

CANADA

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
N°. : 500-06-000936-183

JOANIE GODIN

Demanderesse

c.

L'ARÉNA DES CANADIENS INC.

-et-

L'ARÉNA DU ROCKET INC.

Défenderesses

-et-

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

Mise en cause

**DEMANDE DES DÉFENDERESSES POUR PERMISSION DE PRODUIRE UNE
PREUVE APPROPRIÉE ET INTERROGER LA DEMANDERESSE
(Article 574 C.p.c.)**

**À L'HONORABLE CHANTAL LAMARCHE, LES DÉFENDERESSES L'ARÉNA DES
CANADIENS INC. ET L'ARÉNA DU ROCKET INC. EXPOSENT
RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT :**

I. INTRODUCTION

1. Par la présente, les Défenderesses demandent la permission de produire trois courtes déclarations assermentées, soit une déclaration d'Anna Martini, Vice-présidente exécutive et chef de la direction financière de L'Aréna des Canadiens inc. (« **LAC** »), une déclaration de Mark Weightman, Vice-président, développement et opérations de L'Aréna du Rocket inc. (« **Rocket** »), et une déclaration de Shauna Denis, Directrice, stratégie et contenu au sein du département marketing, et la supérieure immédiate de la Demanderesse, ainsi que les pièces à leur soutien. Les Défenderesses demandent également la permission d'interroger la Demanderesse au préalable.

II. LE CONTEXTE

2. Le 20 juillet 2018, la Demanderesse Joanie Godin déposait une *Demande pour autorisation d'exercer une action collective* subséquemment modifiée le 23 août 2018 (la « **Demande** ») pour se voir attribuer le statut de représentante, par laquelle elle sollicite l'autorisation de cette Cour afin d'exercer une action collective pour le compte du groupe suivant :

« Tous les salarié(e)s rémunérés (sic) 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. ou depuis le 23 août 2017 pour l'employeur L'Aréna du Rocket inc, au moins une semaine de plus de 40 heures. »

3. Malgré la rémunération sur une base annuelle, la Demanderesse prétend être éligible à la rémunération supplémentaire prévue à la *Loi sur les normes du travail* et réclame le paiement de certaines heures de travail incluant une majoration de 50 % pour heures supplémentaires, pour les membres du groupe visé par la Demande.
4. Tel qu'allégué dans la Demande, les Défenderesses ont à leur emploi des employés non cadres rémunérés sur une base annuelle (les « **Employés à salaire annuel** »).
5. Les Défenderesses exploitent des entreprises de sports et de divertissement, tel qu'il appert de la Pièce P-3 au dossier de la Cour.
6. La Demanderesse a travaillé pour LAC jusqu'au 12 avril 2018, à titre de Coordonnatrice principale à la rédaction, dans le groupe HabsTV et Éditorial (maintenant le groupe Web) faisant partie du département de marketing.
7. La Demanderesse allègue notamment que :
- a) Les membres du groupe bénéficient d'une rémunération annuelle fixe, fractionnée en période de paie (par. 17 et 18 de la Demande);
 - b) Les supérieurs immédiats déterminent les horaires applicables en fonction des besoins du poste et du service concernés (par. 21 de la Demande);
 - c) Les postes des Employés à salaire annuel requièrent parfois qu'ils travaillent les soirs et les fins de semaine (par. 33 de la Demande);
 - d) L'horaire de travail des Employés à salaire annuel est variable (par. 30 de la Demande);
 - e) Les Défenderesses se réfugient derrière le mode de rémunération sur une base annuelle pour éviter de payer les heures travaillées (par. 37 de la Demande);

- f) Les Défenderesses utilisent différents fichiers d'horaire et de contrôle de temps dont elles conservent la pleine gestion (par. 23 de la Demande);
- g) LAC a une politique de dette de 30 minutes par jour méconnue car non annoncée (par. 43 de la Demande);
- h) Malgré des questionnements, LAC a maintenu sa gestion de l'horaire sans tenir compte des réalités propres au travail de la Demanderesse (par. 45 de la Demande);
- i) Le fichier « Comp sched_2017-18_JG_20 avril », compris dans la Pièce P-5 (le « **Fichier 2017-2018** ») ne comptabilise pas les heures réellement travaillées par la Demanderesse (par. 63 de la Demande);
- j) Compte tenu du contrôle de temps, les Défenderesses sont tenues de payer des sommes relatives à toutes les heures travaillées (par. 38 de la Demande);
- k) Rocket demande à ses employés de travailler certains soirs et fins de semaines lors de matchs et d'activités promotionnelles et octroie des congés aux employés ayant travaillé deux ou trois soirs de match la même semaine (par. 30.1 et 30.2 de la Demande);
- l) La Demanderesse prétend au paiement de 30 heures à la fin de son emploi (par. 70, Pièce P-7);

