

CANADA

PROVINCE OF QUÉBEC
DISTRICT OF MONTRÉAL

No.:

No.: 500-06-001238-233

COURT OF APPEAL OF QUÉBEC

MARAL YERETZIAN, [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

APPELLANT/Plaintiff

v.

UBER PORTIER CANADA INC., a legal person duly constituted under the laws of Canada, with its head office at 66 Wellington St W, Suite 5300, TD Bank Tower, Toronto, ON M5K 1E6

RESPONDENT/Defendant

and

UBER RASIER CANADA INC., a legal person duly constituted under the laws of Canada, with its head office at 66 Wellington St W, Suite 5300, TD Bank Tower, Toronto, ON M5K 1E6

RESPONDENT/Defendant

and

UBER CASTOR CANADA INC., a legal person duly constituted under the laws of Canada, with its head office at 66 Wellington St W, Suite 5300, TD Bank Tower, Toronto, ON M5K 1E6

RESPONDENT/Defendant

and

UBER TECHNOLOGIES, INC., a legal person duly constituted under the laws of Delaware, with its head office at 1725 Third St, San Francisco, CA, USA, 94158

RESPONDENT/Defendant

and

UBER CANADA INC., a legal person duly constituted under the laws of Canada, with its head office at 66 Wellington St W, Suite 5300, TD Bank Tower, Toronto, ON M5K 1E6

RESPONDENT/Defendant

and

UBER B.V., a legal person duly constituted under the laws of the Netherlands, with its head office at Burgerweeshuispad 301, 1076 HR Amsterdam, Netherlands

RESPONDENT/Defendant

and

RASIER OPERATIONS B.V., a legal person duly constituted under the laws of the Netherlands, with its head office at Burgerweeshuispad 301, 1076 HR Amsterdam, Netherlands

RESPONDENT/Defendant

and

UBER PORTIER B.V., a legal person duly constituted under the laws of the Netherlands, with its head office at Vijzelstraat 68, 1017 HL, Amsterdam, Netherlands

RESPONDENT/Defendant

NOTICE OF APPEAL

(Article 352 CCP)

Appellant

Dated June 23, 2025

I — EXPRESS REFERENCE

1. This file contains no confidential information;

II — FACTS

2. The appeal addresses authorization of a class action against the Respondents on behalf of all persons who used the Uber and/or Uber Eats applications (the “**Uber App**”) to transport passengers and/or to provide delivery services in the province of Québec pursuant to an agreement with the Respondents. Based on her experience, the Appellant alleges that the level of control the Respondents have over her and putative Class Members creates an employer-employee relationship and that the Respondents have misclassified the putative Class Members’ employment status, depriving them of the protections and benefits under the *Act Respecting Labour Standards* (the “**Act**”);¹
3. The Appellant appeals from a judgment of the Superior Court of Québec rendered on May 27, 2025 by the Honourable Donald Bisson, JCS (the “**Application Judge**”), sitting in the District of Montréal, which dismissed the *Amended Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative* (the “**Authorization Application**”) of the Appellant Maral Yeretzian (the “**Appellant**”), as it appears from the judgment of first instance communicated in support hereof as **Schedule 1** (the “**Judgment of First Instance**”);
4. On June 4, 2025, the office of the Court of first instance issued a notice of judgment in accordance with art 335 CCP, as it appears from the notice of judgment communicated in support hereof as **Schedule 2**;
5. The hearing of the Authorization Application lasted one day;
6. The Appellant files this Notice of Appeal as of right, in accordance with art 578 CCP;

III — GROUNDS OF APPEAL

7. The Application Judge erred in his judgment for the reasons that follow;

¹ CQLR c N-1.1.

Errors of Law with Respect to Art 575(2) CCP

8. First, the Application Judge erred in law by adopting a narrow and literal interpretation of arts 2892, 2895, and 2908 CCQ, when determining whether the filing of the Statement of Claim in *Virani v Uber Portier Canada Inc* (the “**Virani Action**”) – a then-proposed parallel class action commenced in Alberta on behalf of a proposed class initially including Québec drivers and delivery persons – suspended or interrupted the one-year prescriptive period applicable to the Appellant under s 115 of the Act;²
9. The Appellant intends to demonstrate that:
 - (1) the Application Judge failed to consider appellate court jurisprudence holding that arts 2892 and 2895 CCQ are to be given a large interpretation, including appellate court jurisprudence raised by the Appellant’s lawyers in oral argument;³
 - (2) that the words “demande en justice,” “demande pour obtenir l’autorisation d’exercer une action collective” in arts 2892, 2895, and 2908 CCQ must be given a fair, large, and liberal interpretation so as to include filings from other Canadian jurisdictions that commence class proceedings on behalf of proposed classes that include putative Québec class members, including the Statement of Claim in the *Virani Action* – even when the class is not yet definitive;⁴
 - (3) that limiting art 2908 CCQ to Québec authorization applications⁵ is too restrictive and does not align with the English-language version of that article;

² *Supra* note 1, s 115.

³ See e.g. *Société canadienne des postes c Rippeur*, 2013 QCCA 1893 at paras 29, 31, 33, 39; *Sudaco, SpA c Connexions commerciales internationales CT inc*, 2012 QCCA 2254 at paras 24-25; *Flanagan c Périard*, 2008 QCCA 614 at para 1, aff’d *Flanagan c Périard*, 2007 QCCS 4584 at paras 25-43.

⁴ *Option consommateurs c LG Chem Ltd*, 2017 QCCS 3539 at para 36, leave to appeal to the CA refused, *Panasonic Corporation c Option consommateurs*, 2017 QCCA 1442.

⁵ Judgment of First Instance at paras 67-68.

- (4) that art 2892 CCQ applies here to interrupt prescription, or, in the alternative, that art 2908 CCQ applies here to suspend prescription;
 - (5) that, at the very least, it is arguable that the Appellant's personal claim is not prescribed; and,
 - (6) that the Appellant has met the art 575(2) CCP criterion and established that she has an appearance of right or arguable case;
9. This error of law is overriding. Because of this error, the Application Judge incorrectly concluded that the Appellant's personal claim was prescribed and that she had not met the art 575(2) CCP criterion;⁶
10. Furthermore, the Application Judge's interpretation would lead to multiple proceedings and would unduly burden Québec courts. If the Appellant had filed an authorization application in Québec when she was still a putative class member of the proposed class in the *Virani* Action in Alberta, it would have given rise to *lis pendens* and likely resulted in a stay of proceedings application;
11. Additionally, the Application Judge's narrow interpretation – that filings like the Statement of Claim in the *Virani* Action neither suspend or interrupt prescription⁷ – results in an injustice for putative Québec class members of proposed class actions in other Canadian jurisdictions. Putative Québec class members are entitled to think that their rights are preserved by the proposed class action brought on behalf of a proposed class including them. His narrow interpretation leads to an unreasonable and unjust result;
12. The Appellant respectfully submits that the Application Judge's narrow and literal interpretations of arts 2892, 2895, and 2908 CCQ are ill-founded and should be set aside;
13. The Appellant respectfully submits that had it not been for this error of law by the Application Judge, she would have met the art 575(2) CCP criterion;⁸

⁶ *Ibid* at paras 73-74.

⁷ *Ibid* at para 72.

⁸ But for this error of law, the Application Judge would have found that the Appellant had establish an arguable case: see *ibid* at paras 73-74, 76, 85.

14. Second, in concluding that the Appellant seeks no conclusion regarding the nullity of the new arbitration and class action waiver clause that Uber introduced in August 2020 (the “**New Arbitration Clause**”),⁹ the Application Judge erred in law by adopting a restrictive and literal interpretation of the Appellant’s allegations in the Authorization Application;
15. The Appellant intends to demonstrate that:
- (1) while it is true that the the class action to be instituted is an action in damages, para 27 of the Authorization Application (**Schedule 3**) and one of the proposed common issues¹⁰ suggest the Appellant’s intention to seek a conclusion on the nullity of the New Arbitration Clause;
 - (2) whether or not the Appellant expressly seeks a conclusion regarding the validity of the New Arbitration Clause, its validity will be a common issue for determination as the class action to be instituted proceeds – whether it arises by way of the Appellant seeking an express conclusion for declaratory relief or by virtue of the Respondents advancing it as a defence to the action;¹¹
 - (3) it would be premature to dismiss the Appellant’s claims contesting the validity of the New Arbitration Clause on the basis that the Appellant seeks no formal conclusion regarding its nullity;¹²
 - (4) the Application Judge was too strict and incorrectly required the Appellant’s allegations to be perfect, rather than adopting the flexible, liberal, and generous approach required when determining whether the authorization criteria are met;¹³

⁹ *Ibid* at para 32.

¹⁰ Authorization Application at paras 27 and 31(e).

¹¹ *Virani v Uber Portier Canada Inc*, 2023 ABKB 240 at paras 35, 64 [*Virani*].

¹² *Ibid* at para 35.

¹³ *Wang v CST Consultants inc*, 2021 QCCS 1104 at para 54 [*Wang*], citing *Desjardins Financial Services Firm Inc v Asselin*, 2020 SCC 30 at paras 16-17; *Desjardins Financial Services Firm Inc v Asselin*, 2020 SCC 30 at para 29 [*Asselin*].

- (5) the Application Judge failed to consider any inferences or presumptions of fact or law that may arise from the alleged facts and that may serve to establish the existence of an arguable case;¹⁴ and,
 - (6) the Appellant's allegations contesting the validity of the New Arbitration Clause were "specific enough to allow the legal syllogism to be considered" and their true meaning to be clear;¹⁵
16. Third, the Application Judge erred in law in his interpretation and application of art 622 CCP when he concluded, in *obiter dicta*, that the competence-competence principle and art 622 CCP would require him to refer the question of the validity of the New Arbitration Clause to an arbitrator, due to the Superior Court's absence of jurisdiction on the issue;¹⁶
17. The Appellant intends to demonstrate that:
- (1) the Application Judge failed to consider that art 622, para 2 CCP does not require the Court to refer the issue to arbitration if the Court finds the arbitration agreement to be null;
 - (2) the Application Judge improperly undertook a merits analysis on the validity of the New Arbitration Clause, which is not permitted at the authorization stage;¹⁷ and,
 - (3) the Appellant has established an arguable case that the New Arbitration Clause is null;
18. As a result of these errors in law, the Application Judge concluded that the Appellant had not met the art 575(2) CCP criterion, that she has an appearance of right or arguable case;

¹⁴ *Infineon Technologies AG v Option consommateurs*, 2013 SCC 59 at para 89; *Tixador c Procureur général du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2024 QCCS 2147 at para 9.

¹⁵ *Wang*, *supra* note 13 at para 54, citing *Asselin*, *supra* note 13 at paras 16-17.

¹⁶ Judgment of First Instance at para 84.

¹⁷ *L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal v JJ*, 2019 SCC 35 at para 7 [*L'Oratoire*].

Errors of Law with Respect to Art 575(1) CCP

19. Finally, in his analysis of the art 575(1) CCP criterion,¹⁸ the Application Judge erred in law by emphasizing the differences between the putative Class Members rather than acknowledging at least one common identical, similar, or related issue of law or fact;
20. The Supreme Court of Canada has insisted that this is a reviewable error in law;¹⁹
21. The Appellant intends to demonstrate that:
 - (1) the Application Judge erred by adopting a strict approach to the common interest that must exist amongst class members, including by requiring a common answer to the first proposed common issue;²⁰
 - (2) the Application Judge erred by requiring that the common issues predominate over the individual issues;²¹
 - (3) the Application Judge erred by applying the test of whether there is an identical, similar, or related issue of law or fact that can advance the action in a not insignificant manner²² to common questions that the Appellant did not propose (namely, whether the Class Members were governed by the same contracts and guidelines, and whether these contracts contained clauses that “control” the Class Members, such as a termination clause for failure to comply with certain standards) rather than to the common issues the Appellant proposed, particularly the first proposed common issue;²³
 - (4) the Application Judge incorrectly concluded that the array of criteria that must be considered by the Court to determine a person’s employee status

¹⁸ Judgment of First Instance at paras 87-100.

¹⁹ *L’Oratoire*, *supra* note 17 at para 20.

²⁰ Judgment of First Instance at para 89; *Asselin*, *supra* note 13 at paras 84-85: the art 575(1) CCP criterion requires not a common answer but a common question.

²¹ *Asselin*, *supra* note 13 at paras 25, 85.

²² *Ibid* at para 85; *Vivendi Canada Inc v Dell’Aniello*, 2015 SCC 1 at para 58.

²³ Judgment of First Instance at para 89.

under the *Act* makes analysis on a collective basis impossible due to variations in the factual situations of the putative Class Members;²⁴

- (5) the Application Judge ignored that the Service Agreements are standard-form contracts (not negotiated), and that accordingly, a search for the intention of the parties in the surrounding circumstances is illusory or a mere legal fiction;
- (6) the Application Judge failed to consider appellate case law demonstrating that standard-form contracts can be interpreted on a collective basis;²⁵
- (7) the Application Judge incorrectly concluded that the decisions in parallel class actions in Ontario and Alberta recognizing the existence of common issues²⁶ were based on different, less stringent law,²⁷ when in fact, the “commonality” test in common law provinces is more stringent than the one applied in Québec, and the common law test to determine whether someone is an employee, as opposed to an independent contractor, (the *Sagaz* test) is substantially the same as the test applicable in Québec;²⁸
- (8) the Application Judge misunderstood “heavily fact dependent” to mean highly individual;²⁹
- (9) had he focussed on acknowledging at least one common issue rather than on the possible differences between putative Class Members, the Application Judge would have seen that the first proposed common issue (asking whether the predominate features of the Respondents’ business model – including the operation of the App and its underlying algorithms –

²⁴ *Ibid* at para 95.

²⁵ See e.g. 9369-1426 *Québec inc (Restaurant Bâton Rouge) c Allianz Global Risks US Insurance Company*, 2021 QCCA 1594.

²⁶ *Heller v Uber Technologies Inc*, 2021 ONSC 5518 at para 190; *Virani*, *supra* note 11 at paras 52, 60-61, 64.

²⁷ Judgment of First Instance at para 93.

²⁸ *L’Oratoire*, *supra* note 17 at paras 43-44, 55; 671122 *Ontario Ltd v Sagaz Industries Canada Inc*, 2001 SCC 59; 97980 *Canada inc c Québec (Sous-ministre du Revenu)*, 2005 QCCA 404 at paras 1-2.

²⁹ Judgment of First Instance at para 94.

and relationship with the Class Members lead to a finding that the Class Members are their employee) is a common issue;³⁰

(10) the Judgment of First Instance contains contradictions regarding the commonality that exists amongst the putative Class Members;³¹

(11) the Appellant has met the art 575(1) CCP criterion;

22. The Appellant also intends to demonstrate that Application Judge incorrectly implied that some putative Class Members could be employees and others independent contractors, depending on their personal reasons for using the Uber App as a driver or delivery person and/or their personal consideration of their status alone,³² which cannot be. At no point did, or do, the Respondents suggest that some putative Class Members could be employees and/or that their status could vary according to the putative Class Members' personal reasons for using the Uber App and/or their personal consideration of their status. Furthermore, these factors are not determinative;³³

23. This error in law is overriding. As a result of this error, the Application Judge incorrectly concluded that the Appellant had not met the art 575(1) CCP criterion, that the class action claims of the putative Class Members raise identical, similar or related issues of law or fact;³⁴

Errors of Fact and Law with Respect to Art 575(2) CCP

24. The Application Judge erred in fact and law by stating, in *obiter dicta*, that the Court could not consider the question of the nullity of the New Arbitration Clause because the Appellant had opted out of it;³⁵

25. The Appellant intends to demonstrate that:

³⁰ *Ibid* at para 88.

³¹ For example, Judgment of First Instance at paras 89, 91, 92, 94-95, 97-98 versus Judgment of First Instance at paras 8, 43, -44, 76, 88, citing Authorization Application at paras 13(j.2), 13(w), 35, 35.1, 36, 37.1.

³² *Ibid* at paras 96-97.

³³ 9095-3532 *Québec inc (La Capitale Saguenay—Lac-St-Jean) c Daigle*, 2010 QCCS 6066 at paras 51-54, leave to appeal to the CA refused, *Fortin c 9085-3532 Québec inc*, 2011 QCCA 129.

³⁴ Judgment of First Instance at paras 87, 100.

³⁵ *Ibid* at para 84.

- (1) despite having opted out of the New Arbitration Clause, the Appellant had a direct and personal interest to contest its validity;
 - (2) the Appellant received the amendments to the Service Agreement, including the New Arbitration Clause, through the App, like all putative Class Members, and is familiar with the New Arbitration Clause and its impact on putative Class Members, especially after actively participating in the *Virani* Action;³⁶
 - (3) the Appellant pleaded sufficient facts to demonstrate her personal claim;³⁷
 - (4) even though the Appellant opted out of the New Arbitration Clause, the clause still applied to her in part;³⁸ so, she should be entitled to ask the Court to declare it null; and,
 - (5) the Application Judge erred by adopting a restrictive and literal interpretation of the Appellant's allegations in the Authorization Application, rather than the flexible, liberal, and generous approach required when determining whether the authorization criteria are met;³⁹
26. This error is overriding. As a result of this error, the Application Judge incorrectly concluded that the Appellant did not have an arguable case regarding the nullity of the New Arbitration Clause.
27. Furthermore, this error allows the Respondents to immunize their New Arbitration Clause, which contravenes rules of public order, from judicial scrutiny.

IV — CONCLUSIONS

28. The Appellant will ask the Court of Appeal to:

- (1) **ALLOW** the appeal;

³⁶ Exhibit U-3, Affidavit of Maral Yeretian, Affirmed May 24, 2022 at paras 3-4 (**Schedule 4**); Exhibit P-4 (**Schedule 5**); Authorization Application at paras 22-25.

³⁷ Authorization Application at paras 22-30.

³⁸ For example, s 15.6(c) of the New Arbitration Clause states that the Appellant's decision to opt out of the New Arbitration Clause does not affect any obligation she has to arbitrate disputes pursuant to any other agreement she has with the Respondents, and s 15.6(b) of the New Arbitration Clause states that the Appellant will not be subject to retaliation if she exercises her right to opt out of the New Arbitration Clause.

³⁹ *Asselin*, *supra* note 13 at para 29.

- (2) **SET ASIDE** the judgment in first instance rendered on May 27, 2025, by the Honourable Donald Bisson, JCS, which dismisses the *Amended Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative*;
- (3) **GRANT** the Appellant's *Amended Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative*
- (4) **AUTHORIZE** this class action as follows:
- An action for damages based on breaches of the *Act Respecting Labour Standards* and breaches of contract;
- (5) **APPOINT** the Appellant, Maral Yeretizian, as representative of the Class herein described as:
- All persons who used the Uber App to transport passengers and/or provide delivery services in Québec pursuant to Service Agreements with Uber;
- (6) **IDENTIFY** the principal questions of law and fact to be dealt with collectively as being the following:
- (a) Do the predominate features of Uber's business model – including the operation of the App and its underlying algorithms– and relationship with the Class Members lead to a finding that the Class Members are Uber's employees?
 - (b) Do the minimum requirements of the *Act Respecting Labour Standards* with respect to minimum wage, overtime pay, vacation pay, and public holiday pay constitute implied terms of the contracts with the Class Members?
 - (c) Does Uber owe contractual duties and/or statutory obligations to ensure that Class Members were compensated for minimum wage, overtime pay, vacation pay, and public holiday pay?

