'EMPLOI ET LE RECOURS DU DEMANDEUR

- 2.12** Le demandeur a été embauché par la défenderesse KPMG Comptabilité le 25 mai 2021 à temps plein, mais n'est pas en possession de sa convention d'emploi;
- 2.13** Par la suite, le demandeur a signé une autre convention d'emploi avec la défenderesse KPMG Egyde le 4 février 2022, pour une rémunération annuelle de base de CENT CINQ MILLE DOLLARS (105 000\$), tel qu'il appert de sa convention d'emploi R-1;
- 2.14** Le paragraphe 6 de la convention d'emploi du demandeur mentionne que « La durée de travail de l'employé sera à temps complet et comprendra 37,5 Heures de travail par semaine ... » pour ainsi fixer la semaine normale de travail du demandeur à 37,5 heures;
- 2.15** Plus spécifiquement, « les heures normales de travail » du demandeur étaient et sont « de 9h00 à 17h du lundi au jeudi et de 8h30 à 16h le vendredi »;

- 2.16** D'ailleurs, toute absence du demandeur devait « être justifiée auprès de l'EMPLOYEUR dans un délai maximum de 12 Heures »;
- 2.17** De plus, la convention d'emploi du demandeur mentionne que le demandeur « s'engage à effectuer les heures supplémentaires qui pourront lui être demandés en sus de l'horaire habituel » tel qu'il appert du même paragraphe 6 de ladite convention;
- 2.18** Les associés de KPMG comptabilité distribuent les dossiers aux directeurs principaux de KPMG Egyde pour une distribution subséquente aux employés de celle-ci;
- 2.19** Les défenderesses exigeaient et exigent du demandeur et des membres du groupe du travail supplémentaire. En apparence, ce travail supplémentaire devait être substitué par un congé équivalent la semaine suivante de travail. De ce fait, ce temps supplémentaire se devait se déduire automatiquement de la banque de temps du demandeur et des membres du groupe;
- 2.20** Or, étant donné la charge de travail et les échéances de dossiers trop courtes, le demandeur et les membres du groupe ne pouvaient prendre ce congé qui se perdait avec le temps;
- 2.21** Depuis son embauche et dans le cadre de son travail, le demandeur effectuait pour les défenderesses ou leurs clients toutes tâches connexes à son emploi ou conforme à sa capacité tel que le travail interne d'organisation;
- 2.22** La défenderesse KPMG Egyde avait établi un système nommé sur appel pour répondre aux incidents de cybersécurité;
- 2.23** Les défenderesses exigeaient de façon permanente, auprès du demandeur et des membres du groupe, du travail supplémentaire lorsqu'ils étaient sur appel. De plus, les exigences des associés et des directeurs principaux faisaient en sorte que le demandeur et les membres du groupe devaient effectuer du temps supplémentaire même lorsqu'ils n'étaient pas sur appel. À titre d'exemple, le demandeur offre un extrait de son agenda pour le 20 septembre 2022, produit au soutien des présentes sous la **cote R-7**;
- 2.24** La défenderesse KPMG Egyde reconnaissait du temps supplémentaire qui devait être compensé par un congé la semaine suivante. Or, la charge de travail du demandeur et des membres du groupe ne leur permettait pas de prendre le supposé congé accordé la semaine suivante et la défenderesse KPMG Egyde effaçait le temps supplémentaire. Le demandeur et les membres du groupe se trouvaient donc avec aucune compensation à ce chapitre;

