

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N^o: 500-06-000936-183

COUR SUPÉRIEURE
(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)

JOANIE GODIN

et

MATHIEU HÉBERT, résident au 6576
Isaac-Bédard, Unité 1, Québec, province
de Québec, G1H 2Z9, district de Québec;

Demandeurs

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

LES DEMANDEURS EXPOSENT 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- Les demandeurs Joanie Godin et Mathieu Hébert (ci-après « **Demandeurs** ») désirent 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 ils sont membres, 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. ou depuis le 23 août 2017 pour l'employeur L'Aréna du Rocket inc., au moins une semaine de plus de 40 heures. »

LES PARTIES

LA DEMANDERESSE

- 6- La Demanderesse a été salariée auprès de la défenderesse L'Aréna des Canadiens inc. (ci-après : « **Défenderesse Canadiens** ») 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 Canadiens;
- 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**;

LE DEMANDEUR

- 8.1 Le Demandeur a été salarié auprès de la Défenderesse Canadiens à compter du 10 janvier 2017, tel qu'il appert du contrat d'embauche daté du 19 décembre 2016, pièce **P-9**;
- 8.2 Le Demandeur occupait au moment de son départ, le poste de Gestionnaire de compte pour le Club de hockey Rocket de Laval;
- 8.3 Le Demandeur a ainsi débuté comme salarié auprès de la Défenderesse Canadiens avec comme lieu de travail le Centre Bell avant d'être déménagé à la Place Bell et de devenir salarié de la Défenderesse L'Aréna du Rocket inc. (ci-après : « **Défenderesse Rocket** »);

8.4 La Défenderesse Rocket a simplement poursuivi le contrat de travail qui avait été conclu préalablement avec la Défenderesse Canadiens à l'exception que le Demandeur était devenu salarié à temps plein vers la fin du mois de janvier 2017;

8.5 L'emploi du Demandeur a pris fin le ou vers le 4 juin 2018;

LES DÉFENDERESSES

- 9- Les Défenderesses sont des entreprises de compétence provinciale régies par la L.n.t.;
- 10- La Défenderesse Canadiens 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 et P-3 A**;
- 11- Entre autres, la Défenderesse Canadiens 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 connue sous le nom «Canadiens de Montréal»;
- 12- La Défenderesse Canadiens 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;
- 12.1- Le 11 juillet 2016, la Défenderesse Canadiens et le Club de hockey Canadien inc. annonce le déménagement à la Place Bell de leur club-école installé à Terre-neuve, tel qu'il appert du communiqué diffusé le 11 juillet 2016, pièce **P-8**;
- 12.2- Le 9 septembre 2016, suite à un concours, le Club de hockey Canadien inc. déclare et enregistre le nom « Club de Hockey Rocket de Laval », pièce P-3 A;
- 12.3- Le 8 décembre 2016, la Défenderesse Rocket est constituée, tel qu'il appert de l'extrait du registre du Registraire des entreprises, pièce **P-3 B**;
- 12.4- La Défenderesse Rocket administre de manière générale tout ce qui ne relève pas directement des «opérations hockey», mais qui est en lien direct ou indirect avec le club-école du Canadiens de Montréal opérant dans la Ligue américaine de hockey, connue sous le nom «Rocket de Laval»;
- 12.5- Depuis, la Défenderesse Canadiens a transféré à la Défenderesse Rocket, le 1er juillet 2017, le contrôle et la responsabilité officielle des salariés travaillant au projet de création et au fonctionnement du Rocket de Laval;
- 12.6- La Défenderesse Rocket opère aussi à titre d'employeur sous le nom de Place Bell, pièce P-3 B;

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- Les Défenderesses soumettent habituellement des contrats d'embauche écrits aux membres du groupe;
- 16.1- Au moment du transfert de responsabilité des salariés, les Défenderesses n'ont pas modifié ni soumis de nouveaux contrats de travail aux membres du groupe;
- 17- Les salariés membres du groupe travaillent tous pour les Défenderesses et sont rémunérés sur une base annuelle, c'est-à-dire qu'une rémunération fixe est déterminée en fonction d'un nombre d'heures 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 les Défenderesses ont imposé cette condition à l'embauche;
- 20- Les Défenderesses assurent 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 des Défenderesses 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- Les Défenderesses utilisent différents fichiers d'horaires [...] ou méthodes de contrôle du temps dont elles conservent la gestion sans en informer spécifiquement les membres du groupe;
- 24- De façon continue, les Défenderesses demandent à leurs salariés [...] de requérir l'autorisation en cas d'absence;
- 25- Les Défenderesses dictent aussi l'heure de début et de fin des quarts de travail dans chacun de leurs services, départements ou entités;