- (i) If the answer to common issue (c) is “yes,” did Uber fail to pay the Class Members minimum wage, overtime pay, vacation pay, and/or public holiday pay as required by Uber’s contractual duties and/or statutory obligations pursuant to the *Act Respecting Labour Standards*?
- (d) Are the New Arbitration Clause and/or class action waiver clause implemented by Uber on or around August 26, 2020 unenforceable on the basis that they, *inter alia*,:
 - (i) are contrary to the *Act Respecting Labour Standards*;
 - (ii) breach principles of contract formation; and/or,
 - (iii) are abusive clauses?
- (7) **IDENTIFY** the conclusions sought by the class action as being the following:
 - (a) **GRANT** the Appellant’s action against the Respondents on behalf of all Class Members;
 - (b) **DECLARE** that the Respondents are liable to the Class Members for the following:
 - (i) breach of the *Act Respecting Labour Standards*; and,
 - (ii) breach of contract;
 - (c) **CONDEMN** the Respondents, solidarily, to pay to the Appellant and each Class Member an amount for pecuniary damages, to be determined at trial, as well as interest at the legal rate and the additional indemnity provided for at article 1619 of the *Civil Code of Québec*, from the date of service of the Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative;
 - (d) **ORDER** collective recovery of the claims for pecuniary damages for all Class Members and individual liquidation of the claims of Class Members in accordance with articles 595 to 598 of the *Code of Civil Procedure*, or, alternatively, the individual recovery of claims for

pecuniary damages for all Class Members in accordance with articles 599 to 601 of the *Code of Civil Procedure*;

- (e) **THE WHOLE** with judicial costs, including fees for notices and experts;
- (8) **DECLARE** that any Class Member who has not requested his/her/their exclusion from the Class be bound by any judgment to be rendered in the class action, in accordance with the law;
- (9) **FIX** the deadline for exclusion at sixty (60) days from the date of the notice to Class Members, at the expiry of which Class Members who have not requested their exclusion will be bound by any judgment to be rendered;
- (10) **ORDER** the publication of a notice to Class Members in accordance with arts 576 and 579 CCP, pursuant to a further order of the Court of first instance;
- (11) **REFER** to the Court of first instance to determine the form and content of the notice to the Class Members, and its manner of publication, in accordance with art 603 CCP;
- (12) **ORDER** that the class action be tried in the judicial district of Montréal;
- (13) **CONDEMN** the Respondents to pay the legal costs of the Appellant both in first instance and on appeal.

This Notice of Appeal has been notified to the Respondents, to M^e Sylvie Rodrigue, M^e Corina Manole, and M^e Marie-Ève Gingras of Torys LLP, lawyers representing the Respondents in first instance, and to the Office of the Superior Court of Québec, District of Montréal.

Signed on June 23, 2025, in London, ON.

Chelsea Smith

McKENZIE LAKE LAWYERS LLP

Lawyers for the Appellant

M^e Chelsea Smith

1800-140 Fullarton St

London, ON N6A 5P2

Tel: 519-672-5666

Fax: 519-672-2674

Email: chelsea.smith@mckenzielake.com

**TABLE OF CONTENTS FOR THE SCHEDULES IN SUPPORT
OF THE NOTICE OF APPEAL**

	Pages	Tabs
SCHEDULE 1: Judgment rendered by the Honourable Donald Bisson, JCS of the Superior Court of Québec on May 27, 2025	18-46	1
SCHEDULE 2: Notice of judgment dated June 4, 2025	48	2
SCHEDULE 3: Amended Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative, dated November 17, 2023	50-73	3
SCHEDULE 4: Exhibit U-3, Affidavit of Maral Yeretdzian, Affirmed May 24, 2022	75-78	4
SCHEDULE 5: Exhibit P-4, Arbitration Agreement Addenda, dated August 26, 2020	80-87	5

SCHEDULE 1

Judgment rendered by the Honourable Donald Bisson, JCS
of the Superior Court of Québec on May 27, 2025

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

No : 500-06-001238-233

DATE : 27 mai 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE DONALD BISSON, J.C.S.

(JB4644)

MARAL YERETZIAN

Demanderesse

c.

UBER PORTIER CANADA INC.

UBER RASIER CANADA INC.

UBER CASTOR CANADA INC.

UBER TECHNOLOGIES INC.

UBER CANADA INC.

UBER B.V.

RASIER OPERATIONS B.V.

UBER PORTIER B.V.

Défenderesses

JUGEMENT

(Sur demande d'autorisation d'exercer une action collective (art. 575 Cpc))

Table des matières

1. Introduction : contexte, arguments et questions en litige	2
2. ANALYSE ET DISCUSSION	5
2.1 Le droit applicable	5
2.2 L'apparence de droit (Art. 575(2) Cpc)	7
2.2.1 Les allégations de la demanderesse	7
2.2.2 Décision du Tribunal	9
2.2.3 <i>Obiter dictum</i> sur l'apparence de droit	21
2.2.4 Conclusion	24

2.3	Les questions identiques, similaires ou connexes (Art. 575(1) Cpc)	24
2.4	La composition du groupe (Art. 575(3) Cpc).....	26
2.5	Le représentation (Art. 575(4) Cpc).....	26
2.6	La définition du groupe.....	27
2.7	Le district judiciaire et les avis	28
2.8	Conclusion.....	28
POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :		28

1. INTRODUCTION : CONTEXTE, ARGUMENTS ET QUESTIONS EN LITIGE

[1] Le Tribunal est saisi d'une demande modifiée pour autorisation d'exercer une action collective, la *Amended Application for Authorization to Institute a Class Action* du 17 novembre 2023 (la « Demande »), déposée par la demanderesse Maral Yeretjian à l'encontre des défenderesses Uber Portier Canada inc., Uber Rasier Canada inc., Uber Castor Canada inc., Uber Technologies inc., Uber Canada inc., Uber B.V., Rasier Operations B.V. et Uber Portier B.V. Le Tribunal désignera parfois les défenderesses comme « Uber ».

[2] La demande initiale non modifiée pour autorisation d'exercer une action collective a été déposée par la demanderesse le 28 avril 2023.

[3] L'action collective proposée porte sur le statut des personnes qui ont utilisé une application d'Uber pour faire du transport de passagers (les chauffeurs) ou pour fournir des services de livraison (les livreurs) au Québec et sur l'applicabilité de la *Loi sur les normes du travail*¹ (« L.n.t. ») à leur égard.

[4] La demanderesse recherche l'autorisation d'intenter une action collective contre les défenderesses pour elle et au nom du groupe suivant² :

Français :

Toute personne qui a utilisé l'application Uber pour transporter des passagers et/ou pour fournir des services de livraison au Québec en vertu d'une entente de service avec Uber.

Anglais:

All persons who used the Uber App to transport passengers and/or provide delivery services in Quebec pursuant to Service Agreements with Uber.

[5] La portée temporelle du groupe n'est pas précisée dans la Demande.

¹ RLRQ, c N-1.1.

² Par. 1 de la Demande.

[6] La demanderesse allègue fournir des services de covoiturage (ridesharing services) pour certaines ou toutes les défenderesses depuis décembre 2019 (par. 3 et 4 de la Demande).

[7] La demanderesse prétend avoir commencé « son emploi » (« her employment ») avec les défenderesses en décembre 2019 et allègue qu'elle ne savait pas qu'elle était une « salariée » qui aurait droit au salaire minimum, au paiement pour les heures supplémentaires, à l'indemnité de vacances et à l'indemnité pour les jours fériés en vertu de la L.n.t. en raison des représentations soi-disant fausses des défenderesses quant à son statut (par. 4, 4.1, 32, 34-35 et 40 de la Demande).

[8] La demanderesse plaide que tous les membres du groupe sont dans la même situation factuellement et juridiquement, et qu'ils doivent tous être traités comme étant des salariés des défenderesses, que celles-ci auraient illégalement et systématiquement désigné les membres du groupe comme des entrepreneurs indépendants (independent contractors), qu'elles auraient fait défaut de respecter la L.n.t., auraient systématiquement manqué à leurs obligations contractuelles à l'égard des membres du groupe, et qu'elles se seraient injustement enrichies en ne payant pas les cotisations d'employeur en vertu de la législation applicable. La demanderesse ajoute qu'une clause d'arbitrage et de renonciation aux actions collectives ne lui serait pas opposable.

[9] La demanderesse réclame des dommages pécuniaires de même que le versement de dommages punitifs.

[10] Voici les questions identiques, similaires et connexes que propose la demanderesse au paragraphe 31 de la Demande :

a) Est-ce que les caractéristiques prédominantes du modèle économique d'Uber – y compris le fonctionnement de l'app et ses algorithmes sous-jacents – et sa relation avec les membres du groupe conduisent à la conclusion que les membres du groupe sont des employés d'Uber?

b) Les normes prévues à la Loi sur les normes du travail relativement au salaire minimum, au paiement des heures supplémentaires, à la paie de vacances et à l'indemnité de jour férié constituent-elles des obligations implicites des contrats conclus avec les membres du Groupe?

c) Est-ce qu'Uber a des obligations contractuelles et/ou légales de s'assurer que les membres du groupe ont été payés le salaire minimum et qu'ils ont reçu le paiement des heures supplémentaires, la paie de vacances et l'indemnité de jour férié?

(i) Si la réponse à la question commune (c) est « oui », Uber a-t-elle omis de payer aux membres du Groupe le salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires, la paie de vacances et l'indemnité de jour férié, comme l'exigent les obligations contractuelles d'Uber et/ou ses obligations légales en vertu de la *Loi sur les normes du travail*?

- (ii) Si la réponse à la question commune (c) est « oui », Uber a-t-elle omis de verser des cotisations de l'employeur aux retenues prévues par les lois prévoyant des retenues applicables? Si oui, Uber s'est-elle injustement enrichie?
- d) Est-ce que la Nouvelle Clause d'Arbitrage et/ou la clause de renonciation à une action collective mises en œuvre par Uber le ou vers le 26 août 2020 sont inopposables pour les raisons suivantes, entre autres :
 - (i) Elles sont contraires à la *Loi sur les normes du travail*?
 - (ii) Elles violent des principes de formation du contrat? et/ou
 - (iii) Elles sont des clauses abusives?

[11] Le 16 avril 2024, le Tribunal a permis³ aux défenderesses de déposer une preuve appropriée, soit les Pièces U-3, U-5, AS-1, AS-2, AS-4 et AS-6. La demanderesse a par la suite repris certains de ces documents dans ses pièces.

[12] Les défenderesses contestent la Demande aux motifs suivants :

- Absence d'apparence de droit du recours de la demanderesse qui serait prescrit et absence de démonstration des éléments constitutifs de chaque cause d'action;
- Absence de questions identiques, similaires ou connexes : reconnaître le statut de salarié au sens de la L.n.t., plutôt que celui d'entrepreneur indépendant, n'a jamais fait l'objet d'une action collective au Québec et est impossible sur une base collective, puisque le véhicule de l'action collective ne se prête pas du tout au caractère hautement individuel de l'analyse devant être faite par le Tribunal pour déterminer le statut juridique de chaque personne.

[13] Les défenderesses soumettent de façon subsidiaire des modifications au groupe et aux questions communes.

[14] Le Tribunal souligne qu'il existe également les actions collectives suivantes dans d'autres provinces canadiennes :

- Antérieurement au dépôt du présent dossier, deux actions collectives concernant le statut des chauffeurs/livreurs ont été déposées contre certaines défenderesses : l'une en Ontario par David Heller (« Dossier Heller ») et l'autre en Alberta par Shaneef Mohamed Virani (« Dossier Virani ») le 2 juillet 2020. Ces deux dossiers ont été certifiés les 12 août 2021 et 25 avril 2023 respectivement⁴;
- Le Dossier Heller a toujours visé les chauffeurs/livreurs de l'Ontario seulement, alors que le Dossier Virani visait initialement un groupe national, à l'exclusion des

³ *Yeretzian c. Uber Portier Canada inc.*, 2024 QCCS 1340.

⁴ *Heller v. Uber Technologies inc.*, 2021 ONSC 5518; *Virani v. Uber Portier Canada inc.*, 2023 ABKB 240 (ce jugement est la Pièce P-12 de la demanderesse).

chauffeurs/livreurs de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard (donc incluant ceux du Québec). Dans le jugement de certification, la portée territoriale du groupe certifié a été limitée aux chauffeurs/livreurs de l'Alberta;

- La demanderesse a pris part au Dossier Virani : deux déclarations sous serment qu'elle a signées y ont été déposées (28 janvier 2022, Pièce P-6, et 24 mai 2022, Pièce U-3), et elle a été interrogée le 18 août 2022 (voir transcription, Pièce P-7).
- Les chauffeurs et livreurs du Québec ne sont donc pas visés par ces deux actions collectives hors Québec à l'heure actuelle.

[15] Passons à l'analyse.

2. ANALYSE ET DISCUSSION

[16] Le Tribunal débute par le droit applicable.

2.1 Le droit applicable

[17] L'article 575 du *Code de procédure civile* (« Cpc ») se lit ainsi :

575. Le tribunal autorise l'exercice de l'action collective et attribue le statut de représentant au membre qu'il désigne s'il est d'avis que:

- 1° les demandes des membres soulèvent des questions de droit ou de fait identiques, similaires ou connexes;
- 2° les faits allégués paraissent justifier les conclusions recherchées;
- 3° la composition du groupe rend difficile ou peu pratique l'application des règles sur le mandat d'ester en justice pour le compte d'autrui ou sur la jonction d'instance;
- 4° le membre auquel il entend attribuer le statut de représentant est en mesure d'assurer une représentation adéquate des membres.

[18] Les arrêts *Homsyc. Google*⁵ et *Tessier c. Economical, compagnie mutuelle d'assurance*⁶ présentent ainsi l'état du droit sur l'autorisation d'exercice d'une action collective :

- 1) Les conditions de l'article 575 Cpc sont exhaustives, de sorte que si elles sont toutes satisfaites, le juge d'autorisation doit autoriser l'action collective. Le juge exerce une certaine forme de discrétion dans l'appréciation de la satisfaction des conditions d'autorisation. Ainsi, si l'une des conditions énoncées à l'article 575 Cpc n'est pas satisfaite, il doit rejeter la demande d'autorisation;

⁵ 2023 QCCA 1220.

⁶ 2023 QCCA 688.

- 2) Une seule question commune peut suffire à satisfaire l'exigence du paragraphe 575(1) Cpc, si elle permet de faire avancer le débat ou de favoriser son règlement d'une manière non négligeable, sans qu'on doive nécessairement y apporter une réponse commune;
- 3) Aux fins du paragraphe 575(2) Cpc, les allégations factuelles de la demande d'autorisation (à distinguer des allégations de nature juridique) doivent être tenues pour avérées à moins qu'elles ne soient génériques ou générales, vagues, imprécises, manifestement inexactes ou autrement contredites par la preuve de la partie demanderesse elle-même ou qu'elles ne relèvent de l'opinion, de l'hypothèse ou de la spéculation. Les faits ainsi tenus pour avérés doivent justifier les conclusions recherchées en offrant un syllogisme juridique non pas certain, mais simplement défendable, soutenable, qui ne soit ni frivole ni nettement mal fondé, la partie demanderesse n'ayant qu'à « établir une simple "possibilité" d'avoir gain de cause sur le fond, pas même une possibilité "réaliste" ou "raisonnable" ». Il s'agit d'un fardeau de démonstration léger, pas de preuve par prépondérance;
- 4) Si les allégations de la demande ne sont pas génériques, générales, vagues ou imprécises, alors le demandeur n'a pas à fournir de preuve;
- 5) Quant aux faits que la défense aurait eu la permission de mettre en preuve, les faits allégués dans la demande d'autorisation sont tenus pour avérés à moins qu'une telle preuve non contredite ne démontre qu'ils sont faux. Les faits allégués par la défense ne sont pas tenus pour avérés s'ils sont éventuellement susceptibles d'être contredits par le demandeur;
- 6) Quant au paragraphe 575(3) Cpc, les juges autorisateurs doivent simplement se demander s'il existe un groupe et si sa composition rend difficile ou peu pratique l'application des règles sur le mandat d'ester en justice pour le compte d'autrui (Art. 91 Cpc) ou sur la jonction d'instance (Art. 210 Cpc), ce qui est habituellement le cas des demandes visant un grand nombre de personnes dont l'identité n'est pas facilement déterminée;
- 7) Finalement, le paragraphe 575(4) Cpc 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 au dossier).

[19] Les extraits pertinents de la L.n.t. sont exposés plus loin.

[20] Il convient de débiter l'analyse par l'apparence de droit.

2.2 L'apparence de droit (Art. 575(2) Cpc)

[21] C'est bien sûr le cas de la demanderesse qui doit être analysé, parce que c'est la base de tout le recours. Voyons ce qu'elle allègue dans la Demande, aux paragraphes 2 à 4, 4.1 à 4.3, 42 et 44 et aux Pièces P-6 et U-3. On doit aussi tenir compte de son interrogatoire du 18 août 2022, Pièce P-7.

[22] Le Tribunal souligne que la demanderesse invoque les quatre causes d'actions suivantes, reliées à sa prétention selon laquelle que son statut juridique vis-à-vis des défenderesses est celui d'employée :

- 1) Une contravention aux dispositions de la L.n.t. relatives aux conditions minimales d'emploi;
- 2) Un bris de contrat, en argumentant que les dispositions de la L.n.t. seraient des conditions contractuelles implicites des différents contrats conclus entre les membres du groupe et les défenderesses;
- 3) Une violation de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la « Charte »)⁷, donnant lieu à des dommages punitifs;
- 4) Un enrichissement injustifié.

[23] Qu'en est-il?

2.2.1 Les allégations de la demanderesse

[24] Selon la demanderesse, elle a commencé à utiliser l'application Uber en tant que conductrice Uber en décembre 2019 jusqu'en décembre 2021⁸. Elle allègue qu'elle a fait l'expérience directe du contrôle qu'Uber exerçait sur ses activités.

[25] Sur la base de cette expérience, elle allègue que le niveau de contrôle qu'Uber a sur elle et les membres du groupe crée une relation employeur-employé et qu'Uber a mal classé le statut d'emploi des membres du groupe. Cette erreur de classification a privé le groupe et elle-même des protections et des avantages prévus par la L.n.t.

[26] Le Tribunal note qu'il n'y a pas de débat sur les faits selon lesquels les défenderesses aient classé la demanderesse comme entrepreneur indépendant et ne lui aient pas payé le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaire, l'indemnité de vacances et l'indemnité de jour férié, tous prévus à la L.n.t. Les défenderesses n'ont pas non plus versé les cotisations de l'employeur au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et en conformité à la *Loi sur l'assurance-emploi*⁹.

⁷ RLRQ, c. C-12.

⁸ La date de fin de décembre 2021 apparaît aux pages 29, 30 et 31 de l'interrogatoire de la demanderesse du 18 août 2022, Pièce P-7.

⁹ L.C. 1996, c. 23.

[27] La demanderesse allègue que les membres du groupe ont signé avec les défenderesses des Ententes de service (Pièce P-9 en liasse) afin de pouvoir fournir des services de livraison de nourriture ou de covoiturage par l'intermédiaire de l'application Uber. Selon la demanderesse, les ententes de services doivent être lues conjointement avec les lignes directrices (Pièces P-3 et P-10 en liasse), qui énoncent également les obligations des membres du groupe. Bien que la demanderesse n'allègue pas qu'elle a elle-même signé ces documents, le Tribunal lira entre les lignes et va supposer que c'est le cas.

[28] La demanderesse allègue qu'un contrat d'emploi a été formé en vertu des articles 2085 et suivants du *Code civil du Québec* (« CcQ »). Elle réclame donc des défenderesses de lui verser le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, l'indemnité de vacances et l'indemnité de jour férié auxquels elle aurait droit en vertu de la L.n.t. Elle ne chiffre pas ses réclamations. Il y aurait responsabilité contractuelle de Uber en vertu de l'article 1458 CcQ pour défaut de respecter les articles 2085 CcQ et suivants, et la L.n.t.

[29] Selon la demanderesse, les manquements d'Uber donnent également lieu à l'octroi de dommages-intérêts punitifs, en vertu de l'article 49 de la *Charte*, parce qu'Uber a porté atteinte de façon illicite et intentionnelle aux droits à la sécurité, à l'honneur et à l'intégrité des membres du groupe (Art. 4) ainsi qu'à leurs droits de propriété (Art. 6). La demanderesse demande une condamnation au montant de 10 000 000 \$, avec un recouvrement collectif.

[30] La demanderesse allègue également que le défaut par Uber de verser les diverses cotisations de l'employeur et retenues prévues par les lois constitue un enrichissement injustifié au sens de l'article 1493 CcQ. Elle demande au Tribunal de déclarer les défenderesses responsables de cet élément envers les membres du groupe. Elle ne chiffre pas ces montants.

[31] La demanderesse demande le recouvrement collectif de tous les dommages pécuniaires.

[32] Enfin, la demanderesse argumente que la nouvelle clause d'arbitrage et/ou la clause de renonciation à une action collective mises en œuvre par Uber le 26 août 2020 (Pièce P-4) soit inopposables envers elle, car elle est contraire à la L.n.t., elle viole les principes de formation du contrat (vice de consentement), et elle est une clause abusive. Cette clause impose l'arbitrage pour tout litige entre le chauffeur et Uber et une renonciation à recevoir toute indemnité dans toute action collective contre Uber. Le chauffeur peut cependant renoncer à cette clause. La demanderesse en a ici renoncé au bénéfice de la clause d'arbitrage par courriel le 24 juillet 2021 (Pièce P-5). Aucune conclusion cependant ne vise cette demande de la demanderesse.

[33] La demanderesse a-t-elle démontré son apparence de droit?

