

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N°: 500-06-000936-183

COUR SUPÉRIEURE
(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)

JOANIE GODIN, 


Demanderesse

-c.-

L'ARÉNA DES CANADIENS INC.,
personne morale constituée en vertu des
lois québécoises, ayant domicile au 1275
rue Saint-Antoine O., Montréal, province
de Québec, H3C 5L2, district de Montréal;

Défenderesse

-et-

**COMMISSION DES NORMES, DE
L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA
SÉCURITÉ DU TRAVAIL**, personne
morale de droit public légalement
constituée, ayant son siège au 524, rue
Bourdages, C.P. 1200, succ. Terminus,
Québec, G1K 7E2, et une place d'affaires
au 500, boulevard René-Lévesque Ouest,
25^e étage, Montréal (Québec) H2Z 2A5,
district de Montréal;

Mise en cause

**DEMANDE D'AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE
(Art. 571 ET SUIVANTS C.p.c.)**

LA DEMANDERESSE EXPOSE RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT :

INTRODUCTION

- 1- Au Québec, les normes minimales d'emploi sont prévues dans la *Loi sur les normes du travail* (ci-après : « **L.n.t.** »);

- 2- Cette loi prévoit notamment que la durée de la semaine normale de travail est de 40 heures;
- 3- La L.n.t. prévoit certaines exceptions explicites à ces règles;
- 4- Outre certaines exceptions explicites, la L.n.t. prévoit qu'au-delà de ces heures, une personne salariée doit être rémunérée à un taux majoré de 50% ou que les heures reprises en congé soient elles-mêmes majorées de 50%;
- 5- La demanderesse Joanie Godin (ci-après « **Demanderesse** ») désire donc obtenir l'autorisation d'exercer une action collective en responsabilité contractuelle pour le compte de toutes les personnes physiques (ci-après « **membres du groupe** ») faisant partie du groupe suivant et dont elle est membre, à savoir :

« Tous les salarié(e)s rémunérés sur une base annuelle, à l'exception des cadres qui, depuis le 20 juillet 2017, ont travaillé pour l'employeur, l'Aréna des Canadiens inc., au moins une semaine de plus de 40 heures. »

LES PARTIES

LA DEMANDERESSE

- 6- La Demanderesse a été salariée auprès de la défenderesse Aréna des Canadiens inc. (ci-après : « **Défenderesse** ») à compter du 17 octobre 2016, tel qu'il appert du contrat d'embauche daté du 1^{er} juin 2017, pièce **P-1** ;
- 7- La Demanderesse occupait au moment de son départ, le poste de coordonnatrice principale à la rédaction pour la Défenderesse;
- 8- L'emploi de la Demanderesse a pris fin le 12 avril 2018, tel qu'il appert de la lettre de fin d'emploi du 12 avril 2018, pièce **P-2** ;

LA DÉFENDERESSE

- 9- La Défenderesse est une entreprise de compétence provinciale régie par la L.n.t.;
- 10- La Défenderesse fait partie d'un montage corporatif comprenant notamment le Groupe CH inc. et le Club de hockey Canadien inc., tel qu'il appert de l'extrait du registre du Registraire des entreprises, pièce **P-3** ;
- 11- Entre autres, la Défenderesse administre de manière générale tout ce qui ne relève pas directement des «opérations hockey», mais qui est en lien direct ou indirect avec l'équipe de hockey connu sous le nom «Canadiens de Montréal»;
- 12- La Défenderesse opère aussi à titre d'employeur notamment sous les noms : Evenko, Heavy Montréal, Le restaurant 9-4-10, Le Théâtre Corona, Osheaga, Tricolore Sports, pièce P-3 ;

LA MISE EN CAUSE

- 13- La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après : « **Commission** ») est une personne morale de droit public;
- 14- La Commission a notamment pour mission de : «favoriser des conditions de travail justes et équilibrées», tel qu'il appert de son énoncé de mission extrait du Plan stratégique 2017-2019, pièce **P-4** ;
- 15- La Commission exerce différents pouvoirs relatifs à l'application de la L.n.t. dont notamment ceux prévus à l'article 39;

LES CONTRATS DE TRAVAIL

- 16- La Défenderesse soumet habituellement des contrats d'embauche écrits aux membres du groupe;
- 17- Les salariés membres du groupe travaillent tous pour la Défenderesse et sont rémunérés sur une base annuelle, c'est-à-dire qu'une rémunération fixe est déterminée en fonction d'un nombre d'heure requis par semaine;
- 18- Cette rémunération annuelle est alors fractionnée en des périodes de paie de type bimensuel;
- 19- Les membres du groupe n'ont pas négocié le mode de rémunération et la Défenderesse a imposé cette condition à l'embauche;
- 20- La Défenderesse assure la gestion des horaires de travail grâce à des supérieurs immédiats;
- 21- Ceux-ci déterminent les horaires applicables en fonction des besoins du poste et du service concernés;
- 22- De manière généralisée et récurrente les salariés membres du groupe travaillent pour les besoins de la Défenderesse des heures au-delà de la durée de la semaine normale de travail de 40 heures, et ce, sans être rémunérés conformément aux exigences de la L.n.t;