- 26- Par ailleurs, les Défenderesses contrôlent l'heure d'arrivée et de départ des membres du groupe;
- 27- Dans leur computation du temps travaillé, les Défenderesses retranchent 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 Canadiens détermine que les salariés membres du groupe doivent être présents à 10h;
- 29- Le lendemain d'un match du Canadiens, la Défenderesse Canadiens détermine que les membres du groupe travailleront de 10h à 17h;
- 30- En modifiant à sa convenance l'horaire de travail, la Défenderesse Canadiens oblige ainsi les membres du groupe à « récupérer » les heures supplémentaires qu'ils auraient travaillées le soir d'un match;
- 30.1- La Défenderesse Rocket, quant à elle, oblige les salariés à travailler certains soirs et fins de semaine lors de matchs et d'activités promotionnelles, et ce, en sus des heures régulièrement travaillées;
- 30.2- La Défenderesse Rocket accepte occasionnellement d'octroyer le lundi avant-midi de congé si le salarié a travaillé deux soirs de match [...] lorsqu'il y a trois soirs de match dans la même semaine. Lorsqu'il n'y a que deux soirs de match dans la même semaine aucun avant-midi de congé n'est alors permis;
- 30.3- La Défenderesse Rocket n'accepte aucune autre reprise de temps et décide unilatéralement du moment et de la durée de la reprise;
- 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, les Défenderesses exercent un contrôle du temps de travail effectif;

LE NON-PAIEMENT DES HEURES TRAVAILLÉES

- 33- Les Défenderesses savent que le travail des membres du groupe est requis et nécessaire, parfois au moment de la pause du dîner, occasionnellement après la fin de la période horaire habituelle, les soirs de match, durant les déplacements requis et parfois les fins de semaine;
- 34- Les Défenderesses ne reconnaissent pas toutes les heures travaillées par les membres du groupe et imposent que ceux-ci reprennent seulement en partie les heures supplémentaires travaillées au moment où les Défenderesses le déterminent, et ce, sans aucune majoration, contrairement à ce que stipule la L.n.t;

- 35- De façon illégale, les Défenderesses ne rémunèrent pas les heures supplémentaires au-delà de la semaine normale de travail;
- 36- Par ailleurs, les Défenderesses ne rémunèrent 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, les Défenderesses se réfugient 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, les Défenderesses sont tenues 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 Canadiens établissait la semaine de travail à 37,5 heures;
- 41- Puisque la Défenderesse Canadiens 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 Canadiens 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 Canadiens;
- 45- Malgré les questionnements, la Défenderesse Canadiens 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 Canadiens 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 Canadiens 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 Canadiens 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 Canadiens 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 Canadiens 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 Canadiens, 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 Canadiens 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 Canadiens 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 Canadiens comptabilisera uniquement 59 heures à temps simple pour ces 7 jours;

- 62- La Défenderesse Canadiens 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 Canadiens n'acceptera jamais de reconnaître, de comptabiliser, ni de majorer les 37,5 heures supplémentaires réellement travaillées;
- 64- La Défenderesse Canadiens, 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 Canadiens 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 Canadiens 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 Canadiens 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**;

FAITS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LE DEMANDEUR

- 70.1- Durant son emploi, le Demandeur avait un horaire officiel déterminé par M. Benjamin Roy de 9h00 à 17h00;
- 70.2- Par ailleurs, le « contrat d'embauche permanente », pièce P-9, fait état au moment de l'embauche d'«un salaire annuel de base de 37 000\$ (payé au prorata des heures travaillées à 4 jours par semaine) ...»
- 70.3- Le Demandeur n'a jamais été informé d'une politique permettant aux salariés de s'absenter du travail à l'occasion, sans devoir reprendre ce temps;

70.4- Lorsque le Demandeur devait s'absenter, il devait demander l'autorisation à son supérieur immédiat;

70.5- Par ailleurs, la Défenderesse Rocket déterminait certaines journées durant lesquelles certaines heures accumulées et travaillées au-delà de la durée de la semaine normale de travail pouvaient être reprises;

70.6- De plus, le Demandeur n'a jamais eu de processus de révision salariale;