III. LA NÉCESSITÉ DE PRODUIRE UNE PREUVE APPROPRIÉE

- 8. La Demande est incomplète en ce qu'elle n'expose pas certains faits importants qui sont pertinents à l'analyse des conditions d'autorisation d'une action collective dans le présent dossier et le cas échéant, pour décider de la description du groupe aux fins de l'article 576 C.p.c.
- 9. D'abord, la Demanderesse soumet une description des opérations et de la structure corporative des Défenderesses, mais omet de fournir des précisions utiles pour avoir une compréhension des entreprises des Défenderesses, des membres du groupe visés par la Demande et des besoins de leur poste au sein des Défenderesses.
- 10. Les déclarations assermentées de Mme Martini et de M. Weightman expliquent donc ce qui suit relativement aux conditions d'emploi respectives chez LAC et chez Rocket :
 - a) Que les Défenderesses exploitent leur entreprise tant durant les heures officielles d'ouverture des bureaux qu'à l'extérieur de celles-ci;
 - b) Que les Défenderesses ont des employés rémunérés à l'heure ou l'événement ainsi que des Employés à salaire annuel;

- c) Que les horaires de travail des Employés à salaire annuel sont toujours déterminés en fonction des besoins de leur poste et non en fonction d'un nombre d'heures fixe;
 - d) Que ces horaires sont atypiques puisqu'ils requièrent souvent de travailler à l'extérieur des heures officielles d'ouverture des bureaux, notamment pour participer à des événements les soirs et fins de semaine;
11. Le Demande allègue que la Demanderesse est à l'emploi depuis le 17 octobre 2016, mais omet d'expliquer les circonstances entourant son embauche et certaines conditions d'emploi pourtant essentielles pour déterminer si la Demanderesse a une cause défendable.
12. La déclaration assermentée de Mme Denis, la supérieure de la Demanderesse lors de son emploi chez LAC, explique donc ce qui suit :
- a) La Demanderesse a d'abord été embauchée par LAC en octobre 2016 à titre d'employée pour une durée déterminée, à un poste contractuel;
 - b) Que ses conditions d'emploi, particulièrement celles relatives à son salaire annuel, sont demeurées les mêmes lorsqu'elle a accepté un poste d'employée permanente en juin 2017;
 - c) Que lorsque la Demanderesse a accepté un poste permanent, elle savait :
 - (i) qu'elle serait rémunérée sur une base annuelle qui avait pour but de la compenser pour toutes les heures requises pour les besoins de son poste;
 - (ii) que les besoins de son poste requéraient qu'elle travaille durant les heures officielles d'ouverture des bureaux de LAC, mais également à l'extérieur de ces heures officielles, notamment lors de certains matchs de hockey des Canadiens de Montréal, lors de certaines pratiques de l'équipe et d'autres activités se tenant souvent le soir et les fins de semaine.
13. Ensuite, la Demanderesse supporte sa prétention que les employés membres du groupe seraient éligibles à la rémunération de temps supplémentaire prévue à la *Loi sur les normes du travail* par l'existence du Fichier 2017-2018 qui ferait état, selon elle, d'un contrôle par LAC de son « temps de travail effectif ».
14. Or, la Demande fait état de certaines informations contenues au Fichier 2017-2018 et du fait que certaines heures travaillées ne seraient pas répertoriées, mais n'est pas en mesure d'expliquer le fonctionnement du Fichier 2017-2018 ni comment cela pourrait constituer un « contrôle du temps de travail effectif ».
15. D'ailleurs, la Demanderesse admet méconnaître une soi-disant politique de « dette » de 30 minutes et que ledit Fichier 2017-2018 était produit et géré par LAC.

16. La Demanderesse allègue par ailleurs que les Défenderesses utiliseraient « différents fichiers d'horaire et de contrôle du temps » pour les Employés à salaire annuel, sans jamais décrire de tels soi-disant fichiers ni expliquer en quoi ils permettraient un « contrôle du temps de travail effectif ».
17. La déclaration assermentée de Mme Denis explique donc également ce qui suit :
 - a) Que le Fichier 2017-2018 n'a pas pour but de comptabiliser les heures effectivement travaillées par la Demanderesse;
 - b) Que seul le département de marketing de LAC a recours à des fichiers similaires au Fichier 2017-2018;
 - c) Que le Fichier 2017-2018 ne prend pas en considération les vacances, congés sociaux, congés flottants et certaines périodes d'absence pour des motifs personnels qui ne requièrent pas la reprise du temps;
 - d) Que LAC a pris connaissance du fichier de la Demanderesse « **Heures 17-18** » communiqué dans la Pièce P-5 pour la première fois lors de la fin d'emploi de la Demanderesse.
18. Au surplus, les déclarations assermentées de Mme Martini et de M. Weightman viennent confirmer :
 - a) Que les autres départements de LAC et Rocket ne font pas de fichiers, similaires ou non au Fichier 2017-2018;
 - b) Que les autres départements de LAC et Rocket ne comptabilisent pas les heures effectivement travaillées par les Employés à salaire annuel, par des fichiers ni d'aucune autre façon.
19. La Demanderesse fait également état de congés alloués aux employés de LAC et de Rocket, sans expliquer la manière dont ceux-ci sont alloués.
20. La Demanderesse allègue que son salaire annuel est déterminé en fonction d'un nombre d'heures requis par semaine. Pour soutenir cette allégation, elle dépose en preuve son contrat d'embauche qui établit que son horaire de travail était déterminé en fonction des besoins de son poste, sans par ailleurs jamais expliquer les besoins du poste occupé par la Demanderesse et ses responsabilités, ni ceux des autres Employés à salaire annuel.
21. La Demanderesse allègue également un paiement de 30h à la fin de son emploi, sans jamais expliquer d'où provient ce 30h.
22. Les déclarations assermentées de Mme Martini et M. Weightman expliquent donc également ce qui suit :
 - a) Que les salariés visés par la Demande bénéficiaient d'un salaire annuel visant à compenser l'ensemble des heures requises pour remplir les besoins de leur poste;

