

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

**C.A. N° :
C.S. N° : 500-06-000936-183**

COUR D'APPEL

JOANIE GODIN, résidente au 1000
Gordon, appartement 205, Verdun,
province de Québec, H4G 2S2, district de
Montréal;

-et-

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

APPELANTS/Demandeurs

-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;

-et-

L'ARÉNA DU ROCKET 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;

INTIMÉES/Défenderesses

-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/Mise en cause

DÉCLARATION D'APPEL

Partie appelante
Daté du 11 juin 2019
(Art. 352 C.p.c.)

1. Les APPELANTS/demandeurs se pourvoient contre un jugement de la Cour supérieure, rendu le 6 mai 2019 par l'Honorable Juge Chantal Lamarche j.c.s. (la « **Juge de première instance** », dans le dossier judiciaire no. 500-06-000936-183, rejetant leur demande pour être autorisé à exercer une action collective, comme il appert du jugement produit à l'**Annexe I** (le « **Jugement de Première Instance** ») ;
2. La date de l'avis de jugement est le 13 mai 2019 ;
3. L'APPELANTE/demanderesse Joanie Godin a entrepris la présente action collective le 20 juillet 2018 dans le district judiciaire de Montréal, comme il appert du plumitif du dossier judiciaire no. 500-06-000936-183 produit à l'**Annexe II** ;
4. Le 23 août 2018, une demande modifiée ajoutant l'INTIMÉE/défenderesse L'Aréna du Rocket inc. est signifiée ;
5. Le 15 janvier 2019, la Juge de première instance rend jugement sur la Demande des défenderesses de produire une preuve appropriée et d'interroger L'APPELANTE/demanderesse, comme il appert du jugement produit à l'**Annexe III** ;
6. Le 29 janvier 2019, une demande re-modifiée ajoute L'APPELANT/demandeur Mathieu Hébert, comme il appert de la demande re-modifiée produite à l'**Annexe IV** ;
7. Suivant un *Avis d'opposition des défenderesses*, la Juge de première instance, à la suite de la tenue d'une conférence téléphonique le 19 février 2019, accorde la permission de modifier la demande modifiée d'autorisation d'exercer une action collective des APPELANTS/demandeurs, comme il appert du procès-verbal de la conférence téléphonique du 19 février 2019 produit à l'**Annexe V** ;
8. L'audition de la demande re-modifiée sur laquelle le Jugement de Première Instance s'est prononcé a duré deux (2) jours, soit les 21 et 22 mars 2019, au palais de justice de Montréal ;

9. Le Jugement de Première Instance a conclu que les APPELANTS/demandeurs n'ont pas satisfait les conditions de l'article 575 (2) et 575 (3) du *Code de procédure civile*, RLRQ c. C-25.01 (le «**C.p.c.**»), mais que les conditions de l'article 575 (1) et 575 (4) C.p.c. étaient satisfaites ;

LES ERREURS CONTENUES AU JUGEMENT DE PREMIÈRE INSTANCE ET LES MOTIFS D'APPEL :

10. Essentiellement, les APPELANTS/demandeurs soumettent deux causes d'action en lien avec la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1, (la « **LNT** »):
- a. Un contrat de travail ayant une base de rémunération annuelle ne soustrait pas les INTIMÉES/défenderesses aux dispositions de la LNT sur la durée du travail ;
 - b. Subsidiairement, le contrôle effectif du temps de travail par les INTIMÉES/défenderesses rend la rémunération annuelle factice permettant alors l'entière application des dispositions de la LNT ;
11. Avec respect, les APPELANTS/demandeurs soumettent que le Jugement de Première Instance est entaché d'erreurs de droit et d'erreurs mixtes de faits et de droits qui sont manifestes et déterminantes pour les motifs suivants :
12. **Premièrement**, le Jugement de Première Instance erre en droit lorsque la Cour tranche une question de droit au stade de l'autorisation en dépassant le seuil de l'évaluation sommaire du droit ;
13. Les APPELANTS/demandeurs entendent démontrer que les conclusions en droit ne sont ni frivoles ni manifestement non fondée en droit. Elles font partie des issues possibles au syllogisme juridique et relève d'une interprétation juridique qui nécessite une preuve extrinsèque impliquant des faits contestés ;
14. Cette erreur de droit est déterminante puisqu'elle empêche les APPELANTS/demandeurs de présenter une preuve complète au soutien de l'interprétation législative qu'ils plaident contrevenant ainsi au droit à une défense pleine et entière ;