70.7- Malgré les questionnements adressés à Mme Maryse Landry, vice-présidente des ressources humaines du Groupe CH, au sujet des pratiques mises en place par M. Benjamin Roy au sein de la Défenderesse Rocket, le Demandeur n'a jamais eu de retour mis à part une convocation de M. Roy mécontent d'avoir été informé de cette plainte du Demandeur;

Le dépassement de la semaine normale de travail

70.8- À titre d'exemple, pour la période de paie terminant le 30 novembre 2017, le Demandeur a travaillé trois (3) soirs de match terminant en moyenne à 22h30;

70.9- De plus, en maintenant son horaire régulier de travail du lundi au vendredi de 9h à 17h, le Demandeur devait aussi travailler la journée de samedi pour un (1) match d'après-midi, le tout tel qu'il appert des « Feuille de match » des 15,17, 24 et 25 novembre 2017, pièce P-10;

70.10- Puisqu'il y avait uniquement deux (2) soirs de match par semaine, le Demandeur n'a pu s'absenter et n'a reçu aucune rémunération supplémentaire, tel qu'il appert d'une copie du bordereau de paie pour la période de paie terminant le 30 novembre 2017, pièce P-11;

70.11- Le Demandeur était requis de travailler les 40 matchs (2 présaisons et 38 réguliers) du Rocket de Laval, majoritairement les soirs et les fins de semaine, de participer à différentes activités promotionnelles dont notamment des soirées ou des journées pour les partisans, une journée des abonnés ou des activités promotionnelles au Centropolis, le tout réalisé en plus de son horaire régulier de travail du lundi au vendredi de 9h à 17h;

70.12- Le Demandeur a travaillé tous les matchs à domicile du calendrier 2017-2018 du Rocket de Laval en sus de son horaire régulier de travail, le tout tel qu'il appert du Calendrier des matchs à domicile du Rocket de Laval pour la saison 2017-2018, pièce P-12;

70.13- Le Demandeur a travaillé en moyenne 5.5 heures durant chacun des 27 soirs de matchs et 6 heures durant chacun des 13 matchs les weekends, pour un total 226,5 heures supplémentaires auxquelles s'ajoutent les activités de promotions où la présence était requise (sauf à parfaire);

70.14- Au final, la Défenderesse Rocket a uniquement permis au Demandeur de reprendre quatre (4) journées de 7,5 heures certains lundis, en plus d'octroyer les 27, 28 et 29 décembre 2017 pour un total de 52,5 heures cumulées qui ont pu être reprises sans majoration, par ces congés;

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, les Défenderesses enfreignent différentes obligations relatives au contrat de travail [...] 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 règlementaires 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 parfois les heures supplémentaires, mais celles-ci sont réduites unilatéralement par les Défenderesses;

- 82- Par ailleurs, les Défenderesses refusent 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, les Défenderesses demandent 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 les Défenderesses;

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 les Défenderesses n'ont 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- Les Défenderesses retranchent 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- Les Défenderesses savent pertinemment qu'elles demandent 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 des Défenderesses, autant à la suite d'une fin d'emploi souhaitée ou non;

LES RÉPARATIONS DEMANDÉES

- 98- En agissant ainsi, les Défenderesses ne respectent pas les dispositions impératives de la L.n.t.;
- 99- Les Demandeurs et les membres du groupe sont en droit de demander les sommes dues par les Défenderesses en vertu des dispositions impératives de la L.n.t.;
- 100- Ainsi, la Demanderesse demande que la Défenderesse Canadiens 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 Canadiens 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\$;

100.1-Quant au Demandeur, il demande que la Défenderesse Rocket soit condamnée à lui verser les montants suivants :

- a) Une somme de **3 300,78\$** représentant 174 heures accumulées qui n'ont pas été rémunérées ou compensées par la Défenderesse Rocket et qui sont payables à un taux de 18,97\$ l'heure; (sauf à parfaire)
- b) Une somme de **2 148,36\$** représentant la majoration de 50% applicable aux 226,5 heures qui ont été travaillées en sus de la durée de la semaine normale de travail fixée à 40 heures par semaine; (sauf à parfaire)

- c) Une somme de 217,97\$ relatif à l'indemnité afférant au congé annuel représentant 4% de la rémunération due de 5 449,14\$;

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

- 101- Chaque membre du groupe a été un salarié de l'une ou l'autre des Défenderesses 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 l'une ou l'autre des Défenderesses;
- 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 l'une ou l'autre des Défenderesses qui n'ont pas été rémunérées;
- 108- [...]
- 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 les Demandeurs entendent faire trancher par l'action collective envisagée sont :
- a) Est-ce que les Défenderesses pouvaient établir un contrat de travail qui ne comporte aucune majoration de la rémunération ou des heures réalisées en sus de la durée de la semaine normale de travail?
- b) Est-ce que la détermination du salaire horaire habituel peut être calculée à partir d'un salaire établi sur une base annuelle?
- c) Les Défenderesses exercent-elles un contrôle effectif des heures travaillées par ses salariées?