- 2.25** Indépendamment du temps travaillé sur appel, le demandeur et les membres du groupe ont effectué du temps supplémentaire et ont travaillé pendant leurs vacances et des jours fériés pour toutes les défenderesses;
- 2.26** Ces exigences étaient systémiques. Par exemple, les associés et directeurs principaux de la défenderesse KPMG Comptabilité appelaient le demandeur et les membres du groupe durant leurs vacances pour participer à des réunions et à effectuer du travail malgré leurs vacances. Ou, ils réprimandaient le demandeur et les membres lorsqu'ils n'avaient pas lu le contenu d'un courriel envoyé après les heures normales de travail. À titre d'exemple, le demandeur offre un message reçu de son supérieur le 27 juin 2022, produit au soutien des présentes sous la **cote R-8**;
- 2.27** Le demandeur et les membres du groupe devaient donc travailler constamment en espérant combler leurs employeurs;
- 2.28** En pratique, les exigences des défenderesses ont pour conséquence de prolonger la durée quotidienne de travail du demandeur et des membres du groupe au-delà de leurs heures normales de travail;
- 2.29** Ainsi, du temps supplémentaire était effectué en pleine connaissance des défenderesses puisqu'elles le rendaient obligatoire pour tous les employés;
- 2.30** De plus, hormis le travail sur les incidents de cybersécurité sur appel, les défenderesses avaient établi un système pour camoufler les heures supplémentaires travaillées par le demandeur et les membres du groupe;
- 2.31** Le demandeur et les membres du groupe devaient inscrire leurs heures dans le système informatique intégré des défenderesses pour un maximum de 37,5 heures de travail par semaine afin de dissimuler la vérité. Même si le nombre d'heures de travail dans la semaine dépassait 37,5 heures, le département des ressources humaines ou les associés demandaient au demandeur et aux membres du groupe de ne pas inscrire plus que 37,5 heures de travail dans le registre du temps travaillé;
- 2.32** Pour ne pas dépasser ce seuil de 37,5 heures, en apparence, une partie du travail devait être inscrite en l'attribuant à la semaine suivante ou en effaçant le temps travaillé mais non facturable aux clients des défenderesses. Ce temps non facturable consistait à du travail interne d'organisation ou autre qui ne pouvait être chargé aux clients des défenderesses;
- 2.33** Finalement, quand le temps facturable aux clients des défenderesses dépassait les 37,5 heures de travail sur plusieurs semaines et qu'il n'était pas possible de le reporter à la semaine suivante, le temps supplémentaire du demandeur et des membres du groupe était comptabilisé et facturé aux clients des défenderesses mais pas payés au demandeur ou les membres du groupe;

- 2.34** Après plusieurs semaines de travail pour le compte de la défenderesse KPMG Egyde, le demandeur a constaté que, même si ses heures travaillées en temps supplémentaire étaient facturées aux clients des défenderesses, il n'était pas compensé à moins d'avoir travaillé sur appel;
- 2.35** Lorsque le demandeur et les membres du groupe travaillaient des heures supplémentaires ou pendant les congés fériés, les défenderesses avaient et ont comme politique de dissimuler les heures supplémentaires, même si chaque heure supplémentaire de chaque journée doit être payée selon la convention d'emploi;
- 2.36** De plus, lorsque le demandeur et les membres du groupe effectuaient du travail pendant les congés fériés, les défenderesses dissimulaient le fait que le travail était effectué pendant les congés fériés;
- 2.37** D'ailleurs les défenderesses n'avaient pas de système d'heures supplémentaires, tel qu'il appert des échanges de courriels entre le demandeur et une représentante de KPMG Gestion les 9 et 15 novembre 2022 ainsi que du courriel reçu de Valentin Bromont, un directeur principal de la défenderesse KPMG Egyde, le 21 septembre 2022, à être produits en liasse au soutien des présentes sous la **cote R-9**;
- 2.38** En déclarant que les défenderesses n'ont « pas de système d'heures supplémentaires », les défenderesses reconnaissent le travail effectué en temps supplémentaire par le demandeur et les membres du groupe mais refusaient de payer leurs heures supplémentaires, le tout contrairement aux conventions d'emploi signées et aux lois applicables;
- 2.39** En effet, le salaire payé applicable pour les heures supplémentaires devait être le taux horaire habituel du demandeur soit CINQUANTE-TROIS DOLLARS ET QUATRE-VINGT-CINQ CENTS (53,85\$), lequel majoré de cinquante pourcent (50%) représentait QUATRE-VINGT DOLLARS ET SOIXANTE-DIX-SEPT CENTS (80,77\$) l'heure. Pour le travail effectué pendant un jour férié, l'employeur doit verser une indemnité qui varie d'une province à l'autre;
- 2.40** Or, dans les faits, les défenderesses ont refusé et refusent toujours de payer les heures supplémentaires. Elles ont aussi refusé d'indemniser les membres pour les heures travaillées pendant un jour férié;
- 2.41** Pour éviter de payer la majoration de cinquante pour cent (50%), les défenderesses ont et ont eu comme politique de ne pas inscrire les heures de travail supplémentaires et ont donné instructions à leurs employés de ne pas inscrire toutes leurs heures de travail dès qu'ils travaillaient au-delà des heures normales de travail;

2.42 Les défenderesses appliquaient et appliquent systématiquement cette politique contrairement à ce qui est prévue à la convention d'emploi nonobstant les heures supplémentaires travaillées chaque semaine par le demandeur et les membres du groupe;