15. **Deuxièmement**, le Jugement de Première Instance est entaché d'une erreur de droit alors que la Cour adopte une interprétation restrictive des dispositions portant sur la « durée du travail » prévue à la LNT ;
16. Les APPELANTS/demandeurs soumettent que l'interprétation décidée au Jugement de Première Instance ne cadre pas avec l'esprit de la loi, son objet, l'ordre public et l'intention du législateur ;
17. Avec égards, permettre aux employeurs de contracter sur une base de rémunération annuelle ne peut avoir pour conséquence de soustraire le salarié des dispositions de la LNT relatives à la durée du travail ;
18. Si l'on suivait le Jugement de Première Instance, l'objectif de la LNT de réduire certains déséquilibres inhérents au contrat de travail n'aurait d'utilité qu'à l'égard du paiement du salaire minimum. Si cela s'avérait être le cas, la détermination contractuelle de la base de rémunération emporterait renonciation aux protections prévues à la LNT qui est pourtant une loi d'ordre public de direction ;
19. Les APPELANTS/demandeurs entendent démontrer que la section sur la durée du travail prévue à la LNT comporte un nombre important de normes qui deviendraient alors inapplicables à l'égard des salariés ayant une base de rémunération annuelle ;
20. Le Jugement de Première Instance écarte l'ensemble de ces normes en limitant l'analyse à la capacité d'établir ou non un salaire annuel habituel. Cette erreur de droit est déterminante puisque l'interprétation retenue prive des salariés de normes d'ordre public.
21. **Troisièmement**, le Jugement de Première Instance erre en droit en ne limitant pas l'analyse des faits tenus pour avérés à l'examen du caractère soutenable du syllogisme juridique des APPELANTS/demandeurs ;
22. Le Jugement de Première Instance ne pouvait trancher la question subsidiaire relative à la présence d'un contrôle effectif du temps de travail sans l'administration d'une preuve contradictoire ;

23. Avec égards, au paragraphe 97 du Jugement de Première Instance (**Annexe I**), après avoir exposé le syllogisme juridique des appelants, la Cour, qualifie même en ces termes le raisonnement exposé : « en théorie il s'agit d'une cause défendable » ;
24. Pour ce seul motif, la Cour aurait dû accorder l'autorisation afin de permettre aux APPELANTS/demandeurs de faire une preuve au fond quant à l'établissement d'un contrôle effectif du temps de travail ;
25. Mais il y a plus, les APPELANTS/demandeurs entendent démontrer par ailleurs que le contrôle effectif du temps de travail ne demande pas une recherche précise d'un taux horaire, mais plutôt qu'un contrôle des heures soit exercé, ce qui rend alors la rémunération annuelle factice ;
26. En effet, si la Cour conclut que l'établissement d'un salaire annuel rend inapplicable certains articles de LNT, subsidiairement, il demeure nécessaire de démontrer que le salarié est réellement rémunéré sur une base annuelle et qu'il ne s'agit pas d'un subterfuge en vue de simplement éluder des dispositions de la LNT ;
27. Aux paragraphes 98 et 99 du Jugement de Première Instance, la Cour se prononce à l'effet que :

[98] En effet, si par exemple, l'employeur tient un registre des heures effectivement travaillées de ses salariés recevant un salaire annuel et ayant un horaire variable et que pour chaque heure travaillée en sus d'un nombre fixe par semaine, disons 37 heures, il donne soit un congé du même nombre d'heures excédentaires, un taux horaire habituel peut être calculé. La même situation prévaudrait si l'employeur rémunère le salarié pour ces heures excédentaires selon un taux horaire obtenu en divisant son salaire annuel par l'équivalent de 37 heures par semaine. Dans les deux exemples, un taux horaire habituel peut être établi en divisant le salaire, dit annuel, par l'équivalent de 37 heures par semaine. C'est d'ailleurs la conclusion du juge Yvon Nolet dans *Bélanger c. Magasins Trévi inc.* Il retient que l'employeur garde un registre des heures effectivement travaillées et rémunère celles qui excèdent la semaine normale de travail sur la base d'un taux horaire. Il devenait donc possible de calculer un taux horaire habituel.