LE CONTRÔLE EFFECTIF DU TEMPS DE TRAVAIL

- 23- La Défenderesse utilise différents fichiers d'horaires et de contrôle du temps dont elle conserve la gestion sans en informer spécifiquement les membres du groupe;
- 24- De façon continue, la Défenderesse demande à ses salariés de l'informer des heures travaillées et surtout de demander l'autorisation en cas d'absence;
- 25- Par ailleurs, la Défenderesse contrôle l'heure d'arrivée des membres du groupe;

- 26- La Défenderesse dicte aussi l'heure de début et de fin des quarts de travail dans chacun de ses services, départements ou entités;
- 27- Dans sa computation du temps travaillé, la Défenderesse retranche une (1) heure de travail à l'horaire des membres du groupe qu'ils aient ou non pris une pause repas, et ce, même s'ils devaient rester à leur poste afin de continuer d'exécuter leurs tâches;
- 28- À titre d'exemple, un jour de match des Canadiens, la Défenderesse détermine que les salariés membres du groupe doivent être présents à 10h;
- 29- Le lendemain d'un match du Canadiens, la Défenderesse détermine que les membres du groupe travailleront de 10h à 17h;
- 30- En modifiant à sa convenance l'horaire de travail, la Défenderesse oblige ainsi les membres du groupe à « récupérer » les heures supplémentaires qu'ils auraient travaillées le soir d'un match;
- 31- Par ailleurs, les membres du groupe doivent obtenir la permission de leur supérieur immédiat qui retranchera alors des heures s'ils sont en retard, s'ils s'absentent ou s'ils doivent quitter leur poste plus tôt;
- 32- Par ses méthodes de fonctionnement et ses directives, la Défenderesse exerce un contrôle du temps de travail effectif;

LE NON-PAIEMENT DES HEURES TRAVAILLÉES

- 33- La Défenderesse sait que le travail des membres du groupe est requis et nécessaire, parfois au moment de la pause du dîner, occasionnellement après à la fin de la période horaire habituelle, les soirs de match, durant les déplacements requis et parfois les fins de semaine;
- 34- La Défenderesse ne reconnaît pas toutes les heures travaillées par les membres du groupe et impose que ceux-ci reprennent les heures supplémentaires travaillées au moment où la Défenderesse le détermine, et ce, sans aucune majoration, contrairement à ce que stipule la L.n.t;
- 35- De façon illégale, la Défenderesse ne rémunère pas les heures supplémentaires au-delà de la semaine normale de travail;
- 36- Par ailleurs, la Défenderesse ne rémunère pas non plus les heures régulières liées au temps des déplacements exigés par l'employeur tout comme les heures de repas alors que les membres du groupe doivent continuer d'exécuter leurs tâches;
- 37- Lorsque questionnée, la Défenderesse se réfugie derrière le mode de rémunération des salariés, soit une base annuelle, pour éviter de payer toutes les heures travaillées par les membres du groupe;

- 38- Compte tenu notamment du contrôle du temps de travail effectif, la Défenderesse est tenue de respecter les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de payer les sommes relatives à toutes les heures travaillées par les membres du groupe;

FAITS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LA DEMANDERESSE

- 39- Durant son emploi, la Demanderesse avait un horaire officiel de 9h00 à 17h00;
- 40- Cependant, la Défenderesse établissait la semaine de travail à 37,5 heures;
- 41- Puisque la Défenderesse retranchait de manière unilatérale une (1) heure de pause repas, elle considérait que la Demanderesse lui « devait » donc 30 minutes par jour;
- 42- La Défenderesse ignorait volontairement l'heure de fin et la durée réelle de la pause repas en retranchant systématiquement 30 min par jour régulier;
- 43- Cette politique de la « dette » de 30 min par jour était méconnue puisqu'elle n'était pas annoncée;
- 44- Dans les faits, la Demanderesse terminait bien souvent plus tard que 17h ou prenait moins de temps de pause que ce qui était soustrait par la Défenderesse;
- 45- Malgré les questionnements, la Défenderesse maintenait sa gestion de l'horaire sans tenir compte des réalités propres au travail de la Demanderesse;