- b) Qu'en cours d'emploi, la rémunération de tous les employés des Défenderesses payés sur une base annuelle, incluant la Demanderesse, est toujours constante et identique à chaque période de paie, sans égard au nombre d'heures travaillées;
 - c) En aucun moment, un taux horaire quelconque n'a été appliqué à la rémunération de la Demanderesse;
 - d) Que les congés octroyés par les Défenderesses, le cas échéant, ne sont pas accordés aux Employés à salaire annuel, incluant la Demanderesse, en fonction de l'atteinte d'un certain nombre d'heures effectivement travaillées par jour ou par semaine, mais sont plutôt liés à leur participation à des matchs, des pratiques, des spectacles, des festivals ou d'autres événements, selon le cas;
23. L'ensemble de ces éléments sont aussi importants pour permettre au tribunal d'analyser l'existence d'une cause défendable, l'ampleur du groupe potentiel et la représentativité du cas présenté par la Demanderesse.
24. Pour ces motifs, les Défenderesses souhaitent produire trois déclarations assermentées conformes aux projets joints à la présente comme « **Annexe A** », ainsi que les pièces auxquelles elles réfèrent.

IV. LA DEMANDE DE PERMISSION D'INTERROGER LA DEMANDERESSE

25. Dans le contexte expliqué précédemment, les Défenderesses souhaitent également interroger la Demanderesse.
26. En effet, la Demande dresse un portrait très incomplet, et erroné, de la situation d'embauche et de travail de la Demanderesse au sein de LAC.
27. Les Défenderesses souhaitent donc interroger la Demanderesse afin de vérifier les éléments suivants:
- a) son explication sur son horaire de travail;
 - b) sa compréhension des besoins afférents aux postes des Employés à salaire annuel;
 - c) les retranchements d'heures de travail allégués à la Demande;
 - d) ses connaissances personnelles du fonctionnement des autres départements de LAC, et du Rocket;
28. L'interrogatoire envisagé de la Demanderesse sera d'une durée maximale de trois heures. Il est suggéré qu'il soit tenu hors Cour afin de ne pas prolonger inutilement l'audition de la Demande et éviter toute surprise pour les parties.

V. CONCLUSION

29. Compte tenu du caractère incomplet des allégations de la Demande, il apparaît essentiel pour les Défenderesses de requérir la production d'une preuve appropriée afin de compléter le cadre factuel permettant une analyse sérieuse des conditions pertinentes à l'autorisation.
30. Plusieurs allégations de la Demande sont de simples affirmations sans assise factuelle;
31. Il serait contraire aux intérêts de la justice que le tribunal analyse la demande d'autorisation sans avoir une compréhension plus complète de la situation, dont la Demande n'offre qu'une vision partielle et tronquée.
32. Ces informations seront utiles pour étudier les critères de l'article 575 C.p.c. mais également, si nécessaire, pour identifier les questions qui seront traitées collectivement et décider de la description du groupe aux fins de l'article 576 C.p.c.

PAR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR :

PERMETTRE aux Défenderesses de produire dans les trente jours du jugement à intervenir sur la présente demande trois déclarations assermentées conformes aux projets joints à la demande et les pièces à leur soutien;

PERMETTRE aux Défenderesses d'interroger la Demanderesse sur les sujets mentionnés au paragraphe 27 de la présente demande;

LE TOUT frais à suivre.

COPIE CONFORME

Montréal, le 22 octobre 2018

STIKEMAN ELLIOTT SaxeL s.r.l.

(S) *STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L., s.r.l.*

**STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L.,
s.r.l.**

STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Avocats des Défenderesses
Me Eveline Poirier
Me Guillaume Boudreau-Simard
1155 ouest, boul. René-Lévesque
41^e étage
Montréal, Québec H3B 3V2
Téléphone : (514) 397-2417 / (514) 397-
3694
epoirier@stikeman.com
gboudreausimard@stikeman.com

AVIS DE PRÉSENTATION

DESTINATAIRES : **Me Sébastien Paquin-Charbonneau**
4104, rue Saint-Denis
Montréal, QC H2W 2M5
Avocats de la Demanderesse

Me Nicole Gagné
Paquet Tellier (CNESST)
500 boulevard René-Lévesque Ouest
25e étage
Montréal QC H2Z 2A5
Avocats de la Mise en cause

PRENEZ AVIS que la présente *Demande pour permission de produire une preuve appropriée et interroger la Demanderesse* sera présentée pour adjudication devant l'honorable Chantal Lamarche, au Palais de justice de Montréal, à telle date et telle heure qu'il lui plaira bien de fixer.

VEUILLEZ AGIR EN CONSÉQUENCE.

COPIE CONFORME

Montréal, le 22 octobre 2018

Stikeman Elliott SENEC, (s.r.l.)