2.43 Les défenderesses n'ont d'ailleurs payé aucune heure supplémentaire ou indemnité de congé férié au-delà du salaire horaire habituel au demandeur ou aux membres du groupe sauf certaines heures travaillées sur appel. Cette approche des défenderesses était et est contraire aux conventions d'emploi du demandeur et des membres, et également contraire aux dispositions des lois provinciales sur les normes du travail qui en font partie;

LES HEURES FACTURÉES AUX CLIENTS

2.44 À travers leurs outils informatiques, les défenderesses obtenaient et obtiennent des rapports informatiques sur le nombre d'heures facturables à leurs clients. Les défenderesses facturaient et facturent toutes ces heures auxdits clients. Or, par ces mêmes rapports, elles pouvaient et peuvent constater l'incongruence entre ces mêmes heures facturées aux clients et les heures payées au demandeur et les membres du groupe;

2.45 À l'instar du demandeur, à la fin de leur semaine de travail, les membres du groupe doivent entrer leurs nombres d'heures travaillées dans le système informatique des défenderesses sans entrer le nombre d'heures travaillées en sus de l'horaire habituel;

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

2.46 Les défenderesses ont conclu avec les membres du groupe des conventions d'emploi écrits similaires à la convention d'emploi R-1 conclue avec le demandeur. Toutes ses conventions pré-imprimées émanent du groupe KPMG;

2.47 Ni le demandeur ni les membres du groupe ne sont syndiqués;

2.48 Le demandeur et les membres du groupe ont travaillé des heures supplémentaires sur une base régulière pour le compte des défenderesses selon leurs directives et/ou ont travaillé durant des congés fériés;

2.49 Le demandeur et les membres du groupe ont été rémunérés sur une base bimensuelle;

2.50 Ni le demandeur ni les membres du groupe n'ont négocié les termes et conditions de leurs contrats d'adhésion R-1 et son équivalent pour chaque membre;

- 2.51** La politique interne des défenderesses amènent le demandeur et les membres du groupe à effectuer régulièrement des heures supplémentaires;
- 2.52** Toutefois, les défenderesses ont refusé et refusent de payer le demandeur et les membres pour leurs heures supplémentaires au-delà des heures normales de travail;
- 2.53** À l'instar du demandeur, les heures supplémentaires et le travail effectué durant les congés fériés par les autres membres du groupe n'ont pas été payés;
- 2.54** Les défenderesses ont régulièrement exigé du demandeur et des membres du groupe des échéances très courtes, leur ont donné plusieurs dossiers simultanément et ont fait en sorte que le demandeur et les membres du groupe ont effectué du temps supplémentaire non payé;
- 2.55** Par conséquent, les agissements des défenderesses sont contraires à convention d'emploi du demandeur (R-1) et celles des membres du groupe;
- 2.56** De manière généralisée et récurrente, selon les directives et politiques établies et admises par les défenderesses, le demandeur et les membres du groupe ont tous exécuté et exécutent pour le compte de ces dernières du travail en plus de leurs heures normales de travail et/ou durant des congés fériés;
- 2.57** Ces heures supplémentaires travaillées et le travail effectué durant un congé férié devaient être rémunérés à un taux horaire habituel majoré de cinquante pourcent (50%);
- 2.58** Subsidiairement, le demandeur et 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 de la loi, ce qui ne fut pas le cas;
- 2.59** Les défenderesses, en tant qu'employeur, ont imposé et imposent des heures supplémentaires et du travail durant les congés fériés au demandeur et aux membres sans leur payer leurs heures supplémentaires calculées sur leur taux horaire habituel;

LA RÉCLAMATION DU DEMANDEUR

- 2.60** Le demandeur réclame de la défenderesse KPMG Egyde la somme de SOIXANTE-QUINZE MILLE SIX CENT CINQ DOLLARS ET CINQUANTE-SIX CENTS (75 605,56\$) pour son travail supplémentaire depuis son embauche, soit mai 2021. Ce montant correspond au nombre

d'heures supplémentaires travaillées fois son taux horaire majoré de cinquante pourcent (soit 80,77\$), le tout tel qu'il appert du tableau des heures supplémentaires travaillées produit au soutien des présentes sous la **cote R-10**. Le demandeur a préparé ce tableau à partir des heures facturées aux clients des défenderesses;