Le dépassement de la semaine normale de travail

- 46- À titre d'exemple, dans la semaine du 30 octobre 2017 au 5 novembre 2017, la Demanderesse a travaillé 77,5 heures réparties sur 7 jours consécutifs, tel qu'il appert du fichier « Comp sched_2017-18_JG_20 avr » produit par la Défenderesse et du fichier « Heures 17-18 » compilé par la Demanderesse, pièce **P-5** en liasse;
- 47- Le lundi 30 octobre 2017, bien que la Demanderesse termine à 17h30, la Défenderesse soustrait tout de même 0,5 heure à son fichier de suivi;
- 48- Le mardi 31 octobre 2017, bien que la Demanderesse termine à 17h30, la Défenderesse soustrait tout de même 0,5 heure à son fichier de suivi;
- 49- Le mercredi 1er novembre 2017, la Demanderesse est non seulement en déplacement vers le Minnesota pour le travail, mais elle réalise un tournage avec Ryan Poehling à l'Université St. Cloud;
- 50- La Demanderesse comptabilise alors 15 heures de travail pour cette seule journée, et pourtant, la Défenderesse comptabilisera une journée normale en retranchant encore une fois 0,5 heure à son fichier de suivi;
- 51- Le jeudi 2 novembre 2017, la Demanderesse est la « FR Writer » désignée pour couvrir l'ensemble des activités de la journée et le match en soirée, tel qu'il appert de l'horaire d'assignation, pièce **P-6**;

- 52- La Demanderesse travaille alors 15,5 heures, soit de 10h à 1h30 le lendemain en prenant une heure de pause repas, car elle doit se déplacer vers Winnipeg pour le match du samedi;
- 53- De manière unilatérale, la Défenderesse détermine plutôt que la Demanderesse a débuté à 10h et donc qu'elle lui doit 1,5 heure sur sa journée régulière et qu'elle a travaillé sept (7) heures supplémentaires, soit jusqu'à minuit;
- 54- Le vendredi 3 novembre 2017, la Demanderesse couvre les activités du jour qui sont organisées par l'équipe du Canadiens;
- 55- Puisqu'il s'agit d'un lendemain de match selon la Défenderesse, celle-ci retranche unilatéralement 1,5 heure à la journée régulière notée à son fichier de suivi;
- 56- Pourtant, la Demanderesse a travaillé 9 heures durant sa journée en réalisant notamment des tournages en journée avec Kirk Muller et Mike Keane;
- 57- Le samedi 4 novembre 2017, la Défenderesse alloue unilatéralement 10 heures alors qu'elle requiert le travail de la Demanderesse pour une durée réelle de 12,5 heures;
- 58- La Demanderesse couvre alors les disponibilités médias prévues en matinée, le match en soirée et doit par la suite se déplacer vers Chicago;
- 59- Le dimanche 5 novembre 2017, la Demanderesse doit de nouveau travailler pour couvrir les activités du jour, le match en soirée à Chicago et se déplacer pour rentrer à Montréal suite au match;
- 60- La Défenderesse alloue de nouveau 10 heures, alors que le travail de la Demanderesse et les déplacements nécessitent en réalité 10,5 heures;
- 61- Au total, la Demanderesse aura travaillé 77,5 heures alors que la Défenderesse comptabilisera uniquement 59 heures à temps simple pour ces 7 jours;
- 62- La Défenderesse ne respectera pas les dispositions relatives au temps supplémentaire en ne majorant pas de 50% les 19 heures de temps supplémentaire qu'elle a pourtant elle-même comptabilisées;
- 63- La Défenderesse n'acceptera jamais de reconnaître, de comptabiliser, ni de majorer les 37,5 heures supplémentaires réellement travaillées;
- 64- La Défenderesse, à sa seule discrétion, comptabilisera un nombre d'heures que la Demanderesse pourra reprendre à temps simple uniquement avec son autorisation;
- 65- Ainsi, la Défenderesse n'aura jamais rémunéré les heures travaillées par la Demanderesse au-delà des 40 heures de la semaine normale de travail.

- 66- Tout au plus, la Défenderesse a permis la reprise à taux simple d'un certain nombre d'heures qu'elle fixa unilatéralement sans tenir compte du travail qu'elle demandait à la Demanderesse;
- 67- Cette démonstration d'un mécanisme de contrôle du temps de travail effectif réalisé en violation complète de la L.n.t. s'est perpétué tout au long de l'emploi de la Demanderesse;
- 68- Au final, sur 31 semaines comptabilisées par la Demanderesse, 16 semaines ont dépassé la durée normale de 40 heures pour un total de 190 heures supplémentaires qui aurait dû donner droit à une rémunération à taux majoré ou à un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50%;
- 69- Par ailleurs, la Demanderesse a comptabilisé 104,5 heures supplémentaires travaillées qui n'ont jamais été payées ou remplacées par un congé payé;
- 70- Au moment de sa fin d'emploi, la Défenderesse a reconnu uniquement 30 heures qu'elle a rémunérées sans majoration à un taux de 23,59\$ l'heure et sans tenir compte de la durée de la semaine normale de travail, tel qu'il appert du bordereau de paie daté du 30 avril 2018, pièce P-7;

VIOLATION GÉNÉRALISÉE À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

- 71- La *L.n.t.* est une loi d'ordre public de direction et la détermination unilatérale d'une certaine base de rémunération ne peut à elle seule empêcher l'application des dispositions de la semaine normale de travail;
- 72- Par son fonctionnement, la Défenderesse enfreint différentes obligations relatives au contrat de travail de la Demanderesse et des membres du groupe;

Art.52 L.n.t.