2.2.2 Décision du Tribunal

[34] Selon le Tribunal, tout le recours de la demanderesse dépend non seulement de la qualification de sa relation contractuelle avec Uber mais également de l'application de la L.n.t. à la relation entre la demanderesse et les défenderesses. En effet, s'il ne s'agit pas d'un contrat d'emploi ou si la L.n.t. ne s'applique pas, alors Uber ne doit rien à la demanderesse, n'a rien à payer aux instances gouvernementales comme retenues d'emploi et n'a pas fait de fausses représentations.

[35] En effet, selon le Tribunal :

- 1) Une étude détaillée de la Demande démontre que toutes les allégations de la demanderesse visent uniquement des garanties prévues à la L.n.t. et ne visent aucune autre obligation contractuelle distincte des obligations prévues à la L.n.t. La demanderesse n'identifie aucune disposition contractuelle régissant sa relation avec les défenderesses à laquelle ces dernières auraient contrevenu;
- 2) En fait, la Demande ne contient aucune allégation selon laquelle les défenderesses auraient contrevenu à des dispositions contractuelles prévues aux Ententes de service (Pièce P-9 en liasse) et aux lignes directrices (Pièces P-3 et P-10 en liasse). Autrement dit, les conditions implicites et explicites invoquées par la demanderesse tirent totalement leur source, donc leur fondement juridique, de la L.n.t.;
- 3) Si la L.n.t. ne s'applique pas, le Tribunal est d'avis que le fait d'avoir fait défaut de se conformer aux dispositions impératives de la L.n.t. ne constitue pas un bris de contrat. Les Ententes de service (Pièce P-9 en liasse) et les lignes directrices (Pièces P-3 et P-10 en liasse) ne contiennent aucune disposition relative aux éléments visés par la L.n.t., soit le salaire minimum, le temps supplémentaire, les indemnités de vacances et les jours fériés. La demanderesse n'en a pas identifié. Il s'agit donc de contraventions statutaires, non contractuelles, qui nécessitent l'application de la L.n.t.;
- 4) Autrement dit, sans l'application de L.n.t., la demanderesse n'a aucun recours de nature contractuelle contre les défenderesses. Aucune des autorités citées par la demanderesse ne soutient sa position et sa Demande telle que rédigée ne la soutient pas non plus. En fait, une lecture attentive des autorités de la demanderesse et de celles des défenderesses démontre clairement que¹⁰ :
 - a) Si le contrat de travail contient explicitement des éléments relatifs au salaire, au temps supplémentaire, aux indemnités de vacances et aux jours fériés, alors le salarié peut poursuivre l'employeur devant les tribunaux civils

¹⁰ *Gaboriault c. Contact P. Buick GMC (division de Complexe auto 440 de Laval inc.)*, 2009 QCCQ 14239, par. 34 à 40 et autorités citées; *Zadorozhna c. Ethica Clinical Research inc.*, 2022 QCCQ 3329, par. 20 à 23; *Hamel c. Gaudreau & Associés*, 2001 CanLII 13471 (C.Q.), pp. 7 et 8; *Hamel c. Gaudreau et Ass.*, 2003 CanLII 52360 (C.Q.), par. 33; *Martel c. Club de golf Orléans inc.*, 2002 CanLII 12074 (C.Q.), par. 3, 4, 5 et 14; *Québec (Commission des normes du travail) c. Legault*, 1997 CanLII 9970 (C.A.), p. 3.

pour ces éléments et alors les articles 2085 CcQ et suivants s'appliqueront, tout comme la prescription de 3 ans prévue à l'article 2925 CcQ;

b) Si le contrat de travail ne contient aucun élément relatif au salaire, au temps supplémentaire, aux indemnités de vacances et aux jours fériés et que la personne qui se prétend employée réclame les garanties minimales prévues à la L.n.t., alors le recours est exclusivement basé sur la L.n.t. et n'est pas de nature contractuelle, même si la personne argumente que les conditions de la L.n.t. sont implicitement incluses à son contrat de travail. Par ailleurs, la prescription qui s'applique alors est celle de 1 an de l'article 115 L.n.t. La jurisprudence est unanime à l'effet que la prescription d'un an prévue à l'article 115 de la L.n.t. s'applique aux réclamations salariales qui tirent leur fondement juridique de l'existence même d'une norme plutôt que d'un contrat de travail. C'est ce cas qui est ici celui de la demanderesse, selon le Tribunal;

c) Le Tribunal n'a pas à aborder la question mitoyenne puisqu'elle n'apparaît pas ici du cas de la demanderesse, c'est-à-dire le cas d'un contrat de travail qui contient en partie des éléments sur le salaire, le temps supplémentaire et les vacances, mais qui serait inférieur à ce que prévoit la L.n.t. Tous les contrats mis en preuve ici ne contiennent aucun des éléments de la L.n.t.

[36] Également, s'il n'y a pas de contrat d'emploi ou si la L.n.t. ne s'applique pas, la question de la légalité de la clause d'arbitrage ne se pose pas car l'action collective n'existera plus et la mécanique de la clause serait donc sans objet dans le cadre des présentes procédures telles que rédigées¹¹. En outre, s'il n'y a pas de contrat d'emploi ou si la L.n.t. ne s'applique pas, alors la question de l'enrichissement injustifié ne se pose pas car il n'est alors pas question de cotisations de l'employeur et de retenues prévues par des lois du travail diverses. Enfin, s'il n'y a pas de contrat d'emploi ou si la L.n.t. ne s'applique pas, Uber n'a donc privé les membres de rien et il ne saurait être question d'une quelconque violation d'un droit prévu à la Charte, ni encore moins de dommages punitifs.

[37] Bref, le Tribunal conclut que le recours de la demanderesse est uniquement basé ici sur la L.n.t. Il faut donc qu'elle soit une employée pour que la L.n.t. s'applique, et il faut également que les droits prévus à la L.n.t. s'appliquent également à son cas. La prescription de 1 an de l'article 115 L.n.t. s'applique également à son recours en vertu de la L.n.t.

[38] Qu'en est-il?

[39] Même si le recours de la demanderesse est exclusivement basé sur la L.n.t., l'article 2085 CcQ s'applique quant à la définition de la notion d'employé. L'article 2085 CcQ définit le contrat de travail comme « celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige,

¹¹ Peut-être y aurait-il matière à discussion sur cette clause indépendamment de la L.n.t., mais ici la Demande n'est pas rédigée pour supporter un argument autonome à cet égard.

pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur ». À cette disposition, on doit ajouter l'article 1 L.n.t. qui définit le terme « employé » comme suit :

10° « personne salariée » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; cette expression comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel:

- i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;
- ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;
- iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat;

[40] La loi et la jurisprudence unanime prévoit donc que les éléments constitutifs d'un contrat de travail sont au nombre de trois, soit une obligation de fournir une prestation de travail, la réception d'une rémunération et l'existence d'un lien de subordination entre les parties. La subordination juridique du salarié à l'employeur est le plus important de ces éléments, bien que les autres critères doivent être quand même rencontrés¹². Il importe toutefois de ne pas confondre la subordination juridique avec la dépendance économique¹³ ou la subordination à des mécanismes de régulation législative¹⁴.

[41] La jurisprudence¹⁵ a statué que la subordination juridique dépend des faits, les tribunaux n'étant pas tenus de retenir la qualification donnée au contrat par les parties. L'analyse porte plutôt sur l'identification d'indices tangibles de subordination juridique, notamment les critères suivants cités par la demanderesse : 1) l'attribution périodique du travail par l'employeur ou ses représentants; 2) les normes relatives au temps de travail, aux lieux d'exécution du travail et aux moyens d'exécution du travail; 3) l'imposition de règles de conduite ou de comportement; 4) la propriété de l'employeur sur les clients; 5) la fixation unilatérale de la rémunération par l'employeur sans véritable négociation; et 6) le pouvoir de l'employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé.

[42] À cette liste, on doit par contre ajouter les éléments suivants, identifiés par Uber et tirés de la décision de la Cour supérieure *9095-3532 Québec inc. (La Capitale Saguenay-Lac-St-Jean) c. Daigle*¹⁶ : 1) l'existence de l'élément de profits ou de pertes;

¹² *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55, par. 27 et 28.

¹³ *Dicom Express inc. c. Paiement*, 2009 QCCA 611, par. 16 et 30.

¹⁴ *9095-3532 Québec inc. (La Capitale Saguenay—Lac-St-Jean) c. Daigle*, 2010 QCCS 6066, par. 34 à 39 et 56 (demande de permission d'appeler rejetée, *Fortin c. 9085-3532 Québec inc.*, 2011 QCCA 129).

¹⁵ *HMI Industries inc. c. Santos*, 2010 QCCA 606, par. 5; *Modern Cleaning Concept inc. c. Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec*, 2019 CSC 28, par. 33; *Bermex International inc. c. Agence du revenu du Québec*, 2013 QCCA 1379, par. 54.

¹⁶ Précité, note 14, par. 51 à 54.

2) l'obligation de rendement et de production; 3) la façon dont quelqu'un peut être embauché ou congédié; 4) le lien de préposition et de subordination; 5) la responsabilité de celui qui paie l'autre; 6) la propriété des instruments de travail; 7) l'obligation d'aviser lors des absences; 8) l'obligation de présenter des rapports; 9) l'obligation d'accomplir le travail soi-même; 10) le comportement des parties à l'égard des déductions à la source. La Cour supérieure rappelle dans cette décision qu'il n'y a aucun « critère universel » permettant de déterminer le statut de salarié d'un individu, et que ces critères doivent toujours être appliqués dans une perspective de globalité en regard des faits particuliers de la situation.

[43] Selon la demanderesse, bien que les documents rédigés par Uber (Pièces P-9 et P-19) qualifient les membres du groupe d'« entrepreneurs indépendants », ils révèlent les indices suivants de contrôle correspondant aux critères développés par la jurisprudence pour la qualification d'une relation d'emploi, tel qu'elle l'allègue au paragraphe 13 de la Demande :

- 1) Les membres du groupe doivent passer un processus de sélection obligatoire pour travailler pour Uber et ce processus peut s'étendre sur plusieurs semaines;
- 2) Les membres du groupe doivent fournir à Uber une preuve d'admissibilité à travailler au Canada (par exemple passeport, numéro d'assurance sociale, certificat de naissance, carte de résident permanent, etc.), et ils doivent toujours se conformer à toutes les conditions applicables à leurs licences, permis de travail et autres autorisations de travailler au Canada;
- 3) Uber forme tous les membres du groupe à l'utilisation de l'application et d'autres logiciels connexes nécessaires à l'exercice de leurs fonctions;
- 4) Les membres du groupe doivent utiliser les outils d'Uber ou prescrits par Uber, sous la forme de sacs de livraison, de données, de panneaux de livraison et de l'application Uber;
- 5) Uber prescrit le type de véhicule que les membres du groupe doivent fournir, entretenir et utiliser ainsi que la catégorie de permis qu'ils doivent posséder pour travailler pour Uber;
- 6) Les véhicules des membres du groupe sont soumis à des inspections obligatoires par Uber, et le non-respect par les membres du groupe peut entraîner leur suspension immédiate. Par exemple, après avoir été impliqué dans une collision, un conducteur ne peut pas reprendre ses services tant qu'Uber n'a pas déterminé que sa voiture est en bon état;
- 7) Tous les prix et toutes les indemnités sont fixés uniquement par Uber, et Uber peut annuler ou réduire unilatéralement le tarif dû au membre du groupe;
- 8) Les membres du groupe ne sollicitent pas et ne contactent pas les clients. En fait, tous les clients communiquent directement avec Uber, et à ce moment-là, les

renseignements sur les clients sont fournis aux membres du groupe afin que ceux-ci puissent servir les clients d'Uber;

9) Il est interdit aux membres du groupe d'accepter une course en dehors de l'application Uber. S'ils le font, ils risquent de perdre leur accès à l'application Uber;

10) Les membres du groupe ne peuvent pas négocier les courses et leurs tarifs avec les clients, conformément aux lignes directrices communautaires (Pièces P-3 et P-10). Les membres du groupe demeurent donc dépendants de l'application Uber et cela les empêche de développer leur propre clientèle, comme pourraient le faire les entrepreneurs indépendants, comme en a témoigné la demanderesse (Pièce P-7);

11) Uber conserve sa seule discrétion d'accepter ou de refuser tout client potentiel qui contacte Uber pour des services;

12) Tous les clients servis par les membres du groupe sont signalés à Uber par l'intermédiaire de l'application et suivis par Uber;

13) Les membres du groupe qui réduisent leurs heures de travail se voient refuser des promotions spéciales, des incitatifs et des augmentations de salaire;

14) Seul Uber traite les plaintes des clients concernant les membres du groupe;

15) Uber assume la responsabilité de l'inconduite présumée des membres du groupe dans le cadre de la prestation de services au public au nom d'Uber;

16) Uber entreprend un examen complet du rendement des membres du groupe, notamment en recueillant les commentaires des clients et d'autres données connexes sur les membres du groupe, et peut suspendre ou résilier l'utilisation de l'application par un membre du groupe si le service fourni ou la note du membre du groupe n'est pas satisfaisant;

17) Les membres du groupe ne peuvent pas sous-traiter ou employer indépendamment d'autres chauffeurs dans le cadre de leurs comptes d'application avec Uber pour fournir des services au nom des membres du groupe;

18) Il est interdit aux membres du groupe de développer leurs propres applications pour fournir indépendamment des services aux clients;

19) Les services rendus par les membres du groupe constituent la grande majorité des revenus d'Uber;

20) Les membres du groupe ne reçoivent pas de paiement directement des clients;

21) Les membres du groupe sont payés directement par Uber à des intervalles précis;

22) Uber fournit des renseignements limités aux membres du groupe concernant les courses potentielles, ce qui rend difficile pour les membres du groupe de prendre une décision éclairée lorsqu'ils acceptent une course ;

23) Les membres du groupe ne peuvent pas définir ou filtrer les critères de prise de commandes, y compris pour assurer leur sécurité, comme l'endroit où ils voyagent ou qui ils conduisent. Par exemple, au printemps 2020, alors que le monde était sous l'assaut de la COVID-19, la demanderesse s'est vu refuser la possibilité de filtrer ses trajets, notamment ceux à destination de l'aéroport et avec des passagers susceptibles d'être porteurs du virus et ce, malgré les demandes de la demanderesse, comme il ressort des notes sténographiques de son interrogatoire, Pièce P-7.

[44] La demanderesse résume ainsi ses allégations dans son plan d'argumentation¹⁷ :

- 1) Le chauffeur doit s'engager à exécuter pleinement toutes les demandes acceptées conformément aux paramètres du travail et aux autres spécifications établies par le client d'Uber, dont l'échec entraînera une violation du contrat de service;
- 2) Le chauffeur doit fournir des copies écrites de toutes les licences, permis et autres conditions juridiques préalables nécessaires pour fournir des services de covoiturage ou de transport, et Uber a le droit d'examiner ces licences et permis, dont l'échec entraînera une violation du contrat de service;
- 3) Pendant la période où les chauffeurs sont connectés à l'application, ils ne peuvent effectuer des services de transport que pour les demandes reçues via l'application;
- 4) Le chauffeur s'engage à consacrer fidèlement et avec diligence ses meilleurs efforts, compétences et aptitudes à se conformer aux paramètres du poste et aux spécifications du client Uber relatives à toute demande acceptée;
- 5) Le chauffeur ne peut conduire qu'un véhicule approuvé par Uber;
- 6) Uber peut limiter l'accès du chauffeur à l'application si celui-ci a une note faible;
- 7) Uber a le droit, à tout moment et à sa seule discrétion, d'interdire ou de restreindre l'utilisation de l'application par les conducteurs;
- 8) Le chauffeur doit fournir à Uber une preuve de sa citoyenneté ou de sa résidence permanente, de son permis de travail (y compris les conditions) ou de toute autre autorisation de travailler au Canada;
- 9) Uber est autorisé à annuler ou à réduire le tarif payé aux chauffeurs;
- 10) Le smartphone utilisé par le chauffeur doit répondre aux spécifications d'Uber alors en vigueur ou Uber fournit au chauffeur un smartphone détenu et contrôlé par Uber dans le seul but que le chauffeur utilise l'application;
- 11) Tous les conducteurs doivent se soumettre à une vérification des antécédents;

¹⁷ Ces éléments ont été tirés par la demanderesse des Pièces P-9 en liasse et P-1- en liasse. Les références à toutes les clauses apparaissent à son plan d'argumentation. Le Tribunal lit entre les lignes et présume que la demanderesse est régie par tous ces éléments, bien qu'elle ne l'allègue pas.

- 12) Les conducteurs peuvent perdre leur accès à l'application s'ils acceptent des appels illégaux dans la rue pendant l'utilisation de l'application;
- 13) Solliciter un paiement en dehors de l'application peut entraîner la perte de l'accès à l'application;
- 14) Les chauffeurs qui livrent de la nourriture et ne livrent pas dans l'heure d'arrivée estimée fournie par Uber peuvent perdre l'accès à l'application; et
- 15) Les livraisons et voiturages hors application sont interdits.

[45] Uber ne conteste pas que, pour la demanderesse, elle a démontré une apparence de droit à être qualifiée de salariée au sens de la L.n.t.; Uber n'y consent cependant pas.

[46] Le Tribunal est d'avis qu'il n'a pas à étudier formellement ces éléments quant au cas de la demanderesse car un constat majeur ressort des allégations factuelles de la demanderesse : son recours est prescrit. On l'a vu, le recours de la demanderesse est uniquement basé sur la L.n.t.; il n'y a pas de recours contractuel indépendant. Ainsi, on l'a aussi vu, puisqu'elle n'a aucun autre recours que celui qui est prévu à la L.n.t., donc tout le reste de ses allégations et recours tombent.

[47] Voici pourquoi le recours de la demanderesse en vertu de la L.n.t. est prescrit. Le Tribunal a décidé précédemment que la prescription de 1 an de l'article 115 L.n.t. s'applique à son recours. Lorsque la demande initiale non modifiée pour autorisation d'exercer une action collective est déposée par la demanderesse le 28 avril 2023, son recours est prescrit car plus d'un an s'est écoulé depuis la naissance de son droit d'action.

[48] Le Tribunal a déjà fait état que la demanderesse a décidé d'arrêter d'utiliser l'application Uber en décembre 2021. Or, selon le Tribunal, en appliquant la prescription de 1 an de l'article 115 L.n.t., la demanderesse était donc prescrite au plus tard quelque part en décembre 2022. Elle a déposé sa demande initiale non modifiée pour autorisation d'exercer une action collective le 28 avril 2023, alors qu'elle était déjà prescrite. Pour ce motif, la Demande n'a donc aucune apparence de droit. Le Tribunal peut se prononcer à l'autorisation sur cette question, puisqu'elle ne nécessite aucune autre preuve et puisque la demanderesse n'allègue dans ses procédures écrites formelles aucune suspension ou interruption de la prescription à son égard.

[49] Or, en plaidoirie orale, la demanderesse prétend cependant que son droit d'action n'est pas né en décembre 2021 car elle était dans une situation d'impossibilité d'agir au sens de l'article 2904 CcQ vu le comportement de Uber qui la maintenait en état d'ignorance de ses droits, et vu que de toute façon le dépôt du *Statement of claim* le 2 juillet 2020 dans le dossier Virani en Alberta (Pièce P-11) a interrompu la prescription à son égard en vertu de l'article 2892 CcQ car les membres québécois étaient inclus jusqu'à la décision de certification du 25 avril 2023 (Pièce P-12). La demanderesse invoque également l'article 2895 CcQ qui lui aurait permis au pire de déposer sa demande dans les trois mois après le 25 avril 2023. Uber conteste ces arguments et se réfère à l'article

2908 CcQ sur la suspension qui doit s'appliquer ici selon elle et qui ne donnerait aucun effet suspensif à une demande de certification hors Québec.

[50] Que décider?

[51] Il est vrai que l'impossibilité d'agir, l'interruption et la suspension de la prescription prévues au CcQ s'appliquent à l'article 115 L.n.t.¹⁸ Mais les arguments de la demanderesse à cet égard sont-ils fondés?

[52] Il convient d'aborder ces arguments de façon très distincte.

[53] Voici d'abord les articles 2892, 2895, 2903, 2904 et 2908 CcQ :

2892. Le dépôt d'une demande en justice, avant l'expiration du délai de prescription, forme une interruption civile, pourvu que cette demande soit signifiée à celui qu'on veut empêcher de prescrire, au plus tard dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai de prescription.