2.61 Subsidiairement, le demandeur a au moins droit, en vertu de 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;

2.62 La politique des défenderesses consiste à ne pas payer le travail exécuté en plus des heures normales de travail et durant les congés fériés;

2.63 Les membres du groupe ont droit à la pleine rémunération des heures en sus des heures normales de travail et des heures travaillées durant les congés fériés;

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 des défenderesses au Canada, subsidiairement au Québec, à l'exception des cadres et des employés syndiqués, qui ont travaillé des heures supplémentaires et/ou lors de congés fériés. »

3.2 Chaque membre du groupe est ou a été un salarié des défenderesses lié par une convention d'emploi similaire à la convention R-1;

3.3 Chaque membre du groupe a été soumis à un contrôle du temps de travail effectif par les défenderesses et devait effectuer des heures supplémentaires en sus de son horaire habituel de travail;

3.4 Du fait de leurs politiques et directives internes, les défenderesses imposaient et imposent 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 salariés, au paiement de leurs heures travaillées en sus de leurs heures normales de travail et durant les congés fériés.

- 3.6 Subsidairement, les membres ont été privés du paiement des montants prévus aux lois provinciales applicables eu égard au paiement des heures supplémentaires travaillées et du travail effectué durant les congés fériés;
- 3.7 Les défenderesses ont adopté une politique interne contraignant les membres à effectuer régulièrement des heures supplémentaires et à travailler durant certains congés fériés;
- 3.8 À l'instar du demandeur, les autres membres du groupe sont, ou ont été des salariés des défenderesses, et ont conclu une convention d'emploi comportant les mêmes caractéristiques relatives aux heures normales de travail. Ces convention d'emploi pré-imprimées incluent le paragraphe 6 de la convention R-1 et un nombre d'heures normales de travail;
- 3.9 Chaque membre du groupe a subi la même violation de sa convention d'emploi et subsidairement des lois provinciales applicables;
- 3.10 Chaque membre du groupe a été privé des sommes dues pour des heures travaillées en sus des heures normales de travail et des heures travaillées durant les congés fériés. Le tout tel que prévu par la convention d'emploi et, subsidairement, à l'égard des lois provinciales applicables;
- 3.11 Chaque membre du groupe a été privé de la majoration de cinquante pourcent (50%) sur le taux horaire habituel pour les heures travaillées en sus des heures normales de travail et pour les heures travaillées durant les congés fériés;
- 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 sa convention d'emploi ou subsidairement à l'égard 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 Tel qu'il appert de la pièce R-7, les défenderesses ont admis ne pas payer les heures supplémentaires;
- 3.16 Les défenderesses ont déjà fait l'objet d'une poursuite pour le paiement du temps supplémentaire mais n'ont pas changé de politique de rémunération, tel qu'il appert d'une copie du jugement approuvant le règlement dans le dossier de l'action collective entamée à Toronto, produit au soutien des présentes sous la **cote R-11**;

4. LA COMPOSITION DU GROUPE REND DIFFICILE OU PEU PRATIQUE

L'APPLICATION DES ARTICLES 91 OU 143 C.P.C. EN CE QUE :

- 4.1 Le demandeur estime le nombre de personnes composant le groupe de l'ordre de plusieurs centaines, voire des milliers de personnes;
 - 4.2 Le nombre exact de membres pouvant être concernés est indéterminé et seule les défenderesses le connaissent;
 - 4.3 Le demandeur ne détient pas la liste des salariés ou des anciens salariés des défenderesses et ne possède pas leurs coordonnées;
 - 4.4 En date de ce jour, la défenderesse KPMG Egyde indique disposer entre 100 et 249 salariés au Québec, la défenderesse KPMG Comptabilité indique disposer entre 1000 et 2499 salariés au Québec, la défenderesse KPMG Juridique indique disposer entre 11 et 25 employés au Québec et KPMG Gestion indique disposer entre 250 et 499 salariés, le tout tel qu'il appert de leurs états de renseignements du Registre des entreprises du Québec déjà allégués sous les cotes R-2 à R-5. En considérant la proportion des populations provinciales, il serait raisonnable de conclure que le nombre de membres dans les autres provinces sont au moins le double du nombre de membres au Québec;
 - 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 conventions d'emploi des membres prévoient le salaire horaire habituel?
 - 5.2 Peut-on déterminer le salaire horaire habituel à partir du salaire annuel indiqué aux conventions d'emploi du demandeur et des membres du groupe en tenant compte des heures de travail par semaine et les heures normales de travail y indiquées?
 - 5.3 Le salaire annuel indiqué aux conventions d'emploi fait-il partie du salaire horaire habituel au sens de chacune des conventions d'emploi et, subsidiairement, à l'égard des lois de travail provinciales dans chaque autre province qui en fait partie?
 - 5.4 Est-ce que chacune des conventions d'emploi du demandeur et des membres du groupe prévoit que le paiement des heures supplémentaires et des heures de travail exécutées durant des congés fériés se fait à compter

de toute heure travaillée en sus des heures normales de travail?