- 73- La *L.n.t.* prévoit à son article 52 qu'aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est fixée à 40 heures;
- 74- Aucune des exceptions législatives ou réglementaires n'est applicable aux membres du groupe;
- 75- Les membres du groupe ont donc droit à ce que leur semaine normale de travail soit limitée à 40 heures et que les heures excédentaires soient rémunérées conformément à la loi;

Art.54 L.n.t.

- 76- L'article 54 de la *L.n.t.* prévoit que pour les fins de la majoration du salaire horaire habituel certaines exceptions sont déterminées;
- 77- Or, les membres du groupe ne sont pas visés par ces exceptions;

78- Les membres du groupe ont donc droit à la rémunération des heures excédents la semaine normale de travail;

Art.55 L.n.t.

79- L'article 55 de la L.n.t. prévoit que toute heure exécutée en sus de la semaine normale de travail est rémunérée avec une majoration de 50% du salaire horaire habituel;

80- Or, les membres du groupe ont tous une semaine de travail de 37,5 heures qui permet de déterminer le salaire horaire habituel;

81- Les membres du groupe cumulent déjà les heures supplémentaires, mais celles-ci sont réduites unilatéralement par la Défenderesse;

82- Par ailleurs, la Défenderesse refuse illégalement de rémunérer à taux majoré les heures supplémentaires ou de les remplacer par un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50%;

Art.39 L.n.t.

83- Subsidiairement, l'article 39 de la L.n.t. permet à la Commission d'établir le salaire payé à un salarié par un employeur;

84- Ainsi, la Commission a le pouvoir d'établir le «salaire horaire habituel» qui est assimilable au mécanisme permettant le calcul du «taux horaire normal» tel qu'on le retrouve dans différentes juridictions au Canada;

85- Les membres du groupe sont donc en droit que la Commission établisse leur salaire horaire habituel afin d'obtenir la condamnation pour les sommes dues;

Art.57 L.n.t.

86- L'article 57 de la L.n.t. prévoit que le temps de déplacement exigé par l'employeur doit être rémunéré;

87- Or, la Défenderesse demande à ses salariés de se déplacer en quittant leur poste de travail pour travailler en dehors de l'établissement, et ce, sans tenir compte de ces heures;

88- Les membres du groupe sont donc en droit d'être rémunérés pour le temps de déplacement requis par la Défenderesse;

Art.74 L.n.t.

89- L'article 74 de la L.n.t. prévoit que le montant des indemnités afférentes au congé annuel est calculé sur la base du salaire brut durant l'année de référence;

90- Puisque la Défenderesse n'a pas rémunéré toutes les heures travaillées, l'indemnité afférente au congé annuel n'a pas été correctement calculée;

- 91- Les membres du groupe ont donc droit au paiement d'une indemnité afférente au congé annuel basée sur leur salaire brut tenant compte de toutes les heures travaillées qui devaient être rémunérées;

Art.79 L.n.t.

- 92- L'article 79 de la L.n.t. détermine à son alinéa 2 que la période de repas doit être rémunérée si l'employeur ne permet pas à son employé de quitter son poste;
- 93- La Défenderesse retranche toujours les périodes de repas de la rémunération des membres du groupe, peu importe si ceux-ci ont réellement pu interrompre leur prestation de travail et quitter leur poste;
- 94- La Défenderesse sait pertinemment qu'elle demande aux membres du groupe de réaliser des tâches qui ne permettent pas à ceux-ci de quitter leur poste de travail ou d'interrompre leur prestation;
- 95- Les membres du groupe ont donc droit à la rémunération qui a été retranchée à titre de période de repas lorsqu'ils ont été contraints de continuer leurs tâches et de demeurer à leur poste de travail;

Art.93 et Art. 101

- 96- Les dispositions de la L.n.t. sont d'ordre public de direction;
- 97- Les membres du groupe ne peuvent à aucun moment renoncer aux droits qui y sont prévus, et ce, autant lorsqu'ils sont à l'emploi de la Défenderesse, autant à la suite d'une fin d'emploi souhaitée ou non;

LES RÉPARATIONS DEMANDÉES

- 98- En agissant ainsi, la Défenderesse ne respecte pas les dispositions impératives de la L.n.t.;
- 99- La Demanderesse et les membres du groupe sont en droit de demander les sommes dues en vertu des dispositions impératives de la L.n.t.;
- 100- Ainsi, la Demanderesse demande que la Défenderesse soit condamnée à lui verser les montants suivants :
- a) Une somme de **1757,46\$** représentant 74,5 heures accumulées qui n'ont pas été rémunérées ou compensées par la Défenderesse et qui sont payables à un taux de 23,59\$ l'heure;
 - b) Une somme de **2241,05\$** représentant la majoration de 50% applicable aux 190 heures qui ont été travaillées en sus de la durée de la semaine normale de travail fixée à 40 heures par semaine;
 - c) Une somme de **159,94\$** relatif à l'indemnité afférant au congé annuel représentant 4% de la rémunération due de 3998,51\$;

LES FAITS ALLÉGUÉS PARAISSENT JUSTIFIER LES CONCLUSIONS RECHERCHÉES (ART. 575 °2 C.P.C.)