La demande reconventionnelle, l'intervention, la saisie et l'opposition sont considérées comme des demandes en justice. Il en est de même de l'avis exprimant l'intention d'une partie de soumettre un différend à l'arbitrage, pourvu que cet avis expose l'objet du différend qui y sera soumis et qu'il soit notifié suivant les règles et dans les délais applicables à la demande en justice.

2895. Lorsque la demande d'une partie est rejetée sans qu'une décision ait été rendue sur le fond de l'affaire et que, à la date du jugement, le délai de prescription est expiré ou doit expirer dans moins de trois mois, le demandeur bénéficie d'un délai supplémentaire de trois mois à compter de la notification de l'avis du jugement, pour faire valoir son droit.

Il en est de même en matière d'arbitrage; le délai de trois mois court alors depuis le dépôt de la sentence, la fin de la mission des arbitres ou la notification de l'avis du jugement d'annulation de la sentence.

2903. Après l'interruption, la prescription recommence à courir par le même laps de temps.

2904. La prescription ne court pas contre les personnes qui sont dans l'impossibilité en fait d'agir soit par elles-mêmes, soit en se faisant représenter par d'autres.

2908. La demande pour obtenir l'autorisation d'exercer une action collective suspend la prescription en faveur de tous les membres du groupe auquel elle profite ou, le cas échéant, en faveur du groupe que décrit le jugement qui fait droit à la demande.

Cette suspension dure tant que la demande d'autorisation n'est pas rejetée, que le jugement qui y fait droit n'est pas annulé ou que l'autorisation qui est l'objet du jugement n'est pas déclarée caduque; par contre, le membre qui demande à être

¹⁸ *Commission des normes du travail c. 9229-0436 Québec inc.*, 2013 QCCQ 7916, par. 16 à 28.

exclu de l'action, ou qui en est exclu par la description que fait du groupe le jugement qui autorise l'action, un jugement-rendu en cours d'instance ou le jugement qui dispose de l'action, cesse de profiter de la suspension de la prescription.

Toutefois, s'il s'agit d'un jugement, la prescription ne recommence à courir qu'au moment où le jugement n'est plus susceptible d'appel.

[54] **Premièrement, quant à l'impossibilité d'agir :** En vertu de l'article 2904 CcQ, la prescription ne peut commencer à courir avant que ne soit né le droit de recourir à l'action. C'est pourquoi la prescription ne peut débuter avant le premier moment où la victime avait la possibilité d'agir. L'ignorance des faits juridiques générateurs de son droit, lorsque cette ignorance résulte d'une faute du débiteur, est une impossibilité en fait d'agir et le point de départ de la computation des délais sera suspendu jusqu'à ce que le créancier ait pris connaissance de l'existence de son droit, en autant qu'il se soit comporté avec la vigilance du bon père de famille¹⁹.

[55] La demanderesse plaide qu'elle était dans une telle impossibilité, car Uber l'a contrôlée et l'a maintenue dans un état d'ignorance de son statut d'employé en utilisant des contrats et des directives qui mentionnent tous qu'elle est un « indépendant contractor », et qu'elle n'a pas pu connaître qu'elle avait un recours jusqu'à ce que des avocats le lui disent. La demanderesse fait référence aux allégations contenues aux paragraphes 12.1 et 17 de la Demande :

12.1. Importantly, the terms of the Services Agreements, including the qualification of the Class Members as "independent contractors," do not correspond to the day-to-day reality of the Class Members. Indeed, the Services Agreements are drafted and modified by the Respondents as they see fit, including to purportedly disguise the control Respondents actually exercise over the activities of Class Members.

17. The Class Members were and are at all times under the direct control and supervision of the Respondents, and the Class Members have always relied on the Respondents to advise them properly regarding their employee status and eligibility for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay and to fulfill their contractual and statutory employment responsibilities to keep track of and pay the Class Members at, or above, the Minimum Wage, and for Overtime Pay, (...) Vacation Pay, and (...) Public Holiday Pay.

[56] Le Tribunal constate que ces allégations sont générales et ne visent pas le cas spécifique de la demanderesse.

[57] La demanderesse a cependant fait les allégations suivantes à sa Demande, même si elle ne les a pas portées à l'attention du Tribunal :

35. Ms. Yeretian did not become aware that she was eligible as an employee for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay because

¹⁹ Voir décision citée à la note précédente.

the Respondents had continually misrepresented her actual eligibility and entitlement to such pay.

35.1. Furthermore, it was impossible for Ms. Yeretzian to assert her status as an employee of the Respondents with government authorities, since the Respondents never issued and provided her with the relevant tax statements (i.e. T4 slips, "Statement of Remuneration Paid") that would have enabled Ms. Yeretzian to assert her point.

[58] Le Tribunal constate que ces allégations ne comportent pas de date. Or, les autres allégations factuelles du dossier démontrent que la demanderesse a été informée de la possibilité d'être un employé lorsqu'elle a parlé à des avocats en novembre 2021. Le Tribunal fait référence aux paragraphes 2 à 4 de la déclaration sous serment de la demanderesse du 28 janvier 2022, Pièce P-6. Lorsque les avocats lui disent qu'elle pourrait être salariée malgré les divers contrats, alors c'est là que l'horloge de la prescription commence à courir, selon le Tribunal; la demanderesse a alors tous les éléments requis pour se renseigner et se faire une idée. Donc, la prescription de 1 an a débuté en novembre 2021 et se serait terminée en novembre 2022; or, elle a utilisé l'application Uber jusqu'en décembre 2021, de sorte que la prescription d'un an ne se terminerait pas en novembre 2022, mais bien toujours en décembre 2022. La demanderesse était donc prescrite lorsqu'elle a déposé le 28 avril 2023 la demande initiale non modifiée pour autorisation d'exercer une action collective. Au pire, même si on prenait la date de la déclaration assermentée de la demanderesse du 28 janvier 2022, car c'est là qu'elle articule son statut d'employé, elle serait quand même prescrite le 28 avril 2023, soit plus d'un an après le 28 janvier 2023.

[59] Le Tribunal conclut donc que l'impossibilité d'agir de la demanderesse n'a pas sauvé son recours, qui est prescrit de toute façon. Mais y a-t-il eu autrement interruption ou suspension de la prescription?

[60] **Deuxièmement, quant à l'interruption et à la suspension :** La demanderesse argumente que le dépôt du *Statement of claim* le 2 juillet 2020 dans le dossier Virani en Alberta (Pièce P-11) est une « demande en justice » au sens de l'article 2892 CcQ qui a interrompu la prescription à son égard par rapport à Uber car les membres québécois étaient inclus dans le dossier Virani jusqu'à la décision de certification du 25 avril 2023 (Pièce P-12). Ainsi, selon la demanderesse, la prescription recommencerait donc à courir au complet pour 1 an le 25 avril 2023 en vertu de l'article 2903 CcQ, et ainsi le dépôt de sa demande initiale le 28 avril 2023 n'était donc clairement pas prescrit. Enfin, la demanderesse invoque également de façon subsidiaire l'article 2895 CcQ qui lui aurait permis au pire selon elle de déposer sa demande dans les trois mois après le 25 avril 2023 si jamais il y avait eu prescription de son recours. La demanderesse ne parle pas de l'article 2908 CcQ sur la suspension.

[61] Selon le Tribunal, il convient de démêler l'interruption et la suspension de la prescription en matière d'action collective. La jurisprudence sur les articles 2892 et 2908 CcQ (et leurs

ancêtres 2233a et 2224 du *Code civil du Bas-Canada*) prévoit ceci, pour les recours purement québécois :

- 1) Avant l'autorisation, c'est l'article 2908 CcQ qui s'applique et la demande d'autorisation d'exercer une action collective suspend la prescription pour les membres. Si le recours n'est pas autorisé, alors la prescription recommence à courir, pour le laps de temps qui reste;
- 2) Si l'action collective est autorisée, alors l'institution de la demande introductive d'instance en action collective en interrompt la prescription; l'article 2892 CcQ s'applique alors. La règle de la suspension doit se superposer à la règle de l'interruption, puisque les membres écartés en cours d'instance jouissent de la suspension et non de l'interruption de la prescription. L'article 2892 CcQ s'applique donc seulement une fois à l'action collective autorisée;
- 3) Ceci ressort des décisions suivantes : *Baratto c. Merck Canada inc.*, 2025 QCCS 75, par. 16 à 22 et autorités citées; *Huneault c. Syndicat du transport de Montréal (entretien)*, (C.S. 1993-05-18), J.E. 93-1246 (appel rejeté par la Cour d'appel sans se prononcer sur la question, C.A. 1994-04-12, SOQUIJ AZ-50073274); *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand (CSN)*, [1990] R.J.Q. 359, p. 12 (C.S.) (appel principal rejeté et appel incident accueilli en partie sans commentaire sur la question, 1994 CanLII 6112 (C.A.); appel à la Cour suprême du Canada rejeté, [1996] 3 R.C.S. 211); *Bausch Health Companies inc. c. California State Teachers' Retirement System*, 2021 QCCA 1547, par. 18.

[62] Quel est l'impact des demandes pour certification hors Québec et des demandes au mérite hors Québec sur le recours d'un membre situé au Québec, comme c'est le cas ici pour la demanderesse face au dossier Virani?

[63] Le Tribunal constate que la décision *Option Consommateurs c. LG Chem Ltd.*²⁰ décide qu'une action collective certifiée hors Québec incluant les membres québécois interrompt la prescription pour les membres québécois en vertu de l'article 2892 CcQ. À la date du dépôt de la demande en justice après la décision sur la certification. Une demande devant un tribunal étranger est une « demande en justice » au sens du CcQ.

[64] Cependant, aucune autorité ne parle de l'effet au Québec sur les recours des membres du Québec d'une demande pour certification d'une action collective déposée hors Québec pour un groupe incluant les membres québécois, tant que la certification n'est pas accordée. Y a-t-il suspension ou non? L'article 2908 CcQ s'applique-t-il? Si non, il faudrait alors obligatoirement qu'une action collective parallèle soit déposée au Québec

²⁰ 2017 QCCS 3569, par. 35 à 37 (demande de permission d'appel rejetée par la Cour d'appel : *Panasonic Corporation c. Option consommateurs*, 2017 QCCA 1442).

dans ces cas afin de protéger les droits des membres québécois relativement à la prescription.

[65] Le Tribunal est d'avis que, dans un tel cas, l'article 2982 CcQ ne peut évidemment s'appliquer. Il serait illogique que le dépôt d'une demande pour certification d'une action collective déposée hors Québec pour un groupe incluant les membres québécois donne davantage de droits aux membres québécois que le dépôt au Québec d'une demande pour autorisation d'exercer une action collective. C'est donc uniquement l'article 2908 CcQ qui pourrait s'appliquer, en suivant la logique dégagée par la jurisprudence examinée précédemment.

[66] Quant à l'article 2908 CcQ, la demanderesse n'en parle pas, mais le Tribunal doit quand même l'aborder pour suivre la logique du présent jugement. Le Tribunal est d'avis que l'article 2908 CcQ n'a pas l'effet de conférer un effet suspensif pour les membres québécois au dépôt d'une demande pour certification d'une action collective déposée hors Québec pour un groupe incluant les membres québécois. Autrement dit, selon le Tribunal, le dépôt du *Statement of Claim* le 2 juillet 2020 dans le Dossier Virani en Alberta, bien que visant un groupe national, à l'exclusion des chauffeurs/livreurs de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard (donc incluant ceux du Québec)²¹, n'a pas eu pour effet de suspendre la prescription en ce qui concerne les membres québécois du groupe proposé, y compris la demanderesse. Voici pourquoi.

[67] La suspension de la prescription de l'article 2908 CcQ prend effet par le dépôt d'une « demande pour obtenir l'autorisation d'exercer une action collective », donc, selon le Tribunal, uniquement par le dépôt d'une demande au Québec fondée sur le Cpc.

[68] Lorsque le Cpc a été modifié, le libellé de l'article 2908 CcQ a également été modifié afin de s'arrimer à la terminologie utilisée dans le nouveau Cpc et donc de remplacer « requête » par « demande » au premier alinéa, « requête » par « demande d'autorisation » au deuxième alinéa et « recours collectif » par « action collective »²². Cette modification indique que l'article 2908 CcQ vise le dépôt d'une demande pour obtenir l'autorisation d'exercer une action collective en vertu du Cpc, donc uniquement une telle procédure au Québec.

[69] Or, le *Statement of Claim* déposé en Alberta dans le Dossier Virani n'est pas une « demande pour obtenir l'autorisation d'exercer une action collective » en vertu du Cpc, de sorte que la prescription n'a pas été suspendue en ce qui concerne les membres du groupe proposé par le dépôt du *Statement of Claim* en Alberta.

²¹ Voir le *Statement of Claim* daté du 2 juillet 2020 dans le Dossier Virani (Pièce P-11).

²² *Loi instituant le nouveau Code de procédure civile*, L.Q. 2014, c 1, art. 778 et 805.

[70] Et le Dossier Virani a exclu les membres québécois le 25 avril 2023 par la décision de certification, donc il n'y a pas eu alors d'interruption de prescription pour les membres québécois.

[71] Par ailleurs, si ni l'article 2892 ni l'article 2908 CcQ ne s'appliquent aux demandes pour certification hors Québec non certifiées, l'article 2895 CcQ ne peut donc pas non plus s'appliquer.

[72] La conséquence de tout cela est que les demandes de certification hors Québec qui incluent des membres québécois dans le groupe proposé, tant qu'elles ne sont pas certifiées, n'ont aucun effet au Québec sur la prescription des membres québécois. La certification confère un effet interruptif.

[73] Le Tribunal conclut que le Dossier Virani n'a donc eu aucun impact sur la prescription au Québec de la demanderesse. Lorsque la demanderesse a déposé sa demande initiale le 28 avril 2023, son recours personnel quant à son statut de salariée en vertu de la L.n.t. et son droit à des dommages en vertu des normes minimales prévues à cette loi, qui tire indubitablement son fondement juridique de l'existence de normes du travail prévues à la L.n.t., était donc prescrit depuis décembre 2022 ou le 28 janvier 2023.

[74] Le Tribunal conclut donc que, même avec le seuil très minimal exigé par la jurisprudence, la demanderesse n'a pas démontré que la L.n.t. peut même s'appliquer à elle ni qu'elle a un contrat d'emploi comportant des obligations autres que celles prévues à la L.n.t. Le Tribunal va donc rejeter la Demande pour ce motif.

[75] S'il avait tort, le Tribunal indique donc les éléments suivants, en *obiter dictum*.

2.2.3 Obiter dictum sur l'apparence de droit

[76] Selon le Tribunal, la demanderesse a démontré qu'elle était une employée au sens de la jurisprudence, lorsqu'on étudie ses allégations factuelles propres à son cas particulier, soit les paragraphes 13(j.2), 13(w), 35, 35.1, 36 et 37.1 de la Demande, les paragraphes 4, 5, 7 et 8 de sa déclaration sous serment du 22 janvier 2022 (Pièce P-6) et la transcription de son interrogatoire du 18 août 2022 (Pièce P-7). En effet, on y voit ses circonstances personnelles ayant mené à l'utilisation de l'application Uber, son mode de fonctionnement avec l'application, la manière dont elle traite son statut au niveau fiscal et certaines particularités liées à son cas et à son utilisation. Le Tribunal n'aurait pas pu en arriver à cette conclusion à la lecture seule des contrats et directives.

[77] Le Tribunal aurait rejeté les arguments de Uber selon lesquels la demanderesse n'a pas identifié laquelle des entités défenderesses serait son prétendu employeur, ni n'a inclut d'allégations suffisantes dans la Demande pour faire une démonstration *prima facie* qu'il y aurait osmose entre les huit défenderesses. Ce genre d'arguments est pour le mérite.

[78] La demanderesse n'a cependant pas démontré l'apparence de droit de sa demande pour enrichissement injustifié, car les allégations des paragraphes 54 à 56 de la Demande sont nettement insuffisantes. Ces allégations sont une récitation incomplète de certains des critères applicables à l'enrichissement injustifié. Voici ces allégations :

54. The Respondents have been unjustly enriched by failing to make the employer contributions pursuant to the Applicable Statutory Deductions Legislation.

55. The Class Members have suffered a corresponding deprivation. The Respondents' failure to make the employer contribution to the Applicable Statutory Deductions Legislation has resulted in the Class Members being ineligible for the benefits and protections offered by these government programs.

56. There is no (...) justification for the Respondents' unjust enrichment and the Class Members' corresponding deprivation.

[79] En vertu de l'article 1493 CcQ, cinq conditions sont requises pour qu'il y ait enrichissement injustifié : 1) un enrichissement; 2) un appauvrissement; 3) une corrélation entre l'enrichissement et l'appauvrissement; 4) l'absence de justification légalement reconnue à l'enrichissement ou à l'appauvrissement; et 5) l'absence de tout autre recours²³. La demanderesse n'a pas allégué des faits permettant de démontrer que toutes ces conditions sont rencontrées.

[80] La demanderesse n'a pas non plus démontré l'apparence de droit de sa demande pour dommages punitifs en vertu de la Charte. Quant à la Charte, on sait que²⁴ :

1) Le premier alinéa de l'article 49 prévoit la possibilité d'obtenir une réparation pour le préjudice moral ou matériel qui résulte d'une atteinte illicite à la Charte. Il faut une atteinte illicite, et pas simplement une violation du droit protégé;

2) Pour conclure à l'existence d'une atteinte illicite, il doit être démontré qu'un droit protégé par la Charte a été violé et que cette violation résulte d'un comportement fautif. Un comportement sera qualifié de fautif si, ce faisant, son auteur transgresse une norme de conduite jugée raisonnable dans les circonstances selon le droit commun ou, comme c'est le cas pour certains droits protégés, une norme dictée par la Charte elle-même;

3) Un demandeur doit également démontrer un préjudice et le lien de causalité, notions distinctes de la faute et de l'atteinte illicite;

4) On ne peut imputer des dommages du seul fait qu'il y a eu atteinte à un droit garanti par la Charte. La démonstration d'un dommage est essentielle;

²³ Leclerc c. J.L., 2021 QCCA 215, par. 33.

²⁴ Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211, par. 116; Aubry c. Éditions Vice-versa inc., [1998] 1 R.C.S. 591, par. 68.

5) Somme toute, la partie qui invoque une atteinte à l'un de ses droits fondamentaux doit donc démontrer les éléments traditionnels de la responsabilité civile extracontractuelle, soit la faute, le dommage et le lien de causalité. Il ne peut pas y avoir double indemnisation pour un dommage compensatoire.

[81] Pour avoir des dommages punitifs en vertu de l'article 49 de la Charte, il faut non seulement une atteinte illicite à un droit garanti, mais également une atteinte intentionnelle. Dans l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*²⁵, la Cour suprême du Canada a défini ainsi de qui est requis :

En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la *Charte* lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. Ainsi, l'insouciance dont fait preuve un individu quant aux conséquences de ses actes fautifs, si déréglée et téméraire soit-elle, ne satisfera pas, à elle seule, à ce critère.

[82] Or, ici, les seules allégations de la demanderesse quant à la Charte sont les suivantes :

67. Furthermore, the Respondents' unlawful classification of the Class Members as independent contractors and exclusion from the Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay, coupled with the Respondents' willingness and/or requirement that Class Members work overtime hours, was high handed and callous. It constitutes a breach of the Charter of Human Rights and Freedoms. The Respondents are/were in a position of power over vulnerable employees and owed them a duty of good faith, which the Respondents flagrantly breached to increase their profits at the expense of the Class Members. Such conduct warrants an award of punitive damages in the amount of \$10,000,000 pursuant to article 1611 of the Civil Code of Québec, to be amended;

[83] Même s'il faut lire entre les lignes, ceci est nettement insuffisant. L'allégation est beaucoup trop générale. La demanderesse ne démontre pas par des allégations factuelles une violation de ses droits à la sécurité, à l'honneur et à l'intégrité de la demanderesse (Art. 4) ni à son droit de propriété (Art. 6). Elle ne démontre pas non plus une violation illicite de ses droits, ni même un dommage. Enfin, elle ne démontre pas une atteinte intentionnelle à ses droits.

[84] Enfin, sur la question de la clause d'arbitrage (Pièce P-4), le Tribunal aurait été d'opinion que, vu que la demanderesse s'est exclue de son application, alors le Tribunal ne peut se saisir de cette question. Il n'y a pas d'apparence de droit selon laquelle cette clause serait inopposable envers elle au motif que cette clause serait contraire à la Ln.t. et elle serait abusive; en effet, la demanderesse n'a pas elle-même subi les conséquences

²⁵ Précité, note 24, par. 121.

de l'application de cette clause. Quant au vice de consentement allégué concernant la formation de cette clause, cette question est inutile dans le cas de la demanderesse car elle s'en est exclue et Uber ne conteste pas cette exclusion. Si par contre le Tribunal avait tort, alors il aurait été d'opinion que, vu que la clause est une clause d'arbitrage, toute la question de sa validité en soi et toute la question de l'exclusion de toute action collective est une question qui doit être référée en premier lieu à un arbitre, en raison du principe de « compétence-compétence »²⁶. Ainsi, toute cette question ne peut donc pas faire partie de l'action collective vu l'absence de compétence *ratione materiae* de la Cour supérieure sur la question.