[99] Un taux horaire habituel pourrait aussi être établi si le salarié travaille régulièrement un nombre fixe d'heures par semaine et que ce n'est qu'exceptionnellement qu'il les excède. (Référence omise, nos soulignements)

28. Ainsi, selon le Jugement de Première Instance, tout employeur employant un salarié sur une base de rémunération annuelle pourrait convertir les heures supplémentaires travaillées au-delà de la durée de la semaine normale de travail, en un « congé »

compensatoire dont la durée serait légèrement inférieure en temps, empêchant ainsi l'établissement d'un taux horaire habituel ;

29. Avec égards, les APPELANTS/demandeurs soumettent que cette interprétation du contrôle effectif du temps de travail est entachée d'erreurs déterminantes en droit et que la détermination de celui-ci ne pouvait pas être réalisée à l'étape d'autorisation puisque cela empêche les APPELANTS/demandeurs de faire la preuve requise par cette question mixte de faits et de droit.
30. **Quatrièmement** le Jugement de Première Instance erre manifestement lorsque la Cour procède à l'analyse contradictoire des faits devant pourtant être tenus pour avérés et des pièces soumises à la demande re-modifiée ;
31. Les APPELANTS/demandeurs soumettent que le Jugement de Première Instance écarte notamment les pièces P-2, P-5, P-7 et la déclaration assermentée d'Anna Martini (la «**D-AM**») soumise par les INITMÉES/défenderesse. Pourtant, un fichier comptabilisant les heures durant l'emploi de l'APPELANTE/demanderesse Godin (Pièce **P-5**), permet, au moment de la fin d'emploi, de verser une somme (Pièce **P-7**) qui correspond « aux heures travaillées et accumulées » (Pièce **P-2**) et que l'INTIMÉE/défenderesse L'Aréna des Canadiens y soustrait même le paiement « d'une journée payée en trop sur la dernière paie [...] puisque l'emploi de la Demanderesse s'est terminé le jeudi [...] » (**D-AM**) (Pièces regroupées sous **Annexe VI**);
32. Puisque ces faits et ces pièces devaient être tenus pour avérés, les APPELANTS/demandeurs soumettent que le syllogisme proposé reposait sur une base factuelle adéquate et suffisante démontrant un contrôle effectif du temps de travail. Le Jugement de Première Instance s'est non seulement avancé dans une analyse du fond, mais les conclusions factuelles sont aussi avec égards erronées ou partielles ;
33. En effet, en soumettant les APPELANTS/demandeurs à un calcul serré des heures travaillées, en offrant des congés, en versant des « bonis » ou en appliquant des coupures salariales en fonction de ce calcul, les INTIMÉES/Défenderesses démontrent entre autres que la rémunération annuelle est factice ;

34. Cette erreur mixte de faits et de droit est manifeste et déterminante puisqu'elle permettrait aux INTIMÉES/défenderesses et à tout employeur d'exercer un contrôle horaire tout en évitant les dispositions de la LNT sur la durée du travail.
35. **Cinquièmement**, le Jugement de Première Instance erre en droit lorsqu'il introduit le critère du « meilleur moyen » absent du droit civil québécois encadrant l'autorisation d'exercer une action collective ;
36. Les APPELANTS/demandeurs entendent démontrer que le véhicule procédural qu'est l'action collective n'est pas un recours exceptionnel et qu'il fait partie des remèdes ordinaires à la disposition des justiciables qui peuvent y voir des avantages ;
37. Le Jugement de Première Instance adopte par ailleurs une interprétation restrictive des articles 118 et 119 de la LNT et les APPELANTS/demandeurs soumettent que le législateur n'a pas voulu donner une compétence exclusive à la MISE EN CAUSE/mise en cause pour exercer les droits des salariés ;
38. De plus, le pouvoir de la MISE EN CAUSE/mise en cause d'exercer les droits des salariés est discrétionnaire. Rien n'oblige la MISE EN CAUSE/mise en cause de l'exercer et rien n'oblige les salariés de procéder par cette voie procédurale ;
39. À titre d'exemple, la CNESST a accepté une plainte portant sur des faits similaires et en a rejeté une autre à l'encontre des INTIMÉES/défenderesses, comme il appert de la lettre des avocats des INTIMÉES/défenderesses adressée à L'Honorable Chantal Châtelain, j.c.s le 31 août 2018 (**Annexe VII**);
40. Cette erreur de droit est déterminante puisqu'elle empêche indûment l'exercice du véhicule de l'action collective alors que le législateur a fait le choix de ne pas hiérarchiser l'utilisation des véhicules procéduraux.
41. **Sixièmement**, le Jugement de Première Instance erre en faits et en droit dans l'évaluation et l'appréciation du caractère peu pratique des règles du mandat ou de la jonction d'Instance en s'écartant des faits soumis au dossier. Le Jugement de Première Instance résume ainsi en partie les faits :