(S) *STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L., s.r.l.*

**STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L.,
s.r.l.**

STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Avocats des Défenderesses
Me Eveline Poirier
Me Guillaume Boudreau-Simard
1155 ouest, boul. René-Lévesque
41^e étage
Montréal, Québec H3B 3V2
Téléphone : (514) 397-2417 / (514) 397-
3694
epoirier@stikeman.com
gboudreausimard@stikeman.com

ANNEXE A

CANADA

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
N^o. : 500-06-000936-183

JOANIE GODIN

Demanderesse

c.

L'ARÉNA DES CANADIENS INC.

-et-

L'ARÉNA DU ROCKET INC.

Défenderesses

-et-

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

Mise en cause

DÉCLARATION ASSERMENTÉE DE SHAUNA DENIS

Je, soussignée, Shauna Denis, ayant mon adresse professionnelle au 1275 rue St-Antoine Ouest, Montréal, QC, H3C 5L2, affirme solennellement ce qui suit :

1. J'ai été embauchée par la Défenderesse L'Aréna des Canadiens Inc. (« **LAC** ») le 14 juillet 2008 et j'occupe le poste de Directrice, stratégie et contenu au sein du département marketing depuis le 1^{er} juillet 2017. Avant cette date et depuis le 1^{er} juillet 2011, j'occupais le poste de Chef de groupe HabsTV et Éditorial;
2. Je suis responsable des projets et de l'équipe Éditorial du département de marketing du club de hockey des Canadiens de Montréal (les « **Canadiens de Montréal** ») qui inclut les différentes initiatives du club sur les diverses plateformes numériques, la rédaction et la traduction des documents marketing ainsi que la mise à jour du site officiel des Canadiens de Montréal;
3. J'étais la supérieure immédiate de la Demanderesse Joanie Godin lorsqu'elle était à l'emploi de LAC;
4. Dans l'exercice de mes fonctions, je dois m'assurer que les employés de mon groupe collaborent et répondent aux besoins de leur poste de manière équitable;

I. EMBAUCHE DE LA DEMANDERESSE ET SES CONDITIONS D'EMPLOI

5. Le 12 octobre 2016, la Demanderesse a été embauchée par LAC pour une durée déterminée soit du 17 octobre 2016 au 31 mai 2017, tel qu'il appert de la lettre d'embauche pour un poste contractuel en date du 12 octobre 2016 communiquée comme **Pièce SD-1**;
6. Le poste était celui de coordonnatrice principale à la rédaction dans le groupe HabsTV et Éditorial (maintenant groupe Web) au sein du département marketing;
7. À titre de coordonnatrice principale à la rédaction, la Demanderesse devait rédiger des articles, ainsi que créer et mettre à jour le contenu diffusé sur les différentes plateformes numériques utilisées par les Canadiens de Montréal;
8. Pour remplir ses fonctions, le poste de la Demanderesse requérait d'effectuer le travail non seulement durant les heures officielles d'ouverture de bureaux, mais aussi d'être disponible à l'extérieur de ces heures pour notamment couvrir certaines manchettes liées aux Canadiens de Montréal et pour suivre avec d'autres professionnels en marketing, les Canadiens de Montréal dans leurs matchs, pratiques et événements, au Centre Bell à Montréal, au Complexe sportif Bell à Brossard et ailleurs au Canada et aux États-Unis (les « **Activités** »);
9. Les Activités qui se déroulent principalement les soirs et les fins de semaine ont toujours fait partie des besoins du poste de la Demanderesse;
10. La Demanderesse devait déterminer son horaire de travail de concert avec moi, incluant sa participation aux Activités à venir, en fonction des besoins de son poste;
11. La Demanderesse avait donc un horaire de travail variable;
12. La Demanderesse bénéficiait d'un salaire annuel de 46 000 \$;
13. En raison de l'horaire atypique lié au poste de la Demanderesse, requérant souvent de travailler le soir et la fin de semaine, des congés étaient octroyés à la Demanderesse en lien avec sa participation à certaines Activités (les **Congés** »);
14. Dès son embauche en 2016, la Demanderesse bénéficiait de ces Congés;
15. Ces Congés pouvaient prendre plusieurs formes comme par exemple débiter sa journée de travail à 10h le jour et le lendemain d'un match des Canadiens de Montréal, ou prendre une journée de congé le lendemain d'un match sur la route, le tout peu importe le nombre d'heures effectivement travaillées durant ces Activités;
16. Ces Congés s'ajoutaient aux autres jours de congés dont bénéficiait la Demanderesse (tels les vacances, congés sociaux, congés flottants) et au temps pris lorsqu'elle devait s'absenter pour des motifs personnels sans obligation de reprendre les heures, tel qu'il appert de l'échange de courriels entre la Demanderesse et moi communiqué comme **Pièce SD-2**;
17. Le 31 mai 2017, le terme du contrat d'embauche à titre d'employée contractuelle de la Demanderesse (communiqué comme **Pièce SD-3**) a pris fin, tel qu'il appert du relevé d'emploi comme **Pièce SD-4**;