2.2.4 Conclusion

[85] Le Tribunal conclut que la demanderesse n'a pas démontré son apparence de droit. Il va donc rejeter le Demande pour ce motif.

[86] Passons quand même aux autres conditions de l'article 575 Cpc.

2.3 Les questions identiques, similaires ou connexes (Art. 575(1) Cpc)

[87] Le Tribunal est d'avis que les questions proposées par la demanderesse (reproduites à la section 1) ne sont pas identiques, similaires ou connexes.

[88] La demanderesse allègue aux paragraphes 44 à 56 de la Demande que les membres du groupe et elle ont conclu des ententes de service standard non négociables identiques ou essentiellement similaires avec Uber et étaient tenus d'accepter et de respecter les lignes directrices communautaires (Pièces, P9, P-3 et P-10). De plus, selon la demanderesse, les membres du groupe et elle ont été soumis aux mêmes contrôles, ou à des contrôles essentiellement similaires, imposés par Uber. Dans ce sens, les questions proposées seraient donc identiques, similaires ou connexes et, selon la demanderesse, les variations factuelles individuelles ne changent pas la nature commune de la question centrale de la nature du lien contractuel entre Uber et les membres du groupe.

[89] Le Tribunal est en désaccord avec la position de la demanderesse. La question de savoir si les membres ont été régis par les mêmes contrats et directives est peut-être commune, tout comme celle de savoir si ces contrats contiennent des clauses qui « contrôlent » les membres, comme une clause terminaison pour cause de non-respect de certains standards. Cependant, de telles questions, peu importe la réponse et peu importe que la réponse soit commune ou non, ne font pas avancer le débat d'une manière non négligeable pour les membres du groupe. En effet, il demeure une longue liste d'autres conditions et critères qui doivent être déterminées de façon individuelle pour chaque membre, sans possibilité de créer des sous-groupes. Contrairement à ce que

²⁶ Art. 622 Cpc et arrêt *Dell computer Corp. c. Union des consommateurs*, 2007 CSC 3, par. 84 à 87.

prétend la demanderesse, on ne peut déterminer de façon collective la subordination juridique dans les faits pour l'ensemble des membres, ni de près ni de loin. Voici pourquoi.

[90] Premièrement, selon le Tribunal, si la question a) n'est pas commune, alors toutes les autres questions ne le sont pas. Cela ne signifie pas que la demanderesse et les membres n'ont pas de droit, mais que leurs droits ne peuvent être étudiés sur une base collective.

[91] Deuxièmement, on l'a vu à la section précédente, le Tribunal a dû étudier les circonstances personnelles et même subjectives de la demanderesse afin de pouvoir conclure sur son statut d'employé. Cela sera de même pour tous les membres.

[92] Troisièmement, la situation se distingue nettement de la décision *Walter*²⁷, dans laquelle tous les joueurs de hockey avaient signé le même contrat et aucune variation factuelle individuelle ne pouvait venir changer la décision à venir sur ce contrat.

[93] Quatrièmement, même si les décisions hors Québec dans les dossiers Heller et Virani ont reconnu l'existence de questions communes dans des dossiers qui semblent à première vue identiques, le Tribunal est d'avis que ces décisions sont basées sur du droit non québécois et ne constituent pas des précédents à aucun égard. L'absence de conformité au Canada de décisions rendues dans diverses provinces n'est pas un critère et ce genre de non-conformité arrive tous les jours.

[94] Cinquièmement, le Tribunal note qu'aux paragraphes 33, 35 et 48 de son plan d'argumentation, la demanderesse admet que l'analyse du statut d'employé dépend des faits particuliers qui s'appliquent à la relation entre un prétendu salarié et un prétendu employeur, est « heavily fact-dependent », et que divers éléments relatifs à la notion de contrôle doivent être pris en compte pour déterminer si une personne est un salarié au sens de la L.n.t.

[95] Sixièmement, la panoplie de critères devant être considérés par le Tribunal pour déterminer le statut de salarié d'une personne en vertu de la L.n.t. (voir section 2.2.2) rend tout simplement impossible l'analyse sur une base collective. L'appréciation de ces critères variera d'un membre à l'autre en fonction de la situation qui leur est propre, certains critères s'appliquant à certains d'entre eux, et pas à d'autres. Il ne s'agit pas d'une simple analyse sur la foi d'une grille de critères objectifs pouvant être cochés pour l'ensemble du groupe. Au contraire, l'analyse en soi variera en fonction de la trame factuelle de chaque membre qui devra démontrer quels facteurs lui sont applicables et en quoi ils prouvent qu'il devrait être considéré comme un salarié au sens de la L.n.t.

[96] La Demande est par ailleurs muette concernant certains autres éléments qui, selon la jurisprudence applicable, doivent être pris en considération par les tribunaux pour faire une telle détermination, dont l'intention des parties et l'énorme flexibilité qu'ont les chauffeurs

²⁷ *Walter c. Quebec Major Junior Hockey League Inc.*, 2019 QCCS 2334, par. 41 à 58.

et les livreurs pour décider quand, comment et où ils utilisent l'application Uber. Ces éléments varient nécessairement d'une personne à l'autre. Il ne serait pas non plus possible de simplement constituer des sous-groupes pour remédier au problème et gérer le recours vu la multitude de combinaisons contractuelles et factuelles pouvant s'appliquer.

[97] Les circonstances personnelles de deux autres membres du groupe démontrent que l'analyse est totalement individuelle. On voit de la déclaration sous serment du 13 décembre 2021 de M. Karim Traoré (Pièce P-13 ou U-6) et de la déclaration sous serment de Mme Debra-Lee Taylor du 26 novembre 2021 (Pièce U-5) démontrent une grande variation dans les éléments suivants :

- Les motivations personnelles pour avoir recours à l'application Uber comme chauffer ou livreur sont différentes;
- La considération personnelle de leur statut;
- L'utilisation de l'application Uber varie énormément, tout comme l'usage ou non d'autres ressources de travail et de stratégie de maximisation de revenus;
- Le refus de suivre toutes les règles imposées par Uber;
- La flexibilité recherchée dans l'utilisation de l'application Uber;
- La manière de considérer et de traiter les clients et les livraisons.

[98] Bref, le tout est très individuel.

[99] Le Tribunal précise que la variation des contrats dans le temps n'est pas un motif pour conclure à l'absence de questions communes. Cela est un élément qui pourrait être démêlé au mérite.

[100] Le Tribunal conclut que la Demande ne contient pas de questions identiques, similaires ou connexes au sens de la jurisprudence applicable. Le Tribunal va donc rejeter la Demande pour ce motif.

2.4 La composition du groupe (Art. 575(3) Cpc)

[101] Le Tribunal est d'avis que les allégations de la demanderesse aux paragraphes 57 et 58 de la Demande sont suffisantes pour rencontrer le critère de la composition du groupe. En effet, la demanderesse allègue que le nombre de membres du groupe se chiffre par milliers, ils lui sont inconnus et ils résident partout au Québec.

2.5 Le représentation (Art. 575(4) Cpc)

[102] Le Tribunal est satisfait des allégations de la demanderesse aux paragraphes 59 à 65 de la Demande qu'elle rencontre totalement les critères de l'article 575(4) Cpc (autre bien sûr qu'elle a une cause d'action, comme le Tribunal l'a décidé à la section 2.2).

[103] Elle allègue être un membre du groupe et ajoute ceci : elle a aidé les avocats à rédiger les procédures en fonction de sa propre histoire et de ses expériences, elle a donné des instructions à son avocat, elle connaît bien le fond des questions, elle comprend qu'elle doit agir dans le meilleur intérêt du groupe, et elle a fait part de sa volonté de s'engager dans tout travail futur lié à l'action collective et d'aider ses avocats.

[104] Enfin, la demanderesse n'a pas de conflit d'intérêts avec le groupe. Le Tribunal n'aborde pas la question de savoir si la renonciation par la demanderesse (Pièce P-5) à la clause d'arbitrage (Pièce P-4) aurait été un problème ou non à sa capacité de représenter le groupe. Uber ne plaide pas non plus la conséquence de savoir si la divergence d'opinion parmi les membres du groupe sur leur statut d'employé constitue un conflit d'intérêt. Le Tribunal ne s'y attardera donc pas, surtout compte tenu des conclusions précédentes.

2.6 La définition du groupe

[105] On sait de la jurisprudence²⁸ que :

- 1) La définition du groupe doit rencontrer les quatre critères suivants :
 - La définition du groupe doit être fondée sur des critères objectifs;
 - Les critères doivent s'appuyer sur un fondement rationnel;
 - La définition du groupe ne doit être ni circulaire ni imprécise;
 - La définition du groupe ne doit pas s'appuyer sur un ou des critères qui dépendent de l'issue du recours collectif au fond. Cependant, ce critère n'est pas un absolu inatteignable, car il suffit que la définition du groupe permette au membre putatif de savoir s'il fait partie ou non du groupe, sans nécessité de surdéfinition du groupe ou d'une rédaction incompréhensible²⁹;
- 2) La partie demanderesse à l'autorisation d'exercer une action collective a le fardeau de décrire et d'identifier adéquatement le groupe qui répond à la réalité et à l'ampleur de la problématique à l'origine du litige;
- 3) Quant aux paramètres temporels, il doit généralement y avoir une date de début du groupe, mais pas nécessairement de date de fermeture, cela dépend des dossiers;
- 4) Le Tribunal dispose du pouvoir de modifier la définition du groupe afin d'assurer que les exigences juridiques d'un fondement légal, objectif et rationnel soient respectées.

²⁸ Voir entre autres : *Boudreau c. Procureur général du Québec*, 2022 QCCA 655, par. 21 et 22 (demande d'autorisation d'appel refusée par la Cour suprême du Canada, 30 mars 2023, no. 40311); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Commission scolaire de Montréal*, 2022 QCCA 398, par. 71-72; *Ligue des Noirs du Québec c. Ville de Montréal*, 2019 QCCS 3319, par. 1 et 50-52; *Homsy c. Google*, 2024 QCCS 1324, par. 96, ainsi que les autorités citées dans ces décisions.

²⁹ *Beaulieu c. Facebook inc.*, 2022 QCCA 1736, par. 80 à 88 (demande d'autorisation d'appel refusée par la Cour suprême du Canada, 31 août 2023, no. 40620).

Cependant, le Tribunal n'a pas à réécrire au complet la définition du groupe ou pallier des problématiques insurmontables dans la définition du groupe. Tout est une question de degré.

[106] Le Tribunal n'a pas à aborder cela car il va rejeter la Demande. Le Tribunal note que les parties ont abordé la question de la date de départ du groupe et de l'exclusion ou non des membres qui se sont exclus de la clause d'arbitrage.

2.7 Le district judiciaire et les avis

[107] Le demandeur traite du district judiciaire aux paragraphes 68 à 72 de la Demande et suggère le district judiciaire de Montréal.

[108] Le Tribunal est satisfait que le district judiciaire de Montréal devrait être retenu en vertu de l'article 576 Cpc.

[109] Le Tribunal n'aborde évidemment pas la question des avis d'autorisation et du délai d'exclusion des membres.

2.8 Conclusion

[110] Le Tribunal va donc rejeter la Demande, avec frais de justice en faveur des défenderesses.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[111] **REJETTE** la *Amended Application for Authorization to Institute a Class Action* du 17 novembre 2023, avec frais de justice en faveur des défenderesses.


DONALD BISSON J.C.S.

M^e Laurence Ste-Marie
WOODS S.E.N.C.R.L.
Avocate de la demanderesse Maral Yeretizian

M^e Chelsea Erin Smith
McKENZIE LAKE LAWYERS LLP
Avocate de la demanderesse Maral Yeretizian

Sabrina Lombardi
McKENZIE LAKE LAWYERS LLP
Avocate-conseil de la demanderesse Maral Yeretizian, avec autorisation spéciale du Barreau du Québec

Evan Edwards

DUBOFF EDWARDS SCHACHTER LC

Avocat-conseil de la demanderesse Maral Yeretizian, avec autorisation spéciale du Barreau du Québec

M^e Sylvie Rodrigue, M^e Corina Manole et M^e Marie-Ève Gingras

SOCIÉTÉ D'AVOCATS TORYS S.E.N.C.R.L.

Avocates des défenderesses Uber Portier Canada inc., Uber Rasier Canada inc., Uber Castor Canada inc., Uber Technologies inc., Uber Canada inc., Uber B.V., Rasier Operations B.V. et Uber Portier B.V.

Date d'audition : 3 avril 2025

SCHEDULE 2

Notice of judgment dated June 4, 2025

WOODS S E N C R L /LLP

2000 MCGILL COLLEGE BUR 1700
MONTREAL QC
H3A 3H3

YERETZIAN

MARAL
4525 ST MARTIN O J
LAVAL QC
H7T 2X9

Cour supérieure

Montréal

Date: le 4 juin 2025

Objet: Le dossier 500-06-001238-233

YERETZIAN
MARAL

c. UBER PORTIER CANADA INC
et al

AVIS DE JUGEMENT
(art. 108 et 335 C.p.c)

Prenez avis qu'un jugement est rendu dans le présent dossier. Si vous êtes représenté, votre avocat en est déjà avisé.

Sauf pour certaines matières, le greffier peut, sur demande et contre paiement des frais, délivrer des copies certifiées conformes du jugement.

Si le jugement rendu a mis fin à l'instance, vous devez récupérer les pièces déposées au dossier. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le formulaire << Demande de retrait de pièces ou d'émission de certificats >> (SJ-1078) disponible sur le site Internet du ministère de la Justice au www.justice.gouv.qc.ca. À défaut, le greffier, un an après la date du jugement passé en force de chose jugée ou de l'acte qui met fin à l'instance, peut les détruire.

Toutefois, dans les matières susceptibles de révision ou de réévaluation ainsi que dans les affaires non contentieuses, certains documents ne doivent être ni retirés ni détruits.

Tout jugement peut être traduit en français ou en anglais sans frais et ce, sur demande d'une partie. À cet effet, vous pouvez utiliser le formulaire << Demande de traduction de jugement >> (SJ-1138) disponible sur le site Internet du ministère de la Justice.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute information additionnelle.

Le greffier
Cour supérieure
10, RUE SAINT-ANTOINE EST MONTREAL (QUEBEC) H2Y4A5
SJ-1025 (2022-04) AVIJ

SCHEDULE 3

Amended Application for Authorization to Institute a Class
Action and to Obtain the Status of Representative, dated
November 17, 2023

CANADA

SUPERIOR COURT
(Class Action Division)

PROVINCE OF QUÉBEC
DISTRICT OF MONTREAL

No.: 500-06-001238-233

MARAL YERETZIAN;

Petitioner

v.

UBER PORTIER CANADA INC.

and

UBER RASIER CANADA INC.

and

UBER CASTOR CANADA INC.

and

UBER TECHNOLOGIES INC.

and

UBER CANADA INC.

and

UBER B.V.

and

RASIER OPERATIONS B.V.

and

UBER PORTIER B.V.

Respondents

**AMENDED APPLICATION FOR AUTHORIZATION TO INSTITUTE A CLASS ACTION
AND TO OBTAIN THE STATUS OF REPRESENTATIVE**
(Articles 574 and following of the *Code of Civil Procedure*)

TO (...) THE HONOURABLE DONALD BISSON, J.C.S. SITTING IN AND FOR THE
DISTRICT OF MONTREAL, THE PETITIONER RESPECTFULLY ALLEGES AS
FOLLOWS:

I. INTRODUCTION – THE ACTION

(...)

1. The Petitioner wishes to institute a class action on behalf of the following group, of which she is a member, namely:

All persons who used the Uber App to transport passengers and/or provide delivery services in Quebec pursuant to Service Agreements with Uber (...)

(the “**Class**” or “**Class Members**”).

II. THE PARTIES

A) THE PETITIONER

2. The Petitioner, Maral Yeretzian (“**Ms. Yeretzian**”),₁ resides in Laval, in the greater Montreal area, Quebec.
3. Ms. Yeretzian provides ridesharing services for (...) some or all of the Respondents.
4. Ms. Yeretzian has been working for the Respondents since in or around December 2019.
 - 4.1 As more amply detailed below, Ms. Yeretzian considers herself to be an employee of the Respondents, as opposed to an independent contractor, and seeks the requalification of her contractual relationship with the Respondents and obtain redress and compensation for the Respondents’ assistance of the court of be properly qualified as such and obtained the compensation and redresses associated with Respondents’ failures to qualify her and treat her as their employee.
 - 4.2. As also detailed below, Ms. Yeretzian participated in similar class proceedings initiated before the Alberta courts but which were not certified for the members living in the province of Quebec like her.

- 4.3. Ms. Yeretizian had then filed an affidavit, filed as **Exhibit P-6**, on which she was cross-examined, as appears from the transcript of same and filed as **Exhibit P-7**, and for which she provided undertakings and answered questions taken under advisement, as appears from these responses filed as **Exhibit P-8**.

B) THE RESPONDENTS

5. The Respondents Uber Portier Canada Inc., Uber Rasier Canada Inc., Uber Castor Canada Inc., Uber Technology Inc., Uber Canada Inc., Uber B.V., Rasier Operations B.V., and Uber Portier B.V. (herein collectively referred to as “**Uber**” or the “**Respondents**”) are a worldwide transportation network company.
6. Uber develops, markets, and operates the Uber Internet application (the “**Uber App**” or “**App**”), which allows its customers to submit a trip and/or delivery request with the use of a smartphone. Uber then uses the App to alert the nearest driver of the customer’s request, location, and the price the customer will be paying the driver for the requested services.
7. Uber is the largest company of its kind worldwide. In Quebec, Uber has operations in communities including, but not limited to, major cities such as Montreal, Quebec City, and Sherbrooke, as well as other major Quebec regions. Uber provides services in those cities that include, but are not limited to, the following:
 - (a) Uber X: a ride service offered by Uber for drivers with standard 4-door vehicles;
 - (b) Uber XL: a ride service substantially similar to Uber X but offered in larger vehicles and at a premium price to Uber X;
 - (c) Uber Select: a ride service substantially similar to Uber XL but offered in luxury cars of a higher quality than Uber XL and at a premium price to the Uber XL price structure;
 - (d) Uber Black: a ride service offered by licensed limousine drivers in limousines;
 - (e) Uber SUV: a ride service similar to Uber Black using licensed limousine drivers and cars but offered in larger SUV-type limousines at a premium price to Uber Black;
 - (f) Uber LUX: a ride service similar to Uber Select but with premium luxury cars and professional drivers;
 - (g) Uber Taxi: a ride service provided by taxi drivers and cars at metered rates;
 - (h) Uber WAV (formerly Uber Access): a ride service similar to Uber Taxi but utilizing wheelchair accessible taxis;

- (i) Uber Assist: a ride service similar to Uber X for riders who require additional assistance (such as those with disabilities or older adults);
 - (j) Uber Pool: a ride service similar to Uber X but where riders can share a ride with other riders heading in the same general direction;
 - (k) Uber Comfort: a ride service with additional features such as extra legroom and personalized vehicle temperature, etc;
 - (l) Uber VIP Taxi: a ride service similar to Uber Taxi but with luxury vehicles;
 - (m) Uber Taxi Van: a ride service similar to Uber Taxi but with larger vehicles;
 - (n) Uber Green: a ride service with low-emissions vehicles;
 - (o) Uber Premier: a ride service similar to Uber X but with luxury vehicles;
 - (p) Uber Switch Health: a ride service similar to Uber Connect designed to facilitate transportation of COVID-19 tests to labs;
 - (q) Uber Pet: a ride service where customers can travel with their pets;
 - (r) Uber Eats: a food-delivery service; and,
 - (s) Uber Connect: a package-delivery service.
8. The Respondents carry on business in common with respect to the hiring, training, supervision, and control of the Class Members.
9. The business activities of Uber are provincially regulated and therefore governed by the Quebec *Act Respecting Labour Standards*, CQLR c N-1.1 (“**Act Respecting Labour Standards**”).
10. Effective on or about July 1, 2021, the Respondents corporately restructured their business operations in Canada. As a result, the Petitioner’s agreements with three of the Respondents, all of which are incorporated under the laws of the Netherlands, (Uber Portier B.V., Uber Raiser B.V., and Uber B.V.; collectively “**The Dutch Companies**”) were terminated and replaced by agreements with three of the other Respondents (Uber Portier Canada Inc., Uber Raiser Canada Inc., and Uber Castor Canada Inc.; collectively, “**The Canadian Companies**”), all of which are incorporated under the laws of Canada. The Petitioner states that the Canadian Companies are, in respect of all obligations of the Dutch Companies to the Petitioner and the Class Members stated within, related to, or arising from this action, successors in law of the Dutch Companies, and jointly and severally liable to the Petitioner and the Class Members in respect of these obligations.