[121] En l'espèce, le nombre de membres est connu, soit 140 chez LAC répartis dans 12 départements et 13 chez le Rocket répartis dans 3 départements.

[122] Les membres ne sont pas décimés à travers le Québec puisque ce sont des salariés travaillant pour un employeur situé à Laval et un autre situé à Montréal.

42. Pourtant, la déclaration assermentée d'Anna Martini dont la production a été autorisée révèle au paragraphe 9 (**Annexe VII**) que « depuis le 20 juillet 2017, 34 employés à salaire annuel permanents et contractuel ont quitté LAC », alors que la déclaration assermentée de Mark Weightman révèle au paragraphe 10 que « depuis le 23 août 2017, 5 employés à salaire annuel permanents ou contractuels ont quitté Rocket » ;

43. De plus, l'adresse même de L'APPELANT/demandeur Hébert démontre à sa face même que des salariés ou anciens salariés peuvent être décimés à travers le Québec contrairement aux conclusions du Jugement de Première Instance ;

44. Les APPELANTS/demandeurs entendent démontrer que les conclusions en faits et droit sont viciées de manière manifeste et déterminante par une trame factuelle erronée et que l'analyse liée aux difficultés qu'ont les APPELANTS/demandeurs d'obtenir un mandat ou de procéder par jonction d'instance n'est pas réalisée selon l'approche large et libérale qui doit être préconisée ;

45. Ces nombreuses erreurs sont déterminantes au point d'infirmer le Jugement de Première Instance.

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR D'APPEL :

ACCUEILLIR le présent appel ;

INFIRMER le jugement rendu le 6 mai 2019 par l'Honorable Juge Chantal Lamarche, j.c.s dans le dossier judiciaire no. 500-06-000936-183 ;

ATTRIBUER à L'APPELANTE/demanderesse Joanie Godin et à L'APPELANT/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. »

ACCUEILLIR les principales questions de faits et de droit suivantes telles qu'elles le sont dans la Demande re-modifiée d'exercer une action collective des APPELANTS/demandeurs Joanie Godin et Mathieu Hébert, qui se lisent comme suit :

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?

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?

ACCUEILLIR les conclusions suivantes telles qu'elles le sont dans la Demande re-modifiée d'exercer une action collective des APPELANTS/demandeurs Joanie Godin et Mathieu Hébert, qui se lisent comme suit :

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 ;

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 de justice.

Avis de la présente inscription en appel est donné à Me Eveline Poirier, Me Guillaume Boudreau-Simard et Me Constantin Schiavon du cabinet Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l., avocats des INTIMÉES/défenderesses, L'Aréna des Canadiens inc. et L'Aréna du Rocket inc., à Me Nicole Gagné, du contentieux Paquet Tellier (CNESST) avocate de la MISE EN CAUSE/mise en cause, Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail et au greffe de la Cour supérieure du Québec du district de Montréal;

Montréal, le 11 juin 2019.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, connected strokes, positioned above a horizontal line.