- 101- Chaque membre du groupe a été un salarié de la Défenderesse et a été lié par un contrat de travail ayant une base de rémunération annuelle;
- 102- Chaque membre du groupe a été soumis à un contrôle du temps de travail effectif par la Défenderesse;
- 103- Chaque membre du groupe a subi une violation à l'une ou l'autre des dispositions de la L.n.t.;
- 104- Chaque membre du groupe n'a pas reçu les sommes dues pour toutes les heures travaillées en sus de la durée de la semaine normale de travail;
- 105- Chaque membre du groupe n'a pas reçu la majoration de 50% pour les heures excédents la durée précitée à savoir 40 heures;
- 106- Chaque membre du groupe n'a pas reçu un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50%;
- 107- Chaque membre du groupe a des heures de déplacement exigé par la Défenderesse qui n'ont pas été rémunérées;
- 108- Chaque membre du groupe a subi des réductions d'heures rémunérées en fonction des heures de début ou de fin des quarts de travail ou en lien avec les pauses-repas, le tout déterminé de façon unilatérale par la Défenderesse;
- 109- Chaque membre du groupe n'a pas reçu l'indemnité afférente au congé annuel sur les sommes dues;
- 110- Chaque membre du groupe ne pouvait renoncer aux sommes dues;

LES QUESTIONS DE FAITS ET DE DROIT IDENTIQUES, SIMILAIRES OU CONNEXES (ART. 575 °1 C.P.C.)

- 111- Les questions reliant chaque membre du groupe et que la Demanderesse entend faire trancher par l'action collective envisagée sont :
 - a) Est-ce que la détermination du salaire horaire habituel peut être calculée à partir d'un salaire établi sur une base annuelle?
 - b) La Défenderesse exerce-t-elle un contrôle effectif des heures travaillées par ses salariées?
 - c) La Défenderesse doit-elle payer les heures supplémentaires au-delà de 40 heures et à quel taux?

- d) La Défenderesse doit-elle payer les heures de pause et de repas, alors que les salariés doivent rester à leur poste et continuer d'exécuter leurs tâches?
- e) La Défenderesse doit-elle payer les heures liées aux déplacements exigés de ses salariés?
- f) La Défenderesse doit-elle payer l'indemnité afférente au congé annuel sur les heures qui n'avaient pas été rémunérées?
- g) Est-ce que la Défenderesse doit payer des intérêts sur les sommes dues et l'indemnité additionnelle?
- h) Est-ce qu'une entente relative à la rémunération qui est contraire à l'ordre public est nulle?
- i) Est-ce que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a compétence en vertu de l'article 39, paragraphe 1, de la *Loi sur les normes du travail*, afin d'établir le salaire horaire habituel payé à un salarié par un employeur?

QUESTIONS DE FAITS ET DE DROIT PARTICULIÈRES

- a) Quel est le montant de salaire dû à chaque membre du groupe?
- b) Quel est le montant des autres indemnités et intérêts dus à chaque membre du groupe?

LES CONCLUSIONS RECHERCHÉES

112- Les conclusions recherchées contre la Défenderesse par la Demanderesse pour le Groupe sont :

- a) **ACCUEILLIR** la demande en action collective de la demanderesse Joanie Godin et des membres du Groupe contre la défenderesse Aréna des Canadiens inc.;
- b) **DÉCLARER** nulle toute entente conclue entre un membre du Groupe et la défenderesse Aréna des Canadiens inc. qui serait contraire à l'ordre public;
- c) **CONDAMNER** la défenderesse Aréna des Canadiens inc. à payer à la demanderesse Joanie Godin la somme de 4158,45\$ et à chacun des membres du groupe le salaire et les indemnités dus avec intérêts au taux légal ainsi que l'indemnité additionnelle prévue par la loi;
- d) **LE TOUT AVEC FRAIS** incluant les frais pour les pièces, les rapports d'expertise, les témoignages d'experts, s'il en est, et la publication d'avis ;

Subsidiairement

- e) **DÉCLARER** que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a compétence en vertu de l'article 39 de la Loi sur les normes du travail pour établir le salaire horaire habituel payé à un salarié par un employeur en utilisant une autre base salariale et le nombre d'heures habituellement travaillées correspondant.

LE CARACTÈRE PEU PRATIQUE DES RÈGLES APPLICABLES AU MANDAT OU À LA JONCTION D'INSTANCE (ART. 575 °3 CP.C.)