III. THE FACTS

A) EMPLOYMENT RELATIONSHIP

11. Class Members are required to enter into service agreements with the Respondents in order to provide food delivery or rideshare services through the Uber App ("**Service Agreements**"). The Services Agreements must be read in conjunction with the Guidelines, which also set out the duties of the Class Members. Copies of the Service Agreements as well as the Community Guidelines are attached as **Exhibits (...), P-3, P-9 and P-10.**
12. There have been updates to the Service Agreements over time; however, the principal terms are the same. The Service Agreements are contracts of adhesion that are presented to Class Members within the Uber App. Class Members have no opportunity to negotiate the terms of the Service Agreements.
 - 12.1. Importantly, the terms of the Services Agreements, including the qualification of the Class Members as "independent contractors," do not correspond to the day-to-day reality of the Class Members. Indeed, the Services Agreements are drafted and modified by the Respondents as they see fit, including to purportedly disguise the control Respondents actually exercise over the activities of Class Members.
13. The duties performed by the Class Members and the supervision and control imposed on the Class Members by Uber create an employment relationship with Uber. In particular:
 - (a) Class Members must pass a mandatory screening process to work for Uber and this process may span over several weeks;
 - (b) Class Members must provide Uber with proof of eligibility to work in Canada (e.g., passport, social insurance number, birth certificate, permanent residency card, etc.), and they must always comply with any applicable conditions on their licences, work permits and other authorization to work in Canada;
 - (c) Uber trains all the Class Members in their operation of the App and other related software necessary in carrying out their duties;
 - (d) Class Members must use the tools of or prescribed by Uber, in the form of delivery bags, data, delivery signs, and the Uber App;
 - (e) (...) Uber prescribes the type of vehicle the Class Members (...) must supply, maintain, and use as well as the category of license they must possess in order to work for Uber;
 - (f) Class Members' vehicles are subject to mandatory inspections by Uber, where noncompliance by Class Members can result in their immediate suspension. For instance, after being involved in a collision, a driver cannot

resume providing services until Uber determine that his car is in proper condition;

- (g) (...);
- (h) (...);
- (i) all prices and compensation are solely fixed by Uber, and Uber can unilaterally cancel or reduce the fare owed to the Class Member;
- (j) Class Members do not solicit or contact customers. In fact, all customers contact Uber directly, at which point, the customers' information is provided to Class Members in order for the Class Members to service Uber's customers;
- (j.1) Class Members are forbidden to accept a ride outside the Uber App. Should they do so, they risk losing their access to the Uber App;
- (j.2) Class Members cannot negotiate rides and their fares with the customers, as per the Community Guidelines (P-3 and P-10). The Class Members therefore remain dependant of the Uber App and this prevents them from developing their own clientele, as independent contractors could do, as testified by Ms. Yeretian (P-7);
- (k) Uber maintains sole discretion whether to accept or reject any potential customers who contact Uber for services;
- (l) all customers serviced by Class Members are reported to Uber through the App and tracked by Uber;
- (m) Class Members who reduce their hours of work are denied special promotions, incentives, and pay increases;
- (n) Only Uber handles customer complaints about the Class Members;
- (o) Uber assumes responsibility for alleged misconduct of the Class Members while providing services to the public on behalf of Uber;
- (p) Uber undertakes a full review of the Class Members' performance, notably by collecting customer feedback and other related data on Class Members and can suspend or terminate a Class Member's use of the App if the service provided or the Class Member's rating is not satisfactory;
- (q) Class Members cannot sub-contract or independently employ other drivers under their App accounts with Uber to provide services on the Class Members' behalf;

- (r) Class Members are prohibited from developing their own apps to independently provide services to customers;
- (s) the services rendered by Class Members form the vast majority of Uber's revenue;
- (t) Class Members do not receive payment directly from customers; and,
- (u) Class Members are paid directly by Uber at specified intervals;
- (v) Uber provides limited information to the Class Members regarding the prospective rides, which in turn makes it difficult for the Class Members to make an informed decision when accepting a ride;
- (w) Class Members cannot set or filter order-taking criteria, including to ensure their safety, such as where they travel or whom they drive. For instance, in the spring of 2020, when the world was under the onslaught of COVID-19, Ms. Yeretian was denied the possibility to filter her rides, especially including those to the airport and with riders susceptible to carry the virus and this, despite Ms. Yeretian's requests, as appears from the stenographic notes of her cross-examination, **Exhibit P-7**.

13.3 The different constraints imposed by Uber on the Class Members, whether through the Services Agreements, the Guidelines or Uber's practices, thus creates a control relationship in which the Class Members must perform their services according to Uber's own standards: the Class Members must also accept rides from customers they cannot select and can see their relationship with Uber terminated should Uber find their performance insufficient.

13.4 The contractual relationship between Uber and the Class Members must therefore be requalified as an employment relationship.

B) THE CONTRACTS OF EMPLOYMENT AND THE ACT RESPECTING LABOUR STANDARDS

- 14. The provisions of the *Act Respecting Labour Standards* are implied terms, in fact or by law, as minimum terms of the contract of employment with Class Members.
- 15. Therefore, the contracts of employment with the Class Members expressly or impliedly provide that Class Members shall be compensated:
 - (a) at a rate equal to, or greater than, the minimum wage, as prescribed by s 3 of the *Regulation Respecting Labour Standards*, RLRQ c N-1.1, r 3 ("**Minimum Wage**");
 - (b) with overtime pay as prescribed by the *Act Respecting Labour Standards* ("**Overtime Pay**");

- (c) with vacation pay as prescribed by the *Act Respecting Labour Standards* (“**Vacation Pay**”); and,
 - (d) with statutory general holiday pay and the statutory holiday indemnity as prescribed by the *Act Respecting Labour Standards* (“**Public Holiday Pay**”).
16. In Quebec, the Respondents need to make the employer contributions to the Quebec Pension Plan, to the Quebec Parental Insurance Plan, and under the *Employment Insurance Act* (“**Applicable Statutory Deductions Legislation**”).

C) CONTRACTUAL DUTIES TO CLASS MEMBERS

17. The Class Members were and are at all times under the direct control and supervision of the Respondents, and the Class Members have always relied on the Respondents to advise them properly regarding their employee status and eligibility for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay and to fulfill their contractual and statutory employment responsibilities to keep track of and pay the Class Members at, or above, the Minimum Wage, and for Overtime Pay, (...) Vacation Pay, and (...) Public Holiday Pay.
18. Uber is and was in a position of power and direct control over the Class Members and the Class Members were in a vulnerable position vis-à-vis the Respondents.
- 18.1 The vulnerability of the Class Members is heightened by the fact, fully known by the Respondents, that many of the Class Members are in dire financial needs and resort to become a driver for lack of better employment opportunities.
19. The Respondents owe and owed contractual duties to the Class Members, including their contractual duty of good faith, all of which required, and continues to require, the Respondents to:
- (a) ensure that Class Members are properly classified as employees;
 - (b) advise Class Members of their entitlements to the Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay;
 - (c) ensure that Class Members’ hours of work are monitored and accurately recorded; and,
 - (d) ensure that Class Members are appropriately compensated at, or above, the Minimum Wage, and for Overtime Pay, (...) Vacation Pay, and (...) Public Holiday Pay.
20. The Respondents have intentionally taken advantage of Class Members’ vulnerability and deliberately profited at the expense of Class Members, who have been deprived of minimum labour standards as protected by Quebec legislation.

21. Consequently, the Respondents have violated fundamental rights of Class Members, with respect to their work and security, by breaching public order employee protection as set by the *Act Respecting Labour Standards*, RLRQ c N-1.1 and the *Charter of Human Rights and Freedoms*, RLRQ c C-12.

D) DISPUTE RESOLUTION MECHANISM

22. The Service Agreements contain provisions requiring disputes to be submitted to arbitration.
23. On June 26, 2020, in *Uber Technologies Inc. v. Heller*, 2020 CSC 16, the Supreme Court of Canada set aside a prior version of the dispute-resolution provisions, determining them unconscionable.
24. On or around August 26, 2020, the Respondents implemented amendments to the Service Agreement, in particular to the dispute-resolution provisions (the “**New Arbitration Clause**”).
25. The Respondents delivered the New Arbitration Clause directly to the Class Members through the App. The Class Members were not able to log into the App and work unless they accepted the New Arbitration Clause by clicking “Yes, I agree.”
26. The New Arbitration Clause sought to amend the Class Members’ Service Agreements with each of the Dutch Companies (now with the Canadian Companies) by:
- (a) requiring Class Members to resolve all disputes arising out of their Service Agreements, or relationship with Uber, on an individual basis through arbitration pursuant to the Arbitration Rules of the ADR Institute of Canada Inc.;
 - (b) precluding Class Members from participating in any class action or collective proceeding and likewise from seeking or being eligible to recover monetary or other relief in connection with any class action or collective proceeding (the “**Class Action Waiver**”);
 - (c) requiring that any dispute as to the validity, enforceability, conscionability, or breach of the Class Action Waiver, including whether it is void or voidable, be resolved by a court; and,
 - (d) allowing Class Members to “opt out” of the New Arbitration Clause within 30 days of “accepting” the terms therein by sending an email to an address administered by the Respondents indicating their intention to opt out.

(...)

A copy of the New Arbitration Clause is attached as **Exhibit P-4**.

27. The New Arbitration Clause is null and unenforceable for the following reasons, *inter alia*:
- (a) it is contrary to the *Act Respecting Labour Standards*;
 - (b) it was not freely negotiated with Class Members, but rather unilaterally imposed on them by the Respondents;
 - (c) the Class Members' consent was vitiated by fear and constraint;
 - (d) the Class Members' consent was vitiated by error; and,
 - (e) the mechanism to opt out from the New Arbitration Clause clearly creates an undue burden on Class Members especially considering the short period to opt out;
 - (f) a renunciation by a worker domiciled in Quebec to file a labour action cannot be set up against them;
 - (g) is abusive as per article 1437 of the Civil Code of Quebec.
28. The Respondents exerted undue pressure on Class Members, who rely on the Respondents to earn income and are in a vulnerable position, by requiring them to accept the New Arbitration Clause in order to access the App and continue to work for Uber.
29. The Respondents unduly discouraged Class Members from "opting out" of the New Arbitration Clause by, *inter alia*:
- (a) placing the relevant instructions at the end of the amendments, which were many pages in length and viewed on the Class Members' (...) phones;
 - (b) providing for an unreasonably short 30-day time limit;
 - (c) failing to make the mechanism to "opt out" clear and requiring Class Members to send specifically worded emails to specific email addresses; and,
 - (d) requiring steps to "opt(...)out" that are substantially more onerous than accepting the New Arbitration Clause, which involved simply clicking "Yes, I agree" in the App.
- 29.1. To summarize, in order to earn a living by providing services to the Respondents, the Class Members were forced to accept a non-negotiable arbitration clause at the end of a cumbersome 25-page legal document, which drastically limits their rights of access to the Courts, not to mention becoming irrevocable unless the Class Members take active action within a short period of time.

30. In the context of the New Arbitration Clause imposed on Class Members, the Respondents omitted material and necessary information, including not advising Class Members of a proposed class action (*Virani v Uber Portier Canada Inc.*, which has been certified by the Court of King's Bench of Alberta, Court File No. 2001-08472 on April 25, 2023) commenced on behalf of a proposed class that included people who used the Uber App to transport passengers and/or provide delivery services pursuant to a Service Agreement with Uber notably in Quebec, or how their failure to "opt out" of the New Arbitration Clause would impact their ability to participate in that proposed class action.

E) OTHER SIMILAR CLASS ACTIONS AUTHORIZED BY CANADIAN COURTS

- 30.1 Prior to this proceeding, two class actions were filed in the provinces of Ontario (*Heller v. Uber*, docket number CV-17-567946-00CP; the "**Ontario Case**") and Alberta (*Virani v. Uber*, docket number 2001-08472; the "**Alberta Case**") seeking the requalification of the Uber drivers as employees within the meaning of the applicable provincial employment standards legislation.
- 30.2 The Ontario Case was filed on January 19, 2017, on behalf of the Ontario drivers. On August 12, 2021, the Ontario Superior Court certified the class action.
- 30.3 The Alberta Case was filed on July 2, 2020, as appear from the motion for certification of same date, filed as **Exhibit P-11**. On August 9, 2021, Mr. Virani then sought the certification of a class action on behalf of all drivers working for Uber across Canada, except the Ontario drivers. The purported class thus included drivers living in the province of Quebec, such as Ms. Yeretizian.
- 30.4 Ms. Yeretizian provided the affidavit filed as Exhibit P-6 in the context of the Alberta Case.
- 30.5 On April 25, 2023, the Alberta Court of King's Bench certified a class action, as appears from the judgment of same date and filed as **Exhibit P-12**. The Court then limited the class to the drivers living in Alberta, thereby excluding from the Alberta Case Ms. Yeretizian and other drivers living in Quebec.

IV. CONDITIONS REQUIRED TO INSTITUTE A CLASS ACTION

A) THE CLAIMS OF THE MEMBERS OF THE CLASS RAISE IDENTICAL, SIMILAR OR RELATED ISSUES OF LAW OR FACT

31. The claims of the Class Members raise identical, similar or related questions of fact or law, namely:
- (a) Do the predominate features of the Respondents' business model and relationship with the Class Members lead to a finding that the Class Members are the Respondents' employees?

- (b) Do the minimum requirements of the *Act Respecting Labour Standards* with respect to Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay constitute implied terms of the contracts with Class Members?
- (c) Do the Respondents owe contractual duties and/or statutory obligations to ensure that Class Members were compensated for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay?
 - i. If the answer to Common Issue (c) is “yes,” did the Respondents fail to pay the Class Members Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and/or Public Holiday Pay as required by the Respondents’ contractual duties and/or statutory obligations pursuant to the *Act Respecting Labour Standards*?
 - ii. If the answer to Common Issue (c) is “yes,” did the Respondents fail to make employer contributions to the Applicable Statutory Deductions Legislation? If so, have the Respondents been unjustly enriched?
- (d) Are the Class Members entitled to an award of punitive damages based on the Respondents’ conduct? If so, in what amount?
- (e) (...) Are the New Arbitration Clause and/or Class Action Waiver implemented by the Respondents on or around August 26, 2020 unenforceable on the basis that (...) they, *inter alia*:
 - i. (...) are contrary to the *Act Respecting Labour Standards*; and/or,
 - ii. (...) breach principles of contract formation; and/or
 - iii. are abusive clauses?

B) THE FACTS ALLEGED APPEAR TO JUSTIFY THE CONCLUSIONS SOUGHT

(1) THE FACTS GIVING RISE TO AN INDIVIDUAL ACTION BY THE PETITIONER

- 32. Ms. Yeretzian began her employment with Uber in or around December 2019.
- 33. Ms. Yeretzian’s duties and responsibilities include:
 - (a) ensuring that the vehicle used is safe to operate and meets the specifications/requirements set out by Uber;
 - (b) ensuring that the App is operational so that she can provide services to Uber’s customers;
 - (c) using the App to locate Uber’s customers;

- (d) arriving at passengers' requested pick-up location and transporting them to their requested destination;
 - (e) following route guidance to ensure passengers are dropped off at their destinations in a safe and timely manner; and,
 - (f) other duties and responsibilities as assigned.
34. Ms. Yeretizian relied on the Respondents in good faith and was unaware that she was an employee and entitled to the Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay. At the time, Ms. Yeretizian relied on the Respondents to properly classify her regarding her status as an employee and her entitlement to Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay. Ms. Yeretizian was misled by the Respondents that she was not an employee of the Respondents.
35. Ms. Yeretizian did not become aware that she was eligible as an employee for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay because the Respondents had continually misrepresented her actual eligibility and entitlement to such pay.
- 35.1 Furthermore, it was impossible for Ms. Yeretizian to assert her status as an employee of the Respondents with government authorities, since the Respondents never issued and provided her with the relevant tax statements (i.e. T4 slips, "Statement of Remuneration Paid") that would have enabled Ms. Yeretizian to assert her point.
36. Ms. Yeretizian's duties are consistent with the duties of all Class Members and the controls imposed by Uber.
37. At all material times, Ms. Yeretizian and other Class Members were directed how, when, and where they could provide driving services for Uber's customers.
- 37.1. This materialises, *inter alia*, in the following manners:
- a) The Respondents required Ms. Yeretizian to complete and provide them with various forms and paperwork, and needed her to meet with them in their local office in Montreal before she allowed to become a driver;
 - b) The passengers serviced by Ms. Yeretizian are Uber's at all material times; all communications with passengers are channelled through the Uber App and accordingly, Ms. Yeretizian does not have any direct commercial relationship with the passengers;
 - c) Ms. Yeretizian cannot filter the requests for rides and was denied the possibility of doing so when she had concerns for her safety;
 - d) Uber controls the amounts paid to her.

38. The Respondents require Ms. Yeretizian and other Class Members to consistently be available for work or risk reduced pay and loss of incentives and/or promotions.
39. The Respondents were aware of and/or encouraged Ms. Yeretizian and all other Class Members to work overtime hours, which were necessary in order to earn a liveable wage. The Respondents required and/or permitted Ms. Yeretizian and other Class Members to work hours for which they ought to have been paid Overtime Pay in accordance with the Act Respecting Labour Standards but failed or refused to provide them with Overtime Pay, contrary to their contractual terms.
40. At all material times, Ms. Yeretizian and the other Class Members were explicitly and incorrectly informed that they were not employees of Uber.
41. The Respondents failed and continue to fail to compensate Ms. Yeretizian and the other Class Members for Vacation Pay, contrary to their contractual terms.
42. The Respondents failed and continue to fail to compensate Ms. Yeretizian and the other Class Members for Public Holiday Pay, contrary to their contractual terms.
43. Ms. Yeretizian opted out of the New Arbitration Clause on or around July 24, 2021. (...) A copy of Ms. Yeretizian's opt-out email is attached as **Exhibit P-5**.

(2) THE FACTS GIVING RISE TO AN INDIVIDUAL ACTION BY EACH OF THE CLASS MEMBERS

44. Each Class Member entered into the same or a substantially similar Service Agreement with the Respondents and each has the following rights of action.
- 44.1. The situation of the Class Members is also substantially similar to the ones of the drivers working in the other Canadian provinces than Quebec.

(i) Unlawful and Systemic Classification as Independent Contractors

45. Pursuant to the Service Agreements, the Respondents systematically classified all drivers as independent contractors and required and/or permitted the Class Members to regularly work hours without receiving the Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, or Public Holiday Pay, under the misrepresentation from Uber that drivers were independent contractors.
- 45.1 In this regard, the Respondents must have known that several people decided to join the App because of their pressing financial needs, such as Mr. Karim Traoré, whose affidavit dated December 13, 2021 is communicated as **Exhibit P-13**.
- 45.2 This puts potential drivers in a difficult and untenable situation, in which they must either accept the Respondents' abusive terms and conditions without being able to negotiate them or ask for modifications or renounce to start completing journeys and earn revenues.

46. The Respondents were aware that the Class Members relied on the Respondents to advise them properly of their employment status and eligibility for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay and to fulfill their contractual and statutory employment responsibilities to keep track of and pay the Class Members for their hours worked.
47. The Respondents exerted persuasive pressure on Class Members to work overtime hours. If Class Members did not work regularly and did not work overtime as required to complete their employment responsibilities, such Class Members would not be eligible for pay raises and incentives and/or promotions.

(ii) Systemic Breach of the Act Respecting Labour Standards

48. The Respondents have systemically breached the provisions of the *Act Respecting Labour Standards* with respect to all Class Members by:
 - (a) failing to ensure that Class Members were properly classified as employees;
 - (b) failing to advise Class Members of their entitlement to Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay;
 - (c) failing to ensure that the Class Members' hours of work were monitored and accurately recorded;
 - (d) requiring and/or permitting the Class Members to work hours for which the Respondents failed to compensate at a rate equal to, or above, the Minimum Wage;
 - (e) requiring and/or permitting the Class Members to work overtime hours but failing to ensure that Class Members were compensated with Overtime Pay;
 - (f) failing to compensate Class Members for Vacation Pay; and,
 - (g) failing to compensate Class Members for Public Holiday Pay.
49. Uber's (...) classification of its drivers as independent contractors and denial of Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday (...) Pay to Class Members are in violation of the *Act Respecting Labour Standards* (...) are unlawful.
50. To the extent that any contracts purport to designate the Class Members as independent contractors and exclude the Class Members from eligibility for the Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday (...) Pay or any other minimum requirement under the *Act Respecting Labour Standards*, such contracts and/or provisions are void and unenforceable.