Avocat des APPELANTS/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

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

N° :
Première instance
N° : 500-06-000936-183

COUR D'APPEL

JOANIE GODIN,

- et -

MATHIEU HÉBERT,

APPELANTS/Demandeurs

-c.-

L'ARÉNA DES CANADIENS INC.,

-et-

L'ARÉNA DU ROCKET INC.,

INTIMÉES/Défenderesses

-et-

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

MISE EN CAUSE/Mise en cause

LISTE DES ANNEXES AU SOUTIEN DE LA DÉCLARATION D'APPEL

Partie appelante
Daté du 11 juin 2019

- ANNEXE I :** Jugement de l'honorable Chantal Lamarche de la Cour supérieure rendu le 6 mai 2019 ;
- ANNEXE II :** Plumitif du dossier judiciaire no. 500-06-000936-183 ;
- ANNEXE III :** Jugement sur la *Demande des défenderesses de produire une preuve appropriée et d'interroger la demanderesse* rendu le 15 janvier 2019 ;
- ANNEXE IV :** Demande re-modifiée d'autorisation d'exercer une action collective datée du 29 janvier 2019 ;
- ANNEXE V :** Procès-verbal de la conférence téléphonique du 19 février 2019 ;

ANNEXE VI: Pièces P-2, P-5, P-7 et déclaration d'Anna Martini déposées en première instance ;

ANNEXE VII: Lettre des avocats des INTIMÉES/défenderesses adressée à L'Honorable Chantal Châtelain j.c.s., le 31 août 2018 ;

Montréal, le 11 juin 2019.



Avocat des APPELANTS/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

ANNEXE I

Jugement de l'honorable Chantal Lamarche de la Cour supérieure
rendu le 6 mai 2019

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N : 500-06-000936-183

DATE 6 mai 2019

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE CHANTAL LAMARCHE, J.C.S.

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

JUGEMENT

1. L'APERÇU

[1] Les demandeurs, Madame Joanie Godin et Monsieur Mathieu Hébert, souhaitent entreprendre une action collective contre leur ancien employeur respectif eu égard au temps supplémentaire travaillé qui n'aurait pas été payé conformément à la *Loi sur les normes du travail*¹ (« LNT »). Ils soutiennent ne pas avoir été payés pour toutes les

¹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1.

heures travaillées et ne pas avoir reçu une rémunération majorée pour les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine (« **Surtemps** »), en violation de l'article 55 LNT.

[2] Ils demandent de représenter le groupe suivant :

« 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 demande de plus de 40 heures. »

[3] Les défenderesses, L'Aréna des Canadiens inc. (« **LAC** ») et L'Aréna du Rocket inc. (« **Rocket** »), soutiennent que les conditions mentionnées aux paragraphes 575 (1), (2) et (3) du *Code de procédure civile* (« **C.p.c.** ») ne sont pas respectées.

[4] Elles font notamment valoir que les demandeurs n'ont pas de cause défendable puisque que toutes leurs heures de travail ont été payées. Étant donné que leur salaire respectif a été établi sur une base annuelle, celui-ci couvre toutes leurs heures de travail, quelles qu'elles soient, y compris celles travaillées au-delà de 40 heures par semaine. De plus, leur salaire annuel combiné à leurs heures de travail variables ne permet pas d'établir un taux horaire habituel pour les fins de l'article 55 LNT, comme les demandeurs le réclament.

2. LE CONTEXTE

2.1 La demanderesse Joanie Godin

[5] Madame Godin, travaille pour LAC du 17 octobre 2016 au 12 avril 2018 dans le département du marketing à titre de coordonnatrice principale à la rédaction. Ses tâches comprennent notamment la rédaction et la publication d'articles sur l'équipe de hockey et la réalisation d'entrevues. Elle doit également alimenter en contenu les différentes plateformes numériques utilisées par LAC. Ses tâches lui demandent de suivre l'équipe de hockey au Québec, au Canada et aux États-Unis lors des matchs, des pratiques ou encore des événements promotionnels (« **Activités** »).

[6] Comme le prévoit son contrat de travail², son horaire de travail est déterminé par sa supérieure en fonction des besoins et ses heures de travail sont variables. Elle est rémunérée sur la base d'un salaire annuel de 46 000 \$ fractionné en 24 périodes de paie par année.