- 5.5 Est-ce que, en vertu des conventions d'emploi du demandeur et des membres du groupe, les défenderesses doivent payer toute heure supplémentaire travaillée en sus de l'horaire habituel de travail quotidien et toute heure travaillée durant les congés fériés en majorant le salaire horaire habituel de cinquante pourcent (50%)?
 - 5.6 Subsidiairement, chacune des conventions d'emploi des membres est-il soumis aux règles des lois provinciales sur les normes de travail? 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 ces lois? 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 sur les normes de travail applicables?
 - 5.7 Est-ce que les membres du groupe ont travaillé des heures supplémentaires et/ou durant des congés fériés au sens de leurs conventions d'emploi ou au sens des lois provinciales applicables à de telles conventions?
 - 5.8 Lorsque du travail en sus de l'horaire habituel est exécuté, ou lorsqu'il est exécuté lors d'un congé férié, les défenderesses sont-elles justifiées à ne pas payer de majoration de cinquante pourcent (50%)?
 - 5.9 Est-ce que les défenderesses doivent être condamnées à payer le demandeur et les membres du groupe pour du travail exécuté en sus de l'horaire habituel ou lorsqu'il a été exécuté lors d'un congé férié?
 - 5.10 Quel est le quantum du montant payable par les défenderesses aux membres du groupe?
 - 5.11 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 aux conventions d'emploi et subsidiairement les lois provinciales de travail d'ordre public applicables sont identiques au demandeur et aux membres du groupe;
- 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 les défenderesses 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 les défenderesses, 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 conventions d'emploi entre les défenderesses et les membres;
- Les lois provinciales sur les normes de travail;

9. LES CONCLUSIONS QUE LE DEMANDEUR RECHERCHE SONT :

ACCUEILLIR l'action collective du demandeur et des membres du groupe contre les défenderesses;

CONDAMNER les défenderesses à payer au demandeur et à chacun des membres du groupe les heures supplémentaires et la pleine majoration de cinquante pourcent (50%) du salaire horaire habituel pour toute heure supplémentaire travaillée en sus de l'horaire habituel de travail et pour le travail effectué lors d'un congé férié tel qu'établi par les défenderesses 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 les défenderesses à payer au demandeur et à chacun des membres du groupe les heures supplémentaires et la pleine majoration de cinquante pourcent (50%) du salaire horaire habituel pour toute heure supplémentaire travaillée en sus de l'horaire habituel de travail et pour le travail effectué durant le congé férié tel qu'établi dans les lois provinciales sur les normes de travail;

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 a travaillé pour la défenderesse KPMG Comptabilité et KPMG Egyde et a été salarié de ces défenderesses jusqu'à son arrêt de travail en septembre 2022. Pour l'année 2023, le demandeur est en arrêt de travail sans solde. Depuis le 1 décembre 2023, le demandeur n'est plus à l'emploi de la défenderesse KPMG Egyde.;

11.2 Le demandeur a effectué régulièrement des heures supplémentaires, pour lesquelles il a sollicité des explications concernant le détail de leurs paiements mais n'a pas été compensé pour celles-ci;

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 la convention utilisée par la défenderesse KPMG Egyde avec lui était une convention d'emploi d'adhésion et que la politique interne des défenderesses est la même à l'égard de tous les membres du groupe;

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 travailleurs;

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, le tout tel qu'il appert de la convention d'honoraires produite au soutien des présentes sous la **cote R-12**;

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 KPMG Egyde soit situé à Québec, elle dispose d'une place d'affaires à Montréal;

12.2 Les violations de la loi alléguées par le demandeur ont aussi bien eu lieu dans le district judiciaire de Montréal. D'ailleurs, le demandeur réside et travaille dans le district judiciaire de Montréal;

12.3 Puisque toutes les défenderesses disposent de place d'affaires à Montréal, il est raisonnable de croire qu'une partie importante 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 est domicilié à Montréal et y travaille;