18. Le 1^{er} juin 2017, la Demanderesse a accepté d'occuper le même poste à titre d'employée permanente, tel qu'il appert du contrat d'embauche pour un poste permanent en date du 1^{er} juin 2017, Pièce P-1;
19. En aucun moment durant son emploi la Demanderesse n'a réclamé le paiement d'heures impayées ou la rémunération de temps supplémentaire ni remis en question son horaire de travail (sauf lorsqu'elle demandait de faire plus de voyages avec l'équipe des Canadiens de Montréal) ou son mode de rémunération qui sont demeurés les mêmes lorsqu'elle a accepté le contrat d'embauche à titre d'employée permanente (Pièce P-1);
20. Pour fins de clarté, tant comme employée contractuelle que comme employée permanente, la Demanderesse exerçait les mêmes fonctions selon le même horaire variable déterminé en fonction des mêmes besoins de son poste et bénéficiait du même mode de rémunération sur une base annuelle, à la seule différence qu'elle avait droit à un boni annuel de 10 %;
21. L'horaire variable de travail de la Demanderesse est demeuré le même lorsqu'elle occupait son poste à titre d'employée permanente;
22. La Demanderesse continuait de bénéficier de Congés tels que décrits aux paragraphes 13 à 16 ci-dessus, tel qu'il appert du fichier « **Comp sched_2017-18_JG_20 avr** » compris dans la Pièce P-5 (le « **Fichier 2017-2018** »);
23. Dans le Fichier 2017-2018, le Congés octroyés (colonne « over ») avaient des valeurs fixes, sans lien avec le nombre d'heures effectivement travaillées par la Demanderesse durant les Activités, telles que :
 - a. Match pendant la semaine au Centre Bell : 7 heures;
 - b. Match et entraînement la fin de semaine au Centre Bell : 10 heures (que l'entraînement ait réellement lieu ou non);
 - c. Match sur la route la semaine : 7 heures;
 - d. Couvrir un match à l'étranger de son domicile : 5 heures;
 - e. Match sur la route la fin de semaine : 10 heures;
 - f. Journée sans match sur la route la fin de semaine : 5 heures;
 - g. Activité liée au match des étoiles : 2 ou 4 heures (dépendamment de l'activité visée);
 - h. Temps sur appel : 3 heures;
24. Le Fichier 2017-2018 répertoriait également des valeurs des Congés prélevés (colonne « comp ») sur la base d'un horaire hebdomadaire de 37,5h avec des plages horaires fixes de 8h30 à 17h du lundi au vendredi, moins une heure de dîner, utilisé pour référence uniquement compte tenu de l'horaire variable de la Demanderesse et pour permettre une équité interne au sein du département de marketing, qui se détaillaient comme suit :

- a. Arrivée à 9:00 : -0,5;
 - b. Arrivée à 10:00 le jour d'un match : -1,5;
 - c. Arrivée à 10:00 le lendemain d'un match : -1,5;
 - d. Présence réduite durant l'été (12 semaines) : -1,5;
 - e. Journée de congé: -7,5;
 - f. Journée de congé le lendemain d'un match sur la route : -7,5.
25. Tel qu'il appert du Fichier 2017-2018, les Congés n'étaient pas accordés en fonction de l'atteinte par la Demanderesse d'un certain nombre d'heures effectivement travaillées par jour ou par semaine, mais seulement liées à la participation de la Demanderesse à certaines Activités, sans égard au nombre d'heures effectivement travaillées durant lesdites Activités;
26. Le Fichier 2017-2018 ne comptabilisait pas les heures effectivement travaillées par la Demanderesse;
27. Outre les valeurs fixes mentionnées précédemment, le Fichier 2017-2018 ne comptabilisait pas les heures effectivement travaillées par la Demanderesse, ni toutes les absences de la Demanderesse incluant la prise des autres jours de congés dont elle bénéficiait (tels que vacances, congés sociaux et congés flottants) et le temps pris lorsqu'elle devait s'absenter pour des motifs personnels sans obligation de reprendre les heures;
28. À titre illustratif, à quelques reprises, la Demanderesse s'est absentée du travail pour des motifs personnels sans que cela ne soit pris en compte dans le Fichier 2017-2018, tel qu'il appert des courriels de la Demanderesse communiqués comme **Pièce SD-5 en liasse**;
29. Le département marketing de LAC utilise des fichiers similaires au Fichier 2017-2018 pour répertorier les Congés octroyés aux employés non cadres à salaire annuel, et l'utilisation desdits Congés;
30. Il n'existe au sein du département de marketing aucune politique de temps supplémentaire applicable à la Demanderesse, et celle-ci était éligible à une révision salariale le ou vers le mois de juillet de chaque année;
31. Les termes et conditions d'emploi afférents au poste de la Demanderesse décrits ci-avant sont similaires aux termes et conditions d'emploi de tous les employés à salaire annuel non cadres au sein du département de marketing de LAC;
32. L'emploi de la Demanderesse a pris fin le 12 avril 2018, tel qu'il appert de la Pièce P-2;
33. Après la fin de son emploi, la Demanderesse a communiqué son intention de réclamer des sommes sur la base d'un fichier créé par la Demanderesse à l'insu de LAC, tel qu'il appert du fichier « **Heures 17-18** » compris dans la Pièce P-5, et dont LAC a pris connaissance pour la première fois uniquement lors de la fin d'emploi de la Demanderesse;

34. Tous les faits allégués dans la présente Déclaration sont vrais.

ET J'AI SIGNÉ :

Shauna Denis

DÉCLARÉ solennellement devant moi, à
[Ville], ce **[Date]**

Commissaire à l'assermentation pour le Québec

CANADA

**COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)**

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
N° : 500-06-000936-183

JOANIE GODIN

Demanderesse

c.