- d) Les Défenderesses doivent-elles payer les heures supplémentaires au-delà de 40 heures et à quel taux?
- e) Les Défenderesses doivent-elles payer les heures de pause et de repas, alors que les salariés doivent rester à leur poste et continuer d'exécuter leurs tâches?
- f) Les Défenderesses doivent-elles payer les heures liées aux déplacements exigés de ses salariés?
- g) Les Défenderesses doivent-elles payer l'indemnité afférente au congé annuel sur les heures qui n'avaient pas été rémunérées?
- h) Est-ce que les Défenderesses doivent payer des intérêts sur les sommes dues et l'indemnité additionnelle?
- i) [...]
- j) 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 par l'une ou l'autre des Défenderesses?
- b) Quel est le montant des autres indemnités et intérêts dus à chaque membre du groupe par l'une ou l'autre des Défenderesses?

LES CONCLUSIONS RECHERCHÉES

112- Les conclusions recherchées contre les Défenderesses par les Demandeurs et pour les membres du groupe sont :

- a) **ACCUEILLIR** la demande en action collective des demandeurs Joanie Godin, Mathieu Hébert et des membres du groupe contre la défenderesse L'Aréna des Canadiens inc. et la défenderesse L'Aréna du Rocket inc.;
- b) **DÉCLARER** nulle toute entente conclue entre un membre du groupe et la défenderesse L'Aréna des Canadiens inc. ou la défenderesse L'Aréna du Rocket inc. qui serait contraire à l'ordre public;
- c) **CONDAMNER** la défenderesse L'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) **CONDAMNER** la défenderesse *L'Aréna du Rocket inc.* à payer au demandeur Mathieu Hébert la somme de 5667,11\$ 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;

e) **LE TOUT** avec frais, incluant les frais d'avis;

Subsidiairement

f) **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 des Défenderesses;

115- En raison des différentes composantes d'affaires des Défenderesses, les Demandeurs ne connaissent ni les noms ni les coordonnées de tous les membres du groupe et ne peuvent les obtenir qu'avec l'assistance des Défenderesses;

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, ceci limite les Demandeurs dans leurs possibilités de contacts ou pour obtenir des plaintes formelles qui ne seraient pas anonymes;

118- Par conséquent, il est impossible pour les Demandeurs 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 Canadiens 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 échangé avec d'anciens employés des Défenderesses qui lui ont permis de confirmer les pratiques qu'elle dénonce;
- 128- La Demanderesse est consciente des enjeux soulevés par cette action contre les Défenderesses 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 modifiée, en a discuté avec eux et a donné son approbation préalablement au dépôt;

- 131.1- Quant au Demandeur, celui-ci a contacté les avocats de la Demanderesse dès le dépôt de la Demande d'autorisation contre la Défenderesse Canadiens;
- 131.2- Le Demandeur a aussi communiqué avec d'anciens employés de la Défenderesse Rocket afin de fournir les faits nécessaires à l'élargissement du groupe et à l'ajout de la Défenderesse Rocket;
- 131.3- Le Demandeur a suivi les procédures et demeurerait disponible afin d'assurer, si nécessaire, une représentation adéquate des intérêts connexes des employés de la Défenderesse Rocket dont plusieurs avaient un contrat de travail qui provenait de la Défenderesse Canadiens;
- 131.4- Le Demandeur est disposé à investir le temps nécessaire, à collaborer avec les avocats et la Demanderesse afin de mener à bien les réclamations des membres du groupe;
- 131.5- Le Demandeur avait même durant son emploi soulevé à la vice-présidence aux ressources humaines plusieurs des problématiques alléguées à la Demande d'autorisation, en plus de procéder à des vérifications auprès de la CNESST;
- 131.6- Le Demandeur entend représenter honnêtement et loyalement les intérêts de tous les membres du groupe;

JURIDICTION

- 132- Les Demandeurs souhaitent être autorisés 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- Les Défenderesses exercent leurs 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 les Défenderesses décrite comme une :

« Une action collective en responsabilité contractuelle. »