(iii) Systemic Breach of Contract

51. The Respondents systematically breached the contracts with the Class Members and the contractual duty of good faith owed to the Class Members by:
- (a) improperly and arbitrarily misclassifying the Class Members as independent contractors;
 - (b) misrepresenting to Class Members that the Class Members were independent contractors;
 - (c) failing to monitor and keep track of the hours worked by the Class Members; and,
 - (d) requiring and/or permitting the Class Members to work regular hours and overtime hours but failing to compensate the Class Members as required for the Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay.
52. There was not a legitimate basis for the Respondents' deliberate and (...) unlawful designation of the Class Members as independent contractors and for denying eligibility for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay, which was contrary to the Class Members' express or implied terms of contract with the Respondents. Such classification and exclusion are contrary to the terms of the *Act Respecting Labour Standards*, which are the minimum protection of employees in Quebec.
53. Such breaches are ongoing.

(iv) Unjust Enrichment

54. The Respondents have been unjustly enriched by failing to make the employer contributions pursuant to the Applicable Statutory Deductions Legislation.
55. The Class Members have suffered a corresponding deprivation. The Respondents' failure to make the employer contribution to the Applicable Statutory Deductions Legislation has resulted in the Class Members being ineligible for the benefits and protections offered by these government programs.
56. There is no (...) justification for the Respondents' unjust enrichment and the Class Members' corresponding deprivation.

C) THE COMPOSITION OF THE CLASS

57. The composition of the Class makes it difficult or impracticable to apply the rules for mandates to take part in judicial proceedings on behalf of others or for consolidation of proceedings for the following reasons:
- (a) Class Members are numerous and are estimated to be in the thousands;

- (b) (...) the names and addresses of the Class Members are not known to the Petitioner (but are likely known to the Respondents);
 - (c) (...) given the costs and risks inherent in an action before the courts, many people will hesitate to institute an individual action against the Respondents. Even if Class Members themselves could afford such individual litigation, it would place an unjustifiable burden on the courts;
 - (d) (...) individual litigation of the factual and legal issues raised by the conduct of the Respondents would increase delay and expense to all parties and to the court system;
 - (e) (...) a multitude of actions risks having contradictory judgments on questions of fact and law that are similar or related to all Class Members; and,
 - (f) (...) it would be impractical, if not impossible, to contact each and every Class Member to obtain consent to join them in one action.
58. In these circumstances, a class action is the only appropriate procedure for all of the Class Members to effectively pursue their respective rights and have access to justice.

D) THE CLASS MEMBER REQUESTING TO BE APPOINTED AS REPRESENTATIVE PLAINTIFF IS IN A POSITION TO ADEQUATELY REPRESENT THE CLASS MEMBERS

59. The Petitioner requests that she be appointed as representative plaintiff for the following main reasons:
- (a) she is a member of the Class and has a personal interest in seeking the conclusions proposed herein;
 - (b) she is competent and has the capacity and interest to fairly and adequately protect and represent the interest of Class Members; and,
 - (c) her interests are not antagonistic to those of other Class Members and (...) do not conflict with the interests of other Class Members.
60. In addition, the Petitioner is ready and available to manage and direct the present action in the interest of the Class Members she wishes to represent and is determined to lead the present dossier until a final resolution of the matter, the whole for the benefit of the Class, and to dedicate the time necessary for the present action before the Courts of Quebec, and to collaborate with her lawyers.
61. The Petitioner has given the mandate to her lawyers to obtain all relevant information with respect to the present action and intends to (...) be kept informed of all developments.

62. The Petitioner is ready and available to dedicate the time necessary for this action and to collaborate with other Class Members and to keep them informed.
63. The Petitioner has given instructions to her lawyers to put information about this class action on their website and to collect the contact information of Class Members who wish to be kept informed and participate in any resolution of the present matter, the whole as will be shown at the hearing.
64. The Petitioner is in good faith and has instituted this action for the sole goal of having her rights, as well as the rights of other Class Members, recognized and protected so that they may be compensated for the damages that they have suffered because of the Respondents' conduct.
65. The Petitioner understands the nature of the action.

V. DAMAGE

66. As a result of the Respondents' breaches of the *Act Respecting Labour Standards*, breaches of contract pursuant to articles 1458 and 2085 of the *Civil Code of Québec*, and/or (...) unjust enrichment, the Class Members have suffered damages and losses, including lost Minimum Wages, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay, ineligibility for the government programs offered by the Applicable Statutory Deductions Legislation, and, any consequential damages resulting from the determination that the Class Members are/were employees of the Respondents and not independent contractors.
67. Furthermore, the Respondents' unlawful classification of the Class Members as independent contractors and exclusion from the Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay, coupled with the Respondents' willingness and/or requirement that Class Members work overtime hours, was high handed and callous. It constitutes a breach of the *Charter of Human Rights and Freedoms*. The Respondents are/were in a position of power over vulnerable employees and owed them a duty of good faith, which the Respondents flagrantly breached to increase their profits at the expense of the Class Members. Such conduct warrants an award of punitive damages in the amount of \$10,000,000 pursuant to article 1611 of the *Civil Code of Québec*, to be amended.

VI. THE PETITIONER SUGGESTS THE DISTRICT OF MONTREAL

68. The Petitioner suggests that this class action be exercised before the Superior Court of Justice in the district of Montreal.
69. (...)
70. A great number of Class Members likely reside in the judicial district of Montreal and in the appeal district of Montreal.
71. The Defendants have establishments either in Montreal or in the surrounding area.

72. The Petitioner's lawyers have their offices in the district of Montreal, as well as the defendants'.

VII. NATURE OF THE ACTION AND CONCLUSIONS SOUGHT

73. The action that the Petitioner wishes to institute for the benefit of the Class Members is an action in damages.
74. The conclusions that the Petitioner wishes to introduce by way of an application to institute proceedings are:

GRANT the Petitioner's action against the Respondents on behalf of all Class Members;

DECLARE that the Respondents are liable to the Class Members for the following:

- i. breach of the *Act Respecting Labour Standards*;
- ii. breach of contract; and,
- iii. unjust enrichment.

CONDEMN the Respondents, solidarily, to pay to the Petitioner and each Class Member an amount for pecuniary damages, to be determined at trial, as well as interest at the legal rate and the additional indemnity provided for at article 1619 of the *Civil Code of Québec*, from the date of service of the Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative;

CONDEMN the Respondents, solidarily, to pay to the Petitioner and the Class Members the amount of \$10,000,000 as punitive damages as well as interest at the legal rate and the additional indemnity provided for at article 1619 of the *Civil Code of Québec*, from the date of service of the Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative;

ORDER (...) collective recovery of the claims for pecuniary damages for all (...) Class Members and individual liquidation of the claims of Class Members in accordance with articles 595 to 598 of the *Code of Civil Procedure*, or, alternatively, the individual recovery of claims for pecuniary damages for all Class Members in accordance with articles 599 to 601 of the *Code of Civil Procedure*;

ORDER collective recovery of the claims for punitive damages for all Class Members and individual liquidation of the claims of Class Members in accordance with articles 595 to 598 of the *Code of Civil Procedure*;

THE WHOLE with judicial costs, including fees for notices and experts.

FOR THESE REASONS, MAY IT PLEASE THIS HONOURABLE COURT TO:

GRANT this Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative;

AUTHORIZE this class action as follows:

An action for damages based on breaches of the *Act Respecting Labour Standards*, breaches of contract, and unjust enrichment;

APPOINT the Petitioner, Maral Yeretizian, as Representative of the Class herein described as:

All persons who used the Uber App to transport passengers and/or provide delivery services pursuant to a Service Agreement with Uber in Quebec;

IDENTIFY as follows the main issues of fact and law to be dealt with collectively:

- (a) Do the predominant features of the Respondents' business model and relationship with the Class Members lead to a finding that the Class Members are the Respondents' employees?
- (b) Do the minimum requirements of the *Act Respecting Labour Standards* with respect to Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay constitute implied terms of the contracts with Class Members?
- (c) Do the Respondents owe contractual duties and/or statutory obligations to ensure that Class Members were compensated for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay?
 - i. If the answer to Common Issue (c) is "yes," did the Respondents fail to pay the Class Members Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and/or Public Holiday (...) Pay as required by the Respondents' contractual duties and/or statutory obligations pursuant to the *Act Respecting Labour Standards*?
 - ii. If the answer to Common Issue (c) is "yes," did the Respondents fail to make employer contributions to the Applicable Statutory Deductions Legislation? If so, have the Respondents been unjustly enriched?

- (d) Are the Class Members entitled to an award of punitive damages based on the Respondents' conduct? If so, in what amount?
- (e) (...) Are the New Arbitration Clause and/or Class Action Waiver implemented by the Respondents on or around August 26, 2020 unenforceable on the basis that they (...), *inter alia*:
 - i. (...) are contrary to the *Act Respecting Labour Standards*; and/or,
 - ii. (...) breach principles of contract formation; and/or
 - iii. are abusive clauses?

IDENTIFY the conclusions sought by the class action to be instituted as being the following:

GRANT the Petitioner's action against the Respondents on behalf of all Class Members;

DECLARE that the Respondents are liable to the Class Members for the following:

- i. breach of the *Act Respecting Labour Standards*;
- ii. breach of contract; and,
- iii. unjust enrichment.

CONDEMN the Respondents, solidarily, to pay to the Petitioner and each Class Member an amount for pecuniary damages, to be determined at trial, as well as interest at the legal rate and the additional indemnity provided for at article 1619 of the *Civil Code of Québec*, from the date of service of the Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative;

CONDEMN the Respondents, solidarily, to pay to the Petitioner and the Class Members the amount of \$10,000,000 as punitive damages as well as interest at the legal rate and the additional indemnity provided for at article 1619 of the *Civil Code of Québec*, from the date of service of the Application for Authorization to Institute a Class Action and to Obtain the Status of Representative;

ORDER (...) collective recovery of the claims for pecuniary damages for all (...) Class Members and individual liquidation of the claims of Class Members in accordance with articles 595 to 598 of the *Code of Civil Procedure*, or, alternatively, the individual recovery of claims for pecuniary

damages for all Class Members in accordance with articles 599 to 601 of the *Code of Civil Procedure*;

ORDER collective recovery of the claims for punitive damages for all Class Members and individual liquidation of the claims of Class Members in accordance with articles 595 to 598 of the *Code of Civil Procedure*;

THE WHOLE with judicial costs, including fees for notices and experts.

DECLARE that any Class Member who has not requested his/her/their exclusion from the Class be bound by any judgment to be rendered (...) in the class action, in accordance with the law;

FIX the deadline for exclusion at sixty (60) days after the date of the notice to Class Members, at the expiry of which Class Members who have not requested their exclusion will be bound by any judgment to be rendered;

ORDER the publication of a notice to Class Members in accordance with article 576 of the *Code of Civil Procedure*, in a manner and form to be determined by this Honourable Court;

REFER the record to the Chief Justice so that he may fix the district in which this class action is to be brought and the judge before whom it will be heard;

THE WHOLE with judicial costs, including expert fees and notice publication fees.

MONTREAL, November 17, 2023

Woods s.e.n.c.r.l./LLP

Woods LLP

Counsel for the Petitioner

Mtre. Laurence Ste-Marie

Mtre. Ioana Jurca

Mtre. Simon-Alexandre Poitras

lstemarie@woods.qc.ca

ijurca@woods.qc.ca

sapoitras@woods.qc.ca

notification@woods.qc.ca

2000 McGill College Avenue, Suite 1700

Montréal, Québec H3A 3H3

Tel.: 514 982-4545 / Fax: 514 284-2046

Code BW 0208 / Our reference: 6235-2

Winnipeg, November 17, 2023

Duboff Edwards Schachter LC

DUBOFF EDWARDS SCHACHTER LC

Counsel for the Petitioner

Paul Edwards

Evan Edwards

edwards@deslaw.ca

evan.edwards@deslaw.ca

1900-155 Carlton Street

Winnipeg (Manitoba) R3C 3H8

Tel. 204-942-3361/Fax:204-942-3362

London, November 17, 2023



MCKENZIE LAKE LAWYERS LLP

Counsel for the Petitioner

Michael Peerless

Sabrina Lombardi

Chelsea Smith

Jonathan Bradford

mike.peerless@mckenzielake.com

sabrina.lombardi@mckenzielake.com

chelsea.smith@mckenzielake.com

Jonathan.Bradford@mckenzielake.com

140 Fullarton Street, Suite 1800

London (Ontario) N6A 5P2

Tel.: 519-672-5666/Fax:519-672-2674

No.: 500-06-001238-233

**SUPERIOR COURT
DISTRICT OF MONTREAL
PROVINCE OF QUÉBEC**

MARAL YERETZIAN

Petitioner

v.

UBER PORTIER CANADA INC. et als.

Respondents

**AMENDED APPLICATION FOR
AUTHORIZATION TO INSTITUTE A CLASS
ACTION AND TO OBTAIN THE STATUS OF
REPRESENTATIVE**
(Articles 574 and following of the *Code of Civil
Procedure*)

ORIGINAL

Mtre. Laurence Ste-Marie
Mtre. Ioana Jurca
Mtre. Simon-Alexandre Poitras
File No.: 7501-1

Woods LLP
Barristers & Solicitors
2000 McGill College Avenue, Suite 1700
Montréal, Québec H3A 3H3
T 514 982-4545 F 514 284-2046
Notification: notification@woods.qc.ca
Code BW 0208



SCHEDULE 4

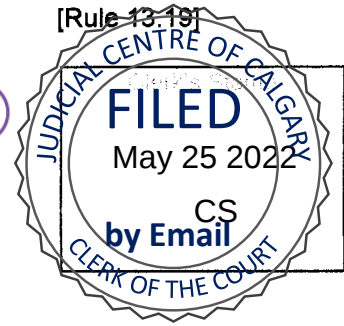
Exhibit U-3, Affidavit of Maral Yeretian,
Affirmed May 24, 2022

Form 49 C52684

Alberta Rules of Court

[Rule 13.19]

COURT FILE NUMBER 2001-08472
COURT COURT OF QUEEN'S BENCH OF ALBERTA
JUDICIAL CENTRE CALGARY
PLAINTIFF(S) SHANEEF MOHAMED VIRANI



DEFENDANT(S) UBER PORTIER CANADA INC., UBER RASIER CANADA INC., UBER CASTOR CANADA INC., UBER TECHNOLOGIES INC., UBER CANADA INC., UBER B.V., RASIER OPERATIONS B.V. and UBER PORTIER B.V.

CMH
Dec 7 2022

DOCUMENT **Affidavit of Maral Yeretzian, affirmed May 24, 2022**

ADDRESS FOR SERVICE AND CONTACT INFORMATION OF PARTIES FILING THIS DOCUMENT
Paul D. Edwards
Evan Edwards
Duboff Edwards Schachter
1900 – 155 Carlton Street
Winnipeg, MB R3C 3H8
Telephone: (204) 942-3361
Fax: (204) 942-3362

Michael Peerless, Sabrina Lombardi
Chelsea Smith
McKenzie Lake Lawyers LLP
1800–140 Fullarton
London, ON N6A 5P2
Telephone: (519) 672-5666
Fax: (519) 672-2674

Counsel for the Plaintiff

**AFFIDAVIT OF MARAL YERETZIAN
AFFIRMED MAY 24, 2022**

I, MARAL YERETZIAN, of the City of Montreal, in the Province of Quebec, MAKE OATH AND SAY:

1. I am a putative class member in this action, and as such, have knowledge of the facts and matters hereinafter deposed. Where I make statements in this affidavit that are not within

DS
JB

DS
175

my personal knowledge, I have identified the source of that information and belief. I verily believe all of the information set out in this affidavit to be true.

2. I previously affirmed an affidavit in this proceeding on January 28, 2022. I have now had an opportunity to review the Affidavit of Daniel Valentini dated April 18, 2022. I affirm this affidavit to supplement the information contained in my January 28, 2022 affidavit, and in response to Mr. Valentini's April 18, 2022 affidavit.
3. In or about June 2021, I was notified that Uber would be making changes to the way they conduct business in Canada effective July 1, 2021. I was advised that there would be an updated agreement in the Uber App that drivers were required to sign.
4. Section 15 of the updated agreement contained provisions requiring (1) disputes between Uber drivers and Uber to be settled by arbitration; and, (2) drivers to waive any right to participate in a class action ("**Arbitration/Class Action Waiver Clause**"). The updated agreement also contained a procedure for drivers to opt-out of the Arbitration/Class Action Waiver Clause.
5. I followed the procedure to opt-out of the Arbitration/Class Action Waiver Clause. I note that my opt-out email was not included in Exhibit 1 of Mr. Valentini's April 18, 2022 affidavit and accordingly, my opt-out email (dated July 24, 2021) is attached to this affidavit as **Exhibit "A"**.

Affirmed before me at the City)
 of Montreal, in the Province)
 of Quebec, this 24th day)
 of May, 2022.)

DocuSigned by:

Jonathan Bradford

C6C4D99DC74443D

Jonathan Bradford

DocuSigned by:

Maral Yeretizian

D0047424D92024AA

Maral Yeretizian

A Commissioner for Oaths in and for
 the Province of Ontario

The deponent was not physically present before the commissioner, but was linked with the commissioner utilizing video technology and the process for remote commissioning of affidavits described in the Court of Queen's Bench of Alberta Notice to the Profession and Public dated March 25, 2020 was utilized.

DS
JB

DS
MY

THIS IS **EXHIBIT "A"** REFERRED TO IN
THE AFFIDAVIT OF MARAL YERETZIAN,
SWORN BEFORE ME, THIS 24TH DAY
OF MAY, 2022.

DocuSigned by:

Jonathan Bradford

F6EAB0BDC74442D...

Jonathan Bradford

A Commissioner for Oaths in and for the
Province of Ontario

*The deponent was not physically present before the
commissioner, but was linked with the commissioner
utilizing video technology and the process for remote
commissioning of affidavits described in the Court of
Queen's Bench of Alberta Notice to the Profession and
Public dated March 25, 2020 was utilized.*

DS
JB

DS
MY

From: Maral Yeretizian <ymaral@hotmail.com>

Date: July 24, 2021 at 12:57:44 AM EDT

To: canadaoptout@uber.com

Subject: Opt out section 15

I am opting out of the arbitration provision in this section 15.

Name: Maral Yeretizian

Tel: (514) 569-9469

City: Montréal, Quebec, Canada.

DS
JB

DS
MY

SCHEDULE 5

Exhibit P-4, Arbitration Agreement Addenda,
dated August 26, 2020

[le français suit l'anglais]

You entered into an agreement ("**Agreement**") with Uber BV ("**Company**") for your use of certain software and other services. This Addendum is an addendum to that agreement and it sets forth additional terms and conditions that are applicable in the regions in which you provide transportation services. By clicking "Yes, I agree", you agree to be bound by the additional terms below. Capitalized terms used herein but not defined shall have the meanings set forth in the Agreement.

The below replaces section 15 of the Agreement.

IMPORTANT: PLEASE READ THIS ARBITRATION PROVISION ("ARBITRATION PROVISION") CAREFULLY. IT WILL REQUIRE YOU TO RESOLVE DISPUTES WITH US ON AN INDIVIDUAL BASIS THROUGH ARBITRATION, EXCEPT IN CERTAIN CIRCUMSTANCES.

YOU MAY CHOOSE TO OPT OUT OF THIS ARBITRATION PROVISION BY FOLLOWING THE INSTRUCTIONS BELOW.

IF YOU DO NOT OPT OUT OF THIS ARBITRATION PROVISION AND THEREFORE AGREE TO ARBITRATION WITH US, YOU ARE AGREEING IN ADVANCE, EXCEPT AS OTHERWISE PROVIDED BELOW, THAT YOU WILL NOT PARTICIPATE IN AND, THEREFORE, WILL NOT SEEK OR BE ELIGIBLE TO RECOVER MONETARY OR OTHER RELIEF IN CONNECTION WITH ANY CLASS ACTION OR OTHER COLLECTIVE PROCEEDING. THIS ARBITRATION PROVISION, HOWEVER, WILL ALLOW YOU TO BRING INDIVIDUAL CLAIMS IN ARBITRATION ON YOUR OWN BEHALF.