L'ARÉNA DES CANADIENS INC.

-et-

L'ARÉNA DU ROCKET INC.

Défenderesses

-et-

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

Mise en cause

DÉCLARATION ASSERMENTÉE D'ANNA MARTINI

Je, soussignée, Anna Martini, ayant mon adresse professionnelle au 1275 rue St-Antoine Ouest, Montréal, QC, H3C 5L2, affirme solennellement ce qui suit :

1. J'ai été embauchée par la Défenderesse L'Aréna des Canadiens Inc. (« **LAC** ») le 29 mai 2017 et j'occupe le poste de Vice-présidente exécutive et chef de la direction financière depuis cette date;
2. À ce titre, je gère et supervise l'ensemble des activités des départements des finances, des technologies de l'information ainsi que des ressources humaines;
3. Dans l'exercice de mes fonctions, le département des ressources humaines ainsi que le service de la paie (qui fait partie du département des finances) se rapportent à moi;
4. LAC est une organisation de sports et de divertissement qui offre des expériences uniques et mémorables aux spectateurs qui assistent à ses événements au Canada, tel qu'il appert notamment de la Pièce P-3;
5. Alors que les heures officielles d'ouverture des bureaux sont de 8h30 à 17h00, du lundi au vendredi, LAC exploite également son entreprise à l'extérieur de ces heures, incluant

le soir et la fin de semaine, notamment en raison de ses activités principales que représentent les matchs de hockey, les spectacles, les festivals et les autres événements dans lesquels LAC est impliquée;

6. LAC a des employés non syndiqués et non cadres rémunérés sur une base annuelle (les « **Employés à salaire annuel** »), qui s'occupent essentiellement de tâches de nature professionnelle telles que la programmation, les ventes, le marketing, la production, les communications, l'exploitation et l'administration de son entreprise;
7. LAC a également des employés syndiqués et non syndiqués rémunérés à l'heure ou à l'événement qui s'occupent principalement des tâches d'exécution telles que l'opération des infrastructures de son entreprise et leur entretien, incluant le Centre Bell;
8. En date des présentes, LAC a 140 Employés à salaire annuel dans son entreprise, qui sont permanents ou contractuels, répartis dans les départements suivants :
 - a. Marketing : 30 employés;
 - b. Vente hockey : 12 employés;
 - c. Exploitation : 19 employés;
 - d. Finances : 14 employés;
 - e. Ressources humaines : 1 employé;
 - f. Evenko programmation : 14 employés;
 - g. Evenko marketing : 12 employés;
 - h. Evenko finances et opérations : 19 employés;
 - i. Evenko production : 5 employés;
 - j. Evenko commandites : 5 employés;
 - k. Communications : 2 employés;
 - l. Soutien administratif : 7 employés;

(à l'exclusion de marketing, collectivement les « **Départements** »)

9. De plus, depuis le 20 juillet 2017, 34 Employés à salaire annuel permanents ou contractuels ont quitté LAC;

I. LA RÉMUNÉRATION DE LA DEMANDERESSE AU SEIN DU DÉPARTEMENT DE MARKETING

10. La Demanderesse était rémunérée sur la base d'un salaire annuel de 46 000 \$ pour compenser l'ensemble des heures requises pour remplir les besoins de son poste, et était éligible à un boni annuel équivalent à 10 % de son salaire pour l'année de référence 2017-2018;

11. Durant son contrat d'emploi à durée déterminée communiqué comme **Pièce AM-1**, le montant versé à la Demanderesse par période de paie était constant et identique à chaque semaine, et dans tous les cas sans égard au nombre d'heures qu'elle travaillait, tel qu'il appert des talons de paie de la Demanderesse communiqués comme **Pièce AM-2 en liasse** pour la période d'emploi allant de sa date d'embauche jusqu'au 31 mai 2017, soit la date d'expiration du terme de son contrat à durée déterminée;
12. Tout comme lorsqu'elle était contractuelle, le montant versé à la Demanderesse comme employée permanente était constant et identique à chacune des 24 périodes de paie, sous réserve du paiement du boni annuel (identifié comme PEP/PIP sur les relevés de paie) et des paiements liés à la fin de son emploi, mais dans tous les cas sans égard au nombre d'heures qu'elle travaillait, tel qu'il appert des talons de paie communiqués comme **Pièce AM-3 en liasse** pour la période d'emploi allant du 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 12 avril 2018;
13. En effet, le nombre d'heures indiqué sur les talons de paie de la Demanderesse lorsqu'elle était employée de LAC ne représente pas le nombre d'heures travaillées par la Demanderesse, mais était inclus uniquement pour les fins du traitement de la paie;
14. Le traitement du salaire annuel de la Demanderesse est similaire à celui des autres Employés à salaire annuel du département de marketing;
15. Au moment de la fin d'emploi de la Demanderesse, tel qu'il appert de la Pièce P-2, LAC était tout de même disposée à verser un montant forfaitaire représentant une semaine de salaire à la Demanderesse en lien avec les congés non pris par celle-ci, ce qu'elle a fait, tel qu'il appert du talon de paie du 30 avril 2018 au montant brut de 707,70 \$, Pièce AM-3 (également déposé sous P-7);
16. Ce paiement tient compte d'une journée payée en trop sur la dernière paie de la Demanderesse puisque l'emploi de la Demanderesse s'est terminé le jeudi 12 avril 2018 et qu'elle avait été payée pour la semaine complète;
17. En aucun moment, un taux horaire quelconque n'a été appliqué pour rémunérer la Demanderesse;