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 de l'action collective ci-après :

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

(C) **ATTRIBUER** au demandeur Joakim BEAUPRÉ 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 des défenderesses au Canada, subsidiairement au Québec, 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 conventions d'emploi des membres prévoient le salaire horaire habituel?
- ii. Peut-on déterminer le salaire horaire habituel à partir du salaire annuel indiqué aux conventions d'emploi du demandeur et des membres du groupe en tenant compte des heures de travail par semaine et les heures normales de travail y indiquées?
- iii. Le salaire annuel indiqué aux conventions d'emploi fait-il partie du salaire horaire habituel au sens de chacune des conventions d'emploi et, subsidiairement, à l'égard des lois de travail provinciales dans chaque autre province qui en fait partie?
- iv. Est-ce que chacune des conventions d'emploi du demandeur et des membres du groupe prévoit que le paiement des heures supplémentaires et des heures de travail exécutées durant des congés fériés se fait à compter de toute heure travaillée en sus des heures normales de travail?
- v. Est-ce que, en vertu des conventions d'emploi du demandeur et des membres du groupe, les défenderesses doivent payer toute heure supplémentaire travaillée en sus de l'horaire habituel de travail quotidien et toute heure travaillée durant les congés fériés en majorant le salaire horaire habituel de cinquante pourcent (50%)?
- vi. Subsidiairement, chacune des conventions d'emploi des membres est-il soumis aux règles des lois provinciales sur les normes de travail? 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 ces lois? 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 sur les normes de travail applicables?

- vii. Est-ce que les membres du groupe ont travaillé des heures supplémentaires et/ou durant des congés fériés au sens de leurs conventions d'emploi ou au sens des lois provinciales applicables à de telles conventions?
- viii. Lorsque du travail en sus de l'horaire habituel est exécuté, ou lorsqu'il est exécuté lors d'un congé férié, les défenderesses sont-elles justifiées à ne pas payer de majoration de cinquante pourcent (50 %) ?
- ix. Est-ce que les défenderesses doivent être condamnées à payer le demandeur et les membres du groupe pour du travail exécuté en sus de l'horaire habituel ou lorsqu'il a été exécuté lors d'un congé férié?
- x. Quel est le quantum du montant payable par les défenderesses aux membres du groupe?
- xi. 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 les défenderesses;

CONDAMNER les défenderesses à payer au demandeur et à chacun des membres du groupe les heures supplémentaires et la pleine majoration de cinquante pourcent (50%) du salaire horaire habituel pour toute heure supplémentaire travaillée en sus de l'horaire habituel de travail et pour le travail effectué lors d'un congé férié tel qu'établi par les défenderesses 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 les défenderesses à payer au demandeur et à chacun des membres du groupe les heures supplémentaires et la pleine majoration de cinquante pourcent (50%) du salaire horaire habituel pour toute heure supplémentaire travaillée en sus de l'horaire habituel de travail et pour le travail effectué durant le congé férié tel qu'établi dans les lois provinciales sur les normes de travail;

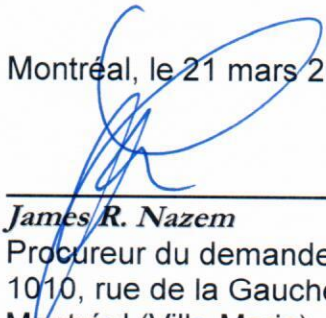
ORDONNER que les salaires précités fassent l'objet d'un recouvrement collectif selon les prescriptions des articles 595 à 598 du *Code de procédure civile*;

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 mars 2024



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

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 15 jours de la signification de la présente demande ou, si vous n'avez ni domicile, ni résidence, ni établissement au Québec, dans les 30 jours de celle-ci. Cette réponse doit être notifiée à l'avocat de la partie demanderesse.

La demande sera présentée devant le tribunal le **9 mai 2024, 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 15 days of service of the application or, if you have no domicile, residence or establishment in Québec, within 30 days. The answer must be notified to the plaintiff's lawyer.

The application will be presented before the Court on **May 9, 2024, 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).

(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)

No: 500-06-001303-243

Cour: Supérieure

District : de Montréal

JOAKIM BEAUPRÉ,

demandeur

c.

KPMG EGYDE CONSEILS INC. et al.

défenderesses

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

James R. NAZEM/

Yamilet ALMEIDA HERNANDEZ

PROUREURS 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: 2303JN3882

AN-1795