² Pièce P-2.

[7] Peu importe le nombre d'heures qu'elle travaille, sa paie ne varie jamais.

[8] Selon les allégations de la *Demande remodifiée d'autorisation d'exercer une action collective* (« **Demande** »), Mme Godin a un horaire théorique de 37,5 heures par semaine de 9h00 à 17h00 avec une heure pour le dîner. Son talon de paie indique 81,5 heures par période de paie. Tous reconnaissent que ce nombre d'heures ne représente pas les heures de travail de Mme Godin.

[9] Mme Godin allègue que LAC contrôle ses heures de travail à l'aide d'un fichier Excel³ (« **Fichier** »).

[10] Ainsi, Mme Godin explique que la LAC indique dans le Fichier⁴ qu'elle doit à l'employeur une demi-heure chaque jour de la semaine. Selon Mme Godin, cette « dette » d'une demi-heure est pour tenir compte du temps de la pause-repas et est indiquée au Fichier, peu importe la durée de cette dernière, le nombre d'heures qu'elle travaille dans une journée et même si elle termine après 17h00. Lorsque Mme Godin travaille à l'occasion d'un match, LAC lui alloue un congé de sept ou dix heures, selon que le match se déroule la semaine ou la fin de semaine. Ce congé est indiqué au Fichier. La durée de ce congé est sans égard au nombre d'heures que Mme Godin travaille à l'occasion de ce match ou au cours de la semaine. Le lendemain d'un match, LAC autorise Mme Godin à débiter sa journée à dix heures. LAC indique dans le Fichier que Mme Godin lui doit une heure et demie pour cette journée, et ce, peu importe l'heure à laquelle Mme Godin arrive effectivement au travail et les heures que Mme Godin travaille la veille à l'occasion du match.

[11] Mme Godin donne l'exemple d'une semaine où elle calcule avoir travaillé 77,5 heures alors que, selon la méthode décrite plus haut, LAC lui crédite 59 heures de congé au Fichier. Sa paie demeure au même montant que pour toutes les autres semaines dans l'année. Mme Godin peut reprendre ce congé de 59 heures à un moment convenu entre elle et LAC.

[12] Mme Godin soutient qu'en vertu de l'article 55 LNT, elle a droit, en sus de sa paie régulière, à une rémunération majorée pour les 37,5 heures de Surtemps⁵ pour cette semaine. Subsidiairement, elle fait également valoir qu'elle a droit d'être rémunérée sans majoration pour les 37,5 heures de Surtemps pour la semaine dans l'exemple ci-haut mentionné.

³ Pièce P-5.

⁴ Pièce P-5.

⁵ 77,5 heures moins 40 heures (art. 52 LNT) = 37,5 heures.

[13] De manière accessoire, Mme Godin allègue qu'elle a droit à une rémunération pour le temps de voyage, les pauses-repas et une indemnité pour les congés annuels en fonction du temps réellement travaillé. Toutes les parties reconnaissent que cette réclamation suivra le sort de la réclamation principale pour le Surtemps.

[14] Enfin, Mme Godin soutient que LAC met sur pied un système de contrôle de temps pour tous ses employés rémunérés sur la base d'un salaire annuel, que ce soit par le biais du Fichier ou autrement.

[15] En fonction du contrôle du temps de travail qu'exerce LAC, il devient possible, selon Mme Godin, d'établir un taux horaire habituel à partir duquel le Surtemps peut être rémunéré, conformément à l'article 55 LNT.

[16] Le Tribunal a permis à LAC de déposer une preuve appropriée, soit les déclarations sous serment de Madame Anna Martini, vice-présidente exécutive et chef de la direction financière de LAC et Madame Shauna Denis, directrice stratégie et contenu au département de marketing. Mme Denis est la supérieure de Mme Godin.