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

« Tous les salarié(e)s 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. ou depuis le 23 août 2017 pour l'employeur L'Aréna du Rocket 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 les Défenderesses pouvaient établir un contrat de travail qui ne comporte aucune majoration de la rémunération ou des heures réalisées en sus de la durée de la semaine normale de travail?
- b) Est-ce que la détermination du salaire horaire habituel peut être calculée à partir d'un salaire établi sur une base annuelle?
- c) Les Défenderesses exercent-elles un contrôle effectif des heures travaillées par ses salariées?
- d) Les Défenderesses doivent-elles payer les heures supplémentaires au-delà de 40 heures et à quel taux?
- e) Les Défenderesses doivent-elles payer les heures de pause et de repas, alors que les salariés doivent rester à leur poste et continuer d'exécuter leurs tâches?
- f) Les Défenderesses doivent-elles payer les heures liées aux déplacements exigés de ses salariés?
- g) Les Défenderesses doivent-elles payer l'indemnité afférente au congé annuel sur les heures qui n'avaient pas été rémunérées?
- h) Est-ce que les Défenderesses doivent payer des intérêts sur les sommes dues et l'indemnité additionnelle?
- i) [...]
- j) 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 par l'une ou l'autre des Défenderesses?

b) Quel est le montant des autres indemnités et intérêts dus à chaque membre du groupe par l'une ou l'autre des Défenderesses?

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

ACCUEILLIR la demande en action collective des demandeurs Joanie Godin, Mathieu Hébert et des membres du groupe contre la défenderesse L'Aréna des Canadiens inc. et la défenderesse L'Aréna du Rocket inc.;

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

CONDAMNER la défenderesse L'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;

CONDAMNER la défenderesse L'Aréna du Rocket inc. à payer au demandeur Mathieu Hébert la somme de 5 667,11\$ 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.

[...]

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 29 janvier 2019



Avocat des demandeurs

Me Sébastien Paquin-Charbonneau
Sébastien Paquin-Charbonneau, avocat
(Code d'impliqué : AP0LZ9)
4, rue Notre-Dame Est, Bureau 304
Montréal (Québec) H2Y 1B8
spc@avocatdutravail.com
T: 514-576-9388, F: 514-673-9058
N/D : 18-1020-01

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N^o: 500-06-000936-183

COUR SUPÉRIEURE
(CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES)

JOANIE GODIN

et

MATHIEU HÉBERT, résident au 6576
Isaac-Bédard, Unité 1, Québec, province
de Québec, G1H 2Z9, district de Québec;

Demandeurs

-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

LISTE DES PIÈCES RE-MODIFIÉE

Au soutien de sa demande d'autorisation d'une action collective, les Demandeurs dénoncent 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;
<u>P-3 A</u>	<u>Extrait du registre du Registraire des entreprises (Club du hockey du Canadien inc.);</u>
<u>P-3 B</u>	<u>Extrait du registre du Registraire des entreprises (L'Aréna du Rocket inc.);</u>
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;

<u>P-7</u>	<u>Bordereau de paie daté du 30 avril 2018;</u>
<u>P-8</u>	<u>Communiqué du 11 juillet 2016;</u>
<u>P-9</u>	<u>Contrat d'embauche daté du 19 décembre 2016</u>
<u>P-10</u>	<u>Feuilles de match des 15, 17, 24 et 25 novembre 2017</u>
<u>P-11</u>	<u>Copie d'un bordereau de paie pour la période se terminant le 30 novembre 2017</u>
<u>P-12</u>	<u>Calendrier des matchs à domicile du Rocket de Laval pour la saison 2017-2018</u>

Montréal, le 29 janvier 2019



Me Sébastien Paquin-Charbonneau

Avocat des demandeurs

Sébastien Paquin-Charbonneau, avocat

(Code d'impliqué : AP0LZ9)

4, rue Notre-Dame Est, Bureau 304

Montréal (Québec) H2Y 1B8

spc@avocatdutravail.com

T: 514-576-9388, F: 514-673-9058

N/D : 18-1020-01

N° 500-06-000936-183

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)

JOANIE GODIN
et
MATHIEU HÉBERT

Demandeurs

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 RE-MODIFIÉE 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
AVOCAT DES DEMANDEURS
spc@avocatdutravail.com
(Code d'impliqué : AP0LZ9)
4, rue Notre-Dame Est, Bureau 304
Montréal (Québec) H2Y 1B8
Téléphone : 514-576-9388
Télécopieur : 514-673-9058
Dossier: 18-1020-01



SÉBASTIEN
PAQUIN-CHARBONNEAU
AVOCAT