15.1. How This Arbitration Provision Applies

(a) All disputes arising out of or in connection with the Agreement, or in respect of any legal relationship associated with or derived from the Agreement, will be finally and conclusively resolved by arbitration, on an individual basis, under the Arbitration Rules ("ADRIC Rules") of the ADR Institute of Canada, Inc. ("ADRIC"), except as modified here.

(b) The ADRIC Rules are available by, for example, searching www.google.ca to locate "ADRIC Arbitration Rules" or by clicking [here](#). You can also contact ADRIC at 1-877-475-4353 or www.adric.ca.

(c) The governing law, known as the Seat of Arbitration, will be that of the province or territory where you reside, or of Ontario if you reside outside Canada. The language of the arbitration will be English or, if the governing law is Québec's, French if you choose.

(d) The arbitration hearings and meetings may be held at any location(s) the arbitrator considers appropriate. Arbitration hearings may be conducted by telephone, email, the Internet, videoconferencing, or other communication methods, unless the arbitrator disagrees. Information about the cost of arbitration is below in section 15.5.

(e) You have the right to consult with counsel of your choice about this Arbitration Provision and to be represented by counsel at any stage of the arbitration process.

(f) If any portion of this Arbitration Provision is unenforceable, the remainder of this Arbitration Provision will be enforceable. This Arbitration Provision survives the termination of your relationship with us, and it continues to apply if your relationship with us is ended but later renewed.

(g) Except as provided below regarding the Class Action Waiver, this Arbitration Provision covers without limitation disputes arising out of or relating to interpretation or application of this Arbitration Provision, including the formation, scope, enforceability, waiver, applicability, revocability or validity of this Arbitration Provision or any portion of this Arbitration Provision.

15.2. Limitations On How This Arbitration Provision Applies

(a) Nothing in this Arbitration Provision prevents you from filing a claim with a government agency, or prevents that agency from adjudicating and awarding remedies based on that claim.

(b) Where you allege claims of sexual assault or sexual harassment, you may choose to bring those specific claims in court instead of arbitration. We agree to honour your choice of forum with respect to your individual sexual harassment or sexual assault claim but in doing so we do not waive the enforceability of any other part of this Arbitration Provision (including but not limited to Section 15.3—Class Action Waiver, which will continue to apply in court and arbitration).

15.3. Class Action Waiver

This Arbitration Provision affects your ability to participate in class or collective actions. Both Uber and you agree to bring any dispute in arbitration on an individual basis only, and not on a class or collective basis on behalf of others. There will be no right or authority for any dispute to be brought, heard or arbitrated as a class or collective action, or for you to participate as a member in any such class or collective proceeding ("Class Action Waiver"). Notwithstanding any other provision of this Arbitration Provision or the ADRIC Rules, disputes in court or arbitration regarding the validity, enforceability, conscionability, or breach of the Class Action Waiver, or whether the Class Action Waiver is void or voidable, may be resolved only by a court and not by an arbitrator. In any case in which (1) the dispute is filed as a class or collective action and (2) there is a final judicial determination that all or part of the Class Action Waiver is unenforceable,

the class or collective action to that extent must be litigated in court, but the portion of the Class Action Waiver that is enforceable shall be enforced in arbitration.

15.4. Starting The Arbitration

(a) Before starting arbitration with ADRIC, the party bringing the claim in arbitration must first deliver a written Notice of Request to Arbitrate ("Notice") within the limitation period that would apply if the claim were brought in a Court in your province or territory of residence, or of Ontario if you reside outside Canada. The Notice must include contact information for the parties, the legal and factual basis of the claim, and the remedy sought and amount claimed. Any demand for arbitration made to us must be served to Uber Canada Inc.'s registered address (% McCarthy Tétrault LLP, 66 Wellington Street West, Suite 5300, TD Bank Tower, Toronto ON M5K 1E6).

(b) Before the Notice is delivered to ADRIC, the party bringing the claim shall first attempt to informally negotiate with the other party, in good faith, a resolution of the dispute, claim or controversy between the parties for a period of not less than 30 days but no more than 45 days ("negotiation period") unless extended by mutual agreement of the parties. During the negotiation period, any otherwise applicable limitation period will be tolled (temporarily suspended). If the parties cannot reach an agreement to resolve the dispute within the negotiation period, the party bringing the claim may deliver the Notice to ADRIC.

(c) To commence arbitration, the party bringing the claim must: (1) deliver the Notice to ADRIC and (2) pay their portion of any initial arbitration filing fee (see Section 15.5, below).

15.5. Paying For The Arbitration

(a) Each party shall follow the ADRIC Rules applicable to the initial arbitration filing fees, called the Commencement Fee and Case Service Fee, except that your portion of any initial arbitration filing fees in total will not exceed the amount of the filing fee to start an action in the superior court of the province or territory where you reside, or of Ontario if you reside outside Canada. If you could have brought your claim in a provincial/territorial court in your province/territory of residence for a lower filing fee than the ADRIC Commencement Fee and Case Service Fee, that lower amount applies instead. After (and only after) you have paid your portion of the initial arbitration filing fees, we will make up the difference, if any, between the fee you have paid and the amount required by the ADRIC Rules.

(b) In all cases where required by law, we will pay the arbitrator's fees, as well as all fees and costs unique to arbitration. Otherwise, such fee(s) will be apportioned between the parties in accordance with applicable law, and any disputes in that regard will be resolved by the arbitrator.

(c) Generally, an arbitrator's fees are similar in amount to a lawyer's fees, and can vary based on experience and location.

15.6. Your Right To Opt Out Of This Arbitration Provision

(a) Agreeing to this Arbitration Provision is not a mandatory condition of your contractual relationship with us. If you do not want to be subject to this Arbitration Provision, you may opt out of this Arbitration Provision as set out here. To do so, within 30 days of the date that this Arbitration Provision is electronically accepted by you, you must send an email from the email address associated with your driver account to canadaoptout-bv@uber.com, stating your intent to opt out of this Arbitration Provision, as well as your name, the phone number associated with your account, and the city in which you reside.

(b) Your email may opt out yourself only, and any email that tries to opt out anyone other than yourself will be void as to any others. Should you not opt out of this Arbitration Provision within the 30-day period, you and Uber shall be bound by the terms of this Arbitration Provision. You will not be subject to retaliation if you exercise your right to opt out of this Arbitration Provision.

(c) Your acceptance of this Agreement or your decision to opt out of this Arbitration Provision does **not** affect any obligation you have to arbitrate disputes pursuant to any other agreement you have with us or our affiliates. Likewise, your acceptance of or decision to opt out of any other arbitration agreement you have with us or any of our affiliates does not affect any obligation you have to arbitrate claims pursuant to this Arbitration Provision.

16. Except as otherwise set forth in this Agreement, this Agreement shall be exclusively governed by and construed in accordance with the laws of the province or territory where you reside, or of Ontario if you reside outside Canada, excluding their rules on conflicts of laws.

Vous avez passé un accord ("l'**Accord**") avec Uber BV ou une de ses entités affiliées ("**Entreprise**") pour l'utilisation de certains logiciels et autres services. Cet addendum est un addendum à cet accord et s'applique en addition aux termes et conditions en vigueur dans votre région. En sélectionnant "Oui, j'approuve", vous approuvez les modalités additionnelles ci-dessous. Les termes portant la majuscule qui ne sont pas autrement définis dans les présentes ont le sens qui leur est donné dans l'Accord.

Le texte suivant remplace le section 15 du Contrat.

IMPORTANT : VEUILLEZ LIRE ATTENTIVEMENT LA PRÉSENTE CLAUSE D'ARBITRAGE (« CLAUSE D'ARBITRAGE »). LES DIFFÉRENDS ET LITIGES ENTRE NOUS DEVRONT

ÊTRE RÉSOLUS SUR UNE BASE INDIVIDUELLE PAR ARBITRAGE, SAUF DANS CERTAINES CIRCONSTANCES.

VOUS POUVEZ CHOISIR DE VOUS RETIRER DE LA PRÉSENTE DISPOSITION D'ARBITRAGE EN SUIVANT LES INSTRUCTIONS CI-DESSOUS.

SI VOUS ADHÉREZ À LA PRÉSENTE CLAUSE D'ARBITRAGE ET QUE PAR CONSÉQUENT VOUS ACCEPTEZ L'ARBITRAGE AVEC NOUS, VOUS CONVENEZ À L'AVANCE, SAUF DISPOSITION CONTRAIRE CI-DESSOUS, QUE VOUS NE PARTICIPEREZ PAS À TOUTE ACTION COLLECTIVE OU AUTRE PROCÉDURE OU INSTANCE COLLECTIVE, ET, PAR CONSÉQUENT, VOUS NE DEMANDEREZ PAS NI NE SEREZ ADMISSIBLE À RECEVOIR QUELQUE DÉDOMMAGEMENT OU MESURE DE REDRESSEMENT OU DE RÉPARATION, NOTAMMENT PÉCUNIAIRE, DANS LE CADRE D'UNE TELLE PROCÉDURE. LA PRÉSENTE DISPOSITION D'ARBITRAGE VOUS PERMETTRA TOUTEFOIS D'INTRODUIRE OU DE PRÉSENTER POUR VOTRE PROPRE COMPTE DES DEMANDES OU RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES EN ARBITRAGE.

15.1. Comment cette clause d'arbitrage fonctionne

a) Tous les différends et litiges qui surviennent dans le cadre du Contrat, ou à l'égard d'un rapport ou d'une relation juridique associé au Contrat ou provenant de celui-ci, seront résolus et réglés de manière définitive et concluante par voie d'arbitrage, sur une base individuelle, en vertu des Règles d'arbitrage (« Règles de l'IAMC ») de l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada, Inc. (« IAMC »), sauf telles que modifiées par les présentes.

b) Les Règles de l'IAMC peuvent être consultées, par exemple, en utilisant le site www.google.ca pour trouver les « Règles d'arbitrage de l'IAMC » ou en cliquant [ici](#). Vous pouvez également communiquer avec l'IAMC au 1-877-475-4353 ou à l'adresse www.adric.ca.

c) Les lois applicables, appelées le Sièg de l'arbitrage, seront celles de la province ou du territoire où vous résidez, ou de l'Ontario si vous résidez à l'extérieur du Canada. La langue de l'arbitrage sera l'anglais ou, si les lois applicables sont celles du Québec, le français si vous le désirez.

d) Les séances et rencontres d'arbitrage peuvent se dérouler dans tout lieu que l'arbitre juge approprié. Les séances d'arbitrage peuvent se dérouler par téléphone, par courriel, par Internet, par vidéoconférence ou par tout autre moyen de communication, à moins que l'arbitre ne s'y oppose. Des renseignements sur les frais d'arbitrage sont présentés ci-après à la clause 15.5.

e) Vous avez le droit de consulter les conseillers juridiques de votre choix au sujet de la présente clause d'arbitrage et d'être représenté par un avocat à tout moment de la procédure d'arbitrage.

f) Si une partie de la présente clause d'arbitrage est inopposable, le reste de la présente clause d'arbitrage sera opposable et exécutoire. La présente clause d'arbitrage demeure en vigueur après la fin de votre relation avec nous, et elle continue de s'appliquer si votre relation avec nous est terminée mais renouvelée ultérieurement.

g) Sauf tel qu'il est prévu ci-après en ce qui concerne la renonciation aux actions collectives, cette clause d'arbitrage s'applique, sans limitations, aux différends découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente clause d'arbitrage ou s'y rapportant, notamment la formation, la portée, l'opposabilité, la renonciation, l'applicabilité, la révocabilité ou la validité de la présente clause d'arbitrage ou d'une partie de la présente clause d'arbitrage.

15.2. Restrictions quant à l'application de la présente clause d'arbitrage

a) Rien dans la présente clause d'arbitrage ne vous empêche de déposer une réclamation auprès d'un organisme gouvernemental ni n'empêche un tel organisme de statuer et d'accorder des recours fondés sur une telle réclamation.

b) Si vous alléguiez des réclamations en matière d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel, vous pouvez choisir de porter ces réclamations spécifiques devant les tribunaux plutôt qu'en arbitrage. Nous consentons à respecter votre choix de tribunal à l'égard de votre réclamation individuelle en matière de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, mais ce faisant nous ne renonçons pas à l'opposabilité et à la force exécutoire de toute autre partie de la présente clause d'arbitrage (y compris, notamment la clause 15.3 « Renonciation aux actions collectives », qui continuera de s'appliquer devant le tribunal et en arbitrage).

15.3. Renonciation aux actions collectives

La présente clause d'arbitrage a une incidence sur votre capacité de participer à des actions collectives. Uber et vous convenez de soumettre tout différend ou litige à l'arbitrage sur une base individuelle uniquement et non sur une base collective pour le compte d'autrui. Il n'y aura aucun droit ni autorité ou pouvoir pour qu'un différend ou litige soit soumis, entendu ou arbitré à titre d'action collective, ou pour que vous participiez à une telle procédure ou instance collective en tant que membre (la « renonciation aux actions collectives »). Malgré toute autre disposition de la présente clause d'arbitrage ou des Règles de l'IAMC, les différends et litiges devant le tribunal ou en arbitrage concernant la validité, l'opposabilité, l'acceptabilité, le caractère équitable ou la violation de la renonciation aux actions collectives, ou quant à savoir si la renonciation aux actions collectives est nulle ou annulable, ne peuvent être résolus que par un tribunal et non par un arbitre. Dans tous les cas où 1) le différend ou le litige est déposé en tant qu'action collective et 2) il y a une décision judiciaire définitive selon laquelle la renonciation aux actions collectives est inopposable en totalité ou en partie, l'action collective doit, dans cette mesure, être portée en justice devant un tribunal, mais la partie de la renonciation aux actions collectives qui est opposable doit être exécutée dans le cadre d'un arbitrage.

15.4. Lancement de l'arbitrage

a) Avant de commencer l'arbitrage auprès de l'IAMC, la partie qui soumet la réclamation à l'arbitrage doit d'abord transmettre un Avis de demande d'arbitrage écrit (l'« Avis ») dans le délai de prescription qui s'appliquerait si la réclamation était portée devant un tribunal de votre province ou territoire de résidence, ou de l'Ontario si vous résidez à l'extérieur du Canada. L'Avis doit inclure les coordonnées des parties, le fondement juridique et factuel de la réclamation, ainsi que les mesures correctives demandées et le montant réclamé. Toute demande d'arbitrage qui nous est soumise doit être signifiée à l'adresse légale d'Uber Canada

Inc. (% McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l., 66, rue Wellington Ouest, bureau 5300, TD Bank Tower, Toronto (Ontario) M5K 1E6).

b) Avant la remise de l'Avis à l'IAMC, la partie qui soumet la réclamation doit d'abord tenter de négocier de bonne foi avec l'autre partie, de façon informelle, un règlement du différend, du litige, de la réclamation ou de la controverse entre les parties pour une période d'au moins 30 jours mais d'au plus 45 jours (la « période de négociation »), à moins qu'elle ne soit prolongée d'un commun accord des parties. Pendant la période de négociation, tout délai de prescription par ailleurs applicable sera arrêté (temporairement suspendu). Si les parties ne parviennent pas à s'entendre pour régler le différend ou le litige dans la période de négociation, la partie qui soumet la réclamation peut remettre l'Avis à l'IAMC.

c) Pour commencer l'arbitrage, la partie qui soumet la réclamation doit : 1) remettre l'Avis à l'IAMC et 2) payer sa quote-part des frais de dépôt d'arbitrage initiaux (voir la clause 15.5, ci-après).

15.5. Paiement de l'arbitrage

a) Chaque partie doit suivre les Règles de l'IAMC applicables aux frais de dépôt d'arbitrage initiaux, appelés Frais d'ouverture et Frais administratifs, sauf que votre quote-part des frais de dépôt d'arbitrage initiaux au total ne dépassera pas le montant des frais ou droits de dépôt pour intenter une action devant la Cour supérieure de la province ou du territoire dans lequel vous résidez ou de l'Ontario si vous résidez à l'extérieur du Canada. Si vous auriez pu soumettre votre réclamation devant un tribunal provincial/territorial de votre province ou territoire de résidence moyennant des frais ou droits de dépôt inférieurs aux Frais d'ouverture et Frais administratifs de l'IAMC, ce montant inférieur s'applique plutôt. Après (et seulement après) votre paiement de votre part des frais de dépôt d'arbitrage initiaux, nous comblerons la différence, le cas échéant, entre les frais que vous avez payés et le montant exigé par les Règles de l'IAMC.

b) Dans tous les cas où la loi l'exige, nous paierons les honoraires de l'arbitre, ainsi que tous les honoraires et frais propres à l'arbitrage. Sinon, ces honoraires et frais seront répartis entre les parties conformément à la législation applicable, et tout différend ou litige à cet égard sera résolu par l'arbitre.

c) En règle générale, les honoraires d'un arbitre sont semblables à ceux d'un avocat et peuvent varier en fonction de l'expérience et du lieu.

15.6. Votre droit de vous retirer de la présente clause d'arbitrage

a) L'acceptation de la présente clause d'arbitrage n'est pas une condition obligatoire de votre relation contractuelle avec nous. Si vous ne souhaitez pas être assujéti à la présente clause d'arbitrage, vous pouvez vous retirer de la présente clause d'arbitrage comme il est indiqué ici. Pour ce faire, dans les 30 jours suivant la date à laquelle vous acceptez le présent clause d'arbitrage par voie électronique, vous devez envoyer un courriel à partir de l'adresse courriel associée à votre compte de chauffeur à canadaoptout-bv@uber.com, indiquant votre intention de vous retirer de la présente clause d'arbitrage, ainsi que votre nom, le numéro de téléphone associé à votre compte et la ville dans laquelle vous résidez.

(b) Votre courriel ne peut retirer que vous-même, et tout courriel qui tente de retirer quelqu'un d'autre que vous-même sera nul à l'égard des autres. Si vous ne vous retirez pas de la présente clause d'arbitrage dans le délai de 30 jours, vous et Uber serez liés par les modalités de la présente clause d'arbitrage. Vous ne serez pas soumis à des représailles si vous exercez votre droit de vous retirer de la présente clause d'arbitrage.

c) Votre acceptation du présent Contrat ou votre décision de vous retirer de la présente clause d'arbitrage n'a **pas** d'incidence sur toute obligation que vous avez de résoudre par arbitrage des différends ou des litiges aux termes de toute autre entente que vous avez conclue avec nous ou les membres de notre groupe. De même, votre acceptation ou votre décision de vous retirer de toute autre entente d'arbitrage que vous avez conclue avec nous ou toute société affiliée n'a pas d'incidence sur toute obligation que vous avez de résoudre par arbitrage des réclamations aux termes de la présente clause d'arbitrage.

16. Sauf dans la mesure autrement fixée par le présent Contrat, le présent Contrat sera exclusivement régi et interprété conformément au droit de la province ou du territoire où vous résidez, ou de l'Ontario si vous résidez à l'extérieur du Canada, à l'exclusion de ses règles de conflits de lois.

Within 10 days after notification, the respondent, the intervenors and the impleaded parties must file a representation statement giving the name and contact information of the lawyer representing them or, if they are not represented, a statement indicating as much. If an application for leave to appeal is attached to the notice of appeal, the intervenors and the impleaded parties are only required to file such a statement within 10 days after the judgment granting leave or after the date the judge takes note of the filing of the notice of appeal.

The lawyer who represented the respondent in first instance, if no longer acting for the respondent, must so inform the respondent, the appellant and the office of the Court of Appeal without delay (art 358, paras 2 and 3 CCP).

No.:
No.: 500-06-001238-233

COURT OF APPEAL OF QUÉBEC
DISTRICT OF MONTRÉAL

MARAL YERETZIAN

APPELLANT PARTY - Plaintiff

v.

UBER PORTIER CANADA INC., et al

RESPONDENTS – Defendants

NOTICE OF APPEAL

Appellant
Dated June 23, 2025

McKENZIE LAKE LAWYERS LLP

Lawyers for the Appellant

M^e Chelsea Smith

1800-140 Fullarton St

London, ON N6A 5P2

Tel: 519-672-5666

Fax: 519-672-2674

Email: chelsea.smith@mckenzielake.com

If a party fails to file a representation statement or a non-representation statement, it shall be precluded from filing any other pleading, brief or memorandum in the record.

The appeal shall proceed in the absence of such a party, without the clerk being required to notify it in any way.

If the representation statement or non-representation statement is filed late, it shall be accepted subject to such conditions as the clerk may determine (s 38 of the Regulation of the Court of Appeal of Québec in Civil Matters).