- 113- La composition du groupe rend difficile ou peu pratique l'application des articles 91 ou 143 al.2 C.p.c. pour les motifs ci-après exposés;
- 114- Le nombre de membres du groupe est évalué à plusieurs dizaines réparties dans toutes les composantes d'affaires de la Défenderesse;
- 115- En raison des différentes composantes d'affaires de la Défenderesse, la Demanderesse ne connaît ni les noms ni les coordonnées de tous les membres du groupe et ne peut les obtenir qu'avec l'assistance de la Défenderesse;
- 116- Par ailleurs, la fin d'emploi de certains membres du groupe complique les recherches dans le but de les identifier;
- 117- Finalement, étant donné le statut précaire de plusieurs membres du groupe toujours à l'emploi, les craintes de représailles ou les conséquences sur les carrières limitent la Demanderesse dans ses possibilités de contacts ou pour obtenir des plaintes formelles qui ne seraient pas anonymes;
- 118- Par conséquent, il est impossible pour la Demanderesse d'obtenir un mandat ou une procuration de chacun des membres du groupe puisqu'ils sont trop nombreux, impossibles à rejoindre ou réticents à s'identifier avant que l'autorisation soit accordée;
- 119- Par ailleurs, considérant la nature du débat juridique à prévoir et les montants des réclamations individuelles de chacun des membres du groupe, ceux-ci se verraient potentiellement privés de leur droit d'obtenir les sommes dues, et ce, principalement en raison du rapport disproportionné entre ces montants et les coûts pour un recours individuel;
- 120- Sans action collective, il est peu probable que tous les membres du groupe envisagent une réclamation individuelle des sommes dues;
- 121- Le véhicule procédural de l'action collective pour ce type de réclamation est le plus approprié dans les circonstances du débat qui est à prévoir et pour l'accès à la justice des travailleurs et travailleuses;

LA DEMANDERESSE EST EN MESURE D'ASSURER UNE REPRÉSENTATION ADÉQUATE DES MEMBRES (ART. 575 °4 C.P.C.)

- 122- La Demanderesse demande que le statut de représentante lui soit attribué pour les motifs ci-après exposés;
- 123- La Demanderesse est membre du groupe et s'assurera d'informer ces derniers afin qu'ils contribuent à la collecte d'un maximum d'informations permettant de mener à bien le dossier;
- 124- La Demanderesse est disposée à poursuivre et à investir le temps requis pour bien représenter les membres du groupe dans le cadre de la présente action collective, et ce, autant au stade de l'autorisation de l'action qu'au stade du mérite, le tout en étroite collaboration avec ses avocats;
- 125- La Demanderesse avait débuté ses questionnements lorsqu'elle était à l'emploi et s'était assurée de questionner davantage la Défenderesse lors de sa fin d'emploi, ce qui lui a permis d'obtenir le paiement uniquement à temps simple d'une partie des heures supplémentaires travaillées;
- 126- Suite à ses vérifications auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la Demanderesse a constaté un flou entourant le paiement des heures supplémentaires et la possibilité d'en faire la réclamation;
- 127- La Demanderesse a contacté d'anciens employés qui lui ont permis de confirmer les pratiques qu'elle dénonce;
- 128- La Demanderesse est consciente des enjeux soulevés par cette action contre la Défenderesse et elle est aussi intéressée de la portée sociale qu'une décision favorable dans un tel recours pourrait avoir envers les travailleurs et travailleuses du Québec;
- 129- La Demanderesse est en mesure d'assurer une représentation adéquate des membres : celle-ci a toujours été active dans ses différents milieux de travail et désire contribuer à faire cesser une pratique illégale et abusive très courante;
- 130- La Demanderesse entend représenter honnêtement et loyalement les intérêts de tous les membres du groupe;
- 131- Depuis le début, la Demanderesse a collaboré étroitement avec ses avocats, a pris connaissance de la présente demande, en a discuté avec eux et a donné son approbation préalablement au dépôt;

JURIDICTION

- 132- La Demanderesse souhaite être autorisée à exercer la présente demande d'autorisation d'une action collective devant la Cour supérieure de la province de Québec du district de Montréal pour les motifs suivants;

- 133- La Demanderesse demeure dans le district de Montréal;
- 134- La Défenderesse exerce ses activités dans la province de Québec, mais très majoritairement dans le district de Montréal;
- 135- La grande majorité des contrats de travail des membres ont été conclus dans le district de Montréal;
- 136- La présente demande pour autorisation d'exercer une action collective est bien fondée en faits et en droit.