II. LES CONDITIONS D'EMPLOI DES MEMBRES DU GROUPE VISÉS PAR LA DEMANDE RELATIVES AUX DÉPARTEMENTS

18. Les horaires de travail des Employés à salaire annuel des Départements sont toujours déterminés en fonction des besoins de leur poste et non en fonction d'un nombre d'heures de travail fixe;
19. Les besoins des postes diffèrent pour chaque groupe des Départements;
20. Pour remplir les besoins de leur poste, les Employés à salaire annuel des Départements doivent travailler non seulement durant les heures officielles de bureau, mais également à l'extérieur de celles-ci, notamment pour participer à des matchs, des pratiques, des spectacles, des festivals et d'autres activités selon le cas;
21. Les Employés à salaire annuel des Départements ont donc nécessairement un horaire de travail variable;

22. Les Départements de LAC ne comptabilisent pas les heures effectivement travaillées par leurs Employés à salaire annuel, par des fichiers ni d'aucune autre façon;
23. La rémunération versée aux Employés à salaire annuel des Départements vise à les compenser pour l'ensemble des heures requises pour remplir les besoins de leur poste;
24. En cours d'emploi, la rémunération de tous les Employés à salaire annuel des Départements est toujours constante et identique à chaque période de paie, sous réserve du paiement de boni ou de commissions auxquels ils pourraient avoir droit, le cas échéant, et dans tous les cas sans égard au nombre d'heures effectivement travaillées;
25. Sans limiter ce qui précède, les Employés à salaire annuel des Départements peuvent s'absenter à l'occasion pour des motifs personnels sans devoir reprendre ce temps;
26. Il n'existe au sein des Départements aucune politique de temps supplémentaire applicable aux Employés à salaire annuel, et ceux-ci sont éligibles à une révision salariale le ou vers le mois de juillet de chaque année;
27. En plus des vacances, congés sociaux et congés flottants dont ils bénéficiaient dans le cadre de leur emploi, en raison de l'horaire atypique lié au poste des Employés à salaire annuel des Départements, requérant souvent de travailler les soirs et la fin de semaine, des congés étaient octroyés aux Employés à salaire annuel des Départements en lien avec leur participation à certains événements (collectivement les « **Congés** »);
28. Les Congés ne sont pas accordés aux Employés à salaire annuel des Départements en fonction de l'atteinte d'un certain nombre d'heures effectivement travaillées par jour ou par semaine;
29. Tous les Départements n'utilisent pas de fichiers, similaires ou non, au fichier « **Comp sched_2017-18_JG_20 avr** » compris dans la Pièce P-5, ou tout autre document en lien avec les Congés octroyés, puisque les journées ou demi-journées de congés sont généralement octroyées au fur et à mesure de la participation des employés aux divers événements ou lors de dates prédéterminées comme durant la période des fêtes, selon des paramètres propres à chaque supérieur immédiat dans les divers Départements;
30. Tous les faits allégués dans la présente Déclaration sont vrais.

ET J'AI SIGNÉ :

Anna Martini

DÉCLARÉ solennellement devant
moi, à **[Ville]**, ce **[Date]**

Commissaire à l'assermentation pour le Québec

CANADA

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
N° : 500-06-000936-183

JOANIE GODIN

Demanderesse

c.

L'ARÉNA DES CANADIENS INC.

-et-

L'ARÉNA DU ROCKET INC.

Défenderesses

-et-

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

Mise en cause

DÉCLARATION ASSERMENTÉE DE MARK WEIGHTMAN

Je, soussigné, Mark Weightman, ayant mon adresse professionnelle au 1950 rue Claude-Gagné, Laval, QC, H7N 5H9, affirme solennellement ce qui suit :

1. J'ai été embauché par la Défenderesse L'Aréna du Rocket Inc. (« **Rocket** ») le 19 mars 2018 et j'occupe le poste de Vice-président, développement et opérations depuis cette date;
2. À ce titre, je suis responsable de l'ensemble des opérations de la Place Bell;
3. Dans l'exercice de mes fonctions, je dois être familier avec les conditions de travail qui sont applicables aux employés de Rocket, puisque je supervise l'ensemble des opérations de Rocket;
4. Je suis informé que les conditions de travail sont les mêmes depuis au moins l'ouverture de la Place Bell en août 2017;
5. Rocket est une organisation de sports et de divertissement qui offre des expériences uniques et mémorables aux spectateurs qui assistent à ses événements au Canada, tel qu'il appert notamment de la Pièce P-3;

6. Alors que les heures officielles d'ouverture des bureaux sont de 8h30 à 17h00, du lundi au vendredi, Rocket exploite également son entreprise à l'extérieur de ces heures incluant le soir et la fin de semaine, notamment en raison de ses activités principales que représentent les matchs de hockey, les spectacles et les autres événements dans lesquels Rocket est impliquée;
7. Rocket a des employés non syndiqués et non cadres rémunérés sur une base annuelle (les « **Employés à salaire annuel** »), qui s'occupent essentiellement de tâches de nature professionnelle telles que les ventes, le marketing, les communications et les finances;
8. Rocket a également des employés syndiqués et non syndiqués rémunérés à l'heure ou à l'événement qui s'occupent principalement des tâches d'exécution telles que l'opération des infrastructures de la Place Bell et leur entretien;
9. En dates des présentes, Rocket a 13 Employés à salaire annuel qui sont permanents ou contractuels, répartis dans les départements suivants :
 - a. Marketing et communications : 4 employés;
 - b. Vente hockey : 7 employés;
 - c. Finances : 2 employés.
10. De plus, depuis le 23 août 2017, 5 Employés à salaire annuel permanents ou contractuels ont quitté Rocket;

I. LES CONDITIONS D'EMPLOI DES MEMBRES DU GROUPE VISÉS PAR LA DEMANDE RELATIVE À ROCKET

11. Les horaires de travail des Employés à salaire annuel sont toujours déterminés en fonction des besoins de leur poste et non en fonction d'un nombre d'heures fixe;
12. Les besoins des postes diffèrent pour chaque département de Rocket;
13. Pour remplir les besoins de leur poste, les Employés à salaire annuel doivent travailler non seulement durant les heures officielles d'ouverture de bureau, mais également à l'extérieur de celles-ci, notamment pour participer à des matchs de hockey du Rocket, des pratiques, des spectacles et d'autres activités selon le cas;
14. Les Employés à salaire annuel ont donc nécessairement un horaire de travail variable;
15. Rocket ne comptabilise pas les heures effectivement travaillées par ses Employés à salaire annuel, par des fichiers ni d'aucune autre façon;
16. La rémunération versée aux Employés à salaire annuel vise à les compenser pour l'ensemble des heures requises pour remplir les besoins de leur poste;
17. En cours d'emploi, la rémunération versée aux Employés à salaire annuel est toujours versée de manière constante et identique à chaque période de paie, sous réserve du paiement de boni ou de commissions auxquels ils pourraient avoir droit, le cas échéant, et dans tous les cas sans égard au nombre d'heures effectivement travaillées;

18. Sans limiter ce qui précède, les Employés à salaire annuel peuvent s'absenter du travail à l'occasion pour des motifs personnels sans devoir reprendre ce temps;
19. Il n'existe au sein de Rocket aucune politique de temps supplémentaire applicable aux Employés à salaire annuel, et ceux-ci sont éligibles à une révision salariale le ou vers le mois de juillet de chaque année;
20. En plus des autres vacances, congés flottants et congés sociaux dont ils bénéficiaient dans le cadre de leur emploi, en raison de l'horaire atypique lié aux postes des Employés à salaire annuel requérant souvent de travailler le soir et la fin de semaine, des congés d'une journée ou d'une demi-journée généralement pris les lundis ou vendredis, ou des congés additionnels durant les fêtes leurs étaient octroyés en fonction de leur participation à certains matchs de hockey du Rocket, aux pratiques, aux spectacles ou autres événements selon le cas (collectivement les « **Congés** ») et ce sans lien avec les heures ainsi effectivement travaillées durant lesdits événements;
21. Par conséquent, pour les Employés à salaire annuel, Rocket n'utilise pas de fichiers, similaires ou non, au fichier « **Comp sched_2017-18_JG_20 avr** » compris dans la Pièce P-5, ou tout autre document en lien avec les Congés;
22. Les Congés n'ont pas été octroyés aux Employés à salaire annuel en fonction de l'atteinte d'un certain nombre d'heures effectivement travaillées par jour ou par semaine, mais étaient exclusivement liés à leur participation à certains matchs de hockey du Rocket, des pratiques, des spectacles ou d'autres événements, selon le cas;
23. Tous les faits allégués dans la présente Déclaration sont vrais.

ET J'AI SIGNÉ :

Mark Weightman

DÉCLARÉ solennellement devant
moi, à [Ville], ce [Date]

Commissaire à l'assermentation pour le Québec

**COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)**

N°. 500-06-000936-183

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

JOANIE GODIN

Demanderesse

- c. -

L'ARÉNA DES CANADIENS INC.

-et-

L'ARÉNA DU ROCKET INC.

Défenderesses

-et-

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

Mise-en-cause

BS0350

n/dos.: 107851-1054

**DEMANDE DES DÉFENDERESSES POUR
PERMISSION DE PRODUIRE UNE PREUVE
APPROPRIÉE ET INTERROGER LA
DEMANDERESSE
(Article 574 C.p.c.); AVIS DE PRÉSENTATION ET
ANNEXE A**

ORIGINAL

**Me Guillaume Boudreau-Simard 514 397 3694
Fax : 514 397 3621**

**Me Eveline Poirier 514 397 2417
Fax : 514 397 3441**

**STIKEMAN ELLIOTT
Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l. AVOCATS
41^e Étage
1155, boul. René-Lévesque Ouest
Montréal, Canada H3B 3V2**