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR

ACCUEILLIR la présente demande;

AUTORISER l'exercice de l'action collective des membres du groupe contre la Défenderesse décrite comme une :

« Une action collective en responsabilité contractuelle. »

ATTRIBUER à la demanderesse Joanie Godin le statut de représentante aux fins d'exercer l'action collective envisagée pour le compte du groupe de personnes ci-après décrit :

« Tous les salarié(e)s rémunérés sur une base annuelle, à l'exception des cadres qui, depuis le 20 juillet 2017, ont travaillé pour l'employeur, l'Aréna des Canadiens inc., au moins une semaine de plus de 40 heures. »

IDENTIFIER comme suit les principales questions de faits et de droit qui seront traitées collectivement :

- a) Est-ce que la détermination du salaire horaire habituel peut être calculée à partir d'un salaire établi sur une base annuelle?
- b) La Défenderesse exerce-t-elle un contrôle effectif des heures travaillées par ses salariées?
- c) La Défenderesse doit-elle payer les heures supplémentaires au-delà de 40 heures et à quel taux?
- d) La Défenderesse doit-elle payer les heures de pause et de repas, alors que les salariés doivent rester à leur poste et continuer d'exécuter leurs tâches?
- e) La Défenderesse doit-elle payer les heures liées aux déplacements exigés de ses salariés?
- f) La Défenderesse doit-elle payer l'indemnité afférente au congé annuel sur les heures qui n'avaient pas été rémunérées?

- g) Est-ce que la Défenderesse doit payer des intérêts sur les sommes dues et l'indemnité additionnelle?
- h) Est-ce qu'une entente relative à la rémunération qui est contraire à l'ordre public est nulle?
- i) Est-ce que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a compétence en vertu de l'article 39, paragraphe 1, de la *Loi sur les normes du travail*, afin d'établir le salaire horaire habituel payé à un salarié par un employeur?

IDENTIFIER comme suit les principales questions de faits et de droit qui seront traitées individuellement :

- a) Quel est le montant de salaire dû à chaque membre du groupe?
- b) Quel est le montant des autres indemnités et intérêts dus à chaque membre du groupe?

IDENTIFIER comme suit les conclusions recherchées qui s'y rattachent :

ACCUEILLIR la demande en action collective de la demanderesse Joanie Godin et des membres du Groupe contre la défenderesse Aréna des Canadiens inc.;

DÉCLARER nulle toute entente conclue entre un membre du Groupe et la défenderesse Aréna des Canadiens inc. qui serait contraire à l'ordre public;

CONDAMNER la défenderesse Aréna des Canadiens inc. à payer à la demanderesse Joanie Godin la somme de 4158,45\$ et à chacun des membres du groupe le salaire et les indemnités dus avec intérêts au taux légal ainsi que l'indemnité additionnelle prévue par la loi;

LE TOUT AVEC FRAIS incluant les frais pour les pièces, les rapports d'expertise, les témoignages d'experts, s'il en est, et la publication d'avis ;

Subsidiairement

DÉCLARER que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a compétence en vertu de l'article 39 de la *Loi sur les normes du travail* pour établir le salaire horaire habituel payé à un salarié par un employeur en utilisant une autre base salariale et le nombre d'heures habituellement travaillées correspondant.

ORDONNER que les dommages précités fassent l'objet d'un recouvrement individuel selon les prescriptions des articles 599 à 601 du *Code de procédure civile*;

DÉCLARER qu'à moins d'exclusion, les membres du groupe seront liés par tout jugement à intervenir sur l'action collective de la manière prévue à la Loi;

FIXER le délai d'exclusion à trente (30) jours après la date de publication de l'avis aux membres, délai à l'expiration duquel les membres qui ne se seront pas prévalus des moyens d'exclusion seront liés par tout jugement à intervenir;

ORDONNER la publication d'un avis aux membres selon le texte et les autres modalités à être déterminées et approuvées par le tribunal;

RÉFÉRER le dossier au Juge en chef pour détermination du district dans lequel l'action collective devra être exercée et pour désignation du Juge pour l'entendre;

RENDRE toute autre ordonnance que le Tribunal estime nécessaire en vue de la protection des intérêts des membres du Groupe;

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

Montréal, le 20 juillet 2018



Avocat de la Demanderesse
Me Sébastien Paquin-Charbonneau
Sébastien Paquin-Charbonneau, avocat
(Code d'impliqué : AP0LZ9)
4104 rue Saint-Denis
Montréal (Québec) H2W 2M5
spc@avocatdutravail.com
T: 514-576-9388, F: 514-673-9058
N/D : 18-1020

AVIS À LA DÉFENDERESSE
(Art. 574 C.p.c.)

Dépôt d'une demande d'autorisation

Prenez avis que la partie demanderesse a déposé au greffe de la Cour supérieure du district de Montréal la présente demande pour être autorisée à exercer une action collective.

Réponse

Vous devez répondre à cette demande par écrit, personnellement ou par avocat, au palais de justice de Montréal, au 1, rue Notre-Dame Est, Montréal (Québec) H2Y 1B6 dans les 15 jours de la signification de la présente demande ou, si vous n'avez ni domicile, ni résidence, ni établissement au Québec, dans les 30 jours de celle-ci. Cette réponse doit être notifiée à l'avocat de la partie requérante.

Défaut de répondre

Si vous ne répondez pas dans le délai prévu, de 15 ou 30 jours, selon le cas, un jugement par défaut pourra être rendu contre vous sans autre avis dès l'expiration de ce délai et vous pourriez, selon les circonstances, être tenu au paiement des frais de justice.

Contenu de la réponse

Dans votre réponse, vous devez indiquer votre intention, soit :

- de convenir du règlement de l'affaire;
- de proposer une médiation pour résoudre le différend;
- de contester cette demande et, dans les cas requis par le Code, d'établir à cette fin, en coopération avec la demanderesse, le protocole qui régira le déroulement de l'instance. Ce protocole devra être déposé au greffe de la Cour du district mentionné plus haut dans les 45 jours de la signification du présent avis ou, en matière familiale, ou, si vous n'avez ni domicile, ni résidence, ni établissement au Québec, dans les 3 mois de cette signification;
- de proposer la tenue d'une conférence de règlement à l'amiable.

Cette réponse doit mentionner vos coordonnées et, si vous êtes représenté par un avocat, le nom de celui-ci et ses coordonnées.

Changement de district judiciaire

Vous pouvez demander au tribunal le renvoi de cette demande introductive d'instance dans le district où est situé votre domicile ou, à défaut, votre résidence ou, le domicile que vous avez élu ou convenu avec la demanderesse.

Si la demande porte sur un contrat de travail, de consommation ou d'assurance ou sur l'exercice d'un droit hypothécaire sur l'immeuble vous servant de résidence principale et que vous êtes le consommateur, le salarié, l'assuré, le bénéficiaire du contrat d'assurance ou le débiteur hypothécaire, vous pouvez demander ce renvoi dans le district où est situé votre domicile ou votre résidence ou cet immeuble ou encore le lieu du sinistre. Vous présentez cette demande au greffier spécial du district territorialement compétent après l'avoir notifiée aux autres parties et au greffe du tribunal qui en était déjà saisi.

Pièces au soutien de la demande

Les pièces de la demande sont communiquées au soutien.

Demande accompagnée d'un avis de présentation

S'il s'agit d'une demande présentée en cours d'instance ou d'une demande visée par les Livres III, V, à l'exception de celles portant sur les matières familiales mentionnées à l'article 409, ou VI du Code, la préparation d'un protocole de l'instance n'est pas requise; toutefois, une telle demande doit être accompagnée d'un avis indiquant la date et l'heure de sa présentation.

Montréal, le 20 juillet 2018



Avocat de la Demanderesse
Me Sébastien Paquin-Charbonneau
Sébastien Paquin-Charbonneau, avocat
(Code d'impliqué : AP0LZ9)
4104 rue Saint-Denis
Montréal (Québec) H2W 2M5
spc@avocatdutravail.com
T: 514-576-9388, F: 514-673-9058
N/D : 18-1020

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N^o: 500-06-000936-183

COUR SUPÉRIEURE
(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)

JOANIE GODIN

Demanderesse

-c.-

L'ARÉNA DES CANADIENS INC.

Défenderesse

-et-

COMMISSION DES NORMES, DE
L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA
SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Mise en cause

LISTE DES PIÈCES


Au soutien de sa demande d'autorisation d'une action collective, la Demanderesse dénonce les pièces suivantes :

P-1	Contrat d'embauche daté du 1 ^{er} juin 2017;
P-2	Lettre de fin d'emploi du 12 avril 2018;
P-3	Extrait du registre du Registraire des entreprises;
P-4	Extrait du Plan stratégique 2017-2019 de la CNESST;
P-5	Imprimés des fichiers «Comp sched_2017-18_JG_20 avr» et « Heures 17-18 »;
P-6	Horaire d'assignation;
P-7	Bordereau de paie daté du 30 avril 2018;

Montréal, le 20 juillet 2018



Me Sébastien Paquin-Charbonneau
Avocat de la Demanderess

N° 500-06-000936-183
PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL
COUR SUPÉRIEURE (Chambre des actions collectives)
JOANIE GODIN Demanderesse
c. L'ARÉNA DES CANADIENS INC. Défenderesse
et COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL Mise en cause
DEMANDE D'AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE Art. 571 C.p.c. et suivants
NATURE : ACTION COLLECTIVE OBJET : CONTRAT DE TRAVAIL
ORIGINAL
Me Sébastien Paquin-Charbonneau AVOCATS DE LA DEMANDERESSE spc@avocatdutravail.com (Code d'impliqué : AP0LZ9) 4104, rue Saint-Denis Montréal (Québec) H2W 2M5 Téléphone : 514-576-9388 Télécopieur : 514-673-9058 Dossier: 18-1020
 SEBASTIEN PAQUIN-CHARBONNEAU AVOCAT