[17] On y apprend que LAC a des employés syndiqués et non syndiqués payés à l'heure et 140 employés rémunérés sur la base d'un salaire annuel. Ces 140 employés ont tous un horaire de travail variable en fonction des besoins de leur poste, lesquels varient d'un département à l'autre. LAC affirme qu'il n'y a pas de computation des heures effectivement travaillées par les salariés payés sur la base d'un salaire annuel. Mme Denis ajoute que Mme Godin bénéficie plutôt de congés accordés en fonction de ses assignations aux Activités. La durée de ces congés n'est cependant pas tributaire du nombre d'heures de travail effectuées par Mme Godin au cours de ces Activités ni des heures travaillées au cours de la semaine, ce que reconnaît d'ailleurs cette dernière puisqu'elle reproche à son employeur de lui créditer pour ces Activités moins d'heures que celles qu'elle travaille en réalité.

[18] Mme Denis énumère comme suit les congés accordés à Mme Godin en fonction de ses assignations aux Activités⁶ :

23. [...]

- 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);*

⁶ Par. 23 de la déclaration assermentée de Mme Shauna Denis du 22 janvier 2019.

- 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;*

[19] La durée de ces congés semble conforme au Fichier produit par Mme Godin et à ses allégations que LAC ne lui reconnaît pas un nombre d'heures de travail pour sa participation aux Activités égal aux nombres d'heures qu'elle considère travailler effectivement.

[20] Selon le Fichier, les Activités assignées à Mme Godin varient de semaine en semaine.

[21] Enfin, Mme Denis affirme que Mme Godin a pris congé certaines journées ou parties de journée pour des raisons personnelles⁷. Ces congés ne sont pas pris en compte dans le Fichier.

2.2 Le demandeur Mathieu Hébert

[22] Monsieur Hébert, travaille pour LAC et par la suite pour le Rocket du 10 janvier 2017 au 4 juin 2018. Au moment de la fin de son emploi, il occupe le poste de gestionnaire de comptes auprès du Rocket. Il s'agit d'un poste de représentant des ventes. Il doit donc promouvoir la vente de billets de saison, de loges corporatives et de différents forfaits à l'aréna Place Bell située à Laval où joue le club de Hockey Le Rocket.

[23] Comme le mentionne son contrat de travail⁸, son horaire de travail est établi par son supérieur en fonction des besoins de son poste. Ses responsabilités l'obligent d'être présent lors des matchs de l'équipe Le Rocket à la Place Bell et ses heures de travail sont variables.

⁷ Pièce D-5.

⁸ Pièce P-9.

[24] Il est rémunéré sur la base d'un salaire annuel de 37 000 \$ fractionné en 24 périodes de paie, auxquelles s'ajoutent des commissions.

[25] Peu importe le nombre d'heures qu'il travaille par période de paie, sa paie de base ne varie pas. Seules ses commissions varient d'une paie à l'autre.

[26] Selon M. Hébert, le Rocket contrôle son temps de travail. Il soutient travailler souvent au-delà de 40 heures par semaine, sans cependant être rémunéré pour ces heures.

[27] Il donne l'exemple d'une semaine où, en plus de son travail du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00, il a dû travailler trois soirs ainsi que le samedi en raison de quatre matchs du Rocket. Sa paie a été la même que celle de toutes les autres semaines.

[28] Durant son emploi auprès du Rocket, le demandeur allègue avoir travaillé pendant 27 soirs de match et 13 matchs de fins de semaine pour un total de 226,5 heures en sus de sa semaine de travail de 37,5 heures. Or, il affirme que le Rocket ne lui a permis de prendre que 4 lundis de congé et 3 jours de congé pendant les fêtes. Selon M. Hébert, ces congés totalisent uniquement 52,5 heures calculées sur la base de 7,5 heures par jour.

[29] Le Tribunal a permis au Rocket de déposer une preuve appropriée, soit les déclarations sous serment de Monsieur Mark Weightman, vice-président développement et opérations du Rocket et de Monsieur Benjamin Roy, directeur vente et marketing du Rocket et supérieur de M. Hébert.

[30] Le Tribunal retient de ces déclarations sous serment que le Rocket a des salariés syndiqués et non syndiqués rémunérés à l'heure et treize employés rémunérés sur la base d'un salaire annuel réparti dans trois départements. Ces treize employés ont tous un horaire de travail variable en fonction des besoins de leur poste, variant d'un département à l'autre. Le Rocket affirme qu'il n'y a pas de computation des heures effectivement travaillées par les employés rémunérés sur la base d'un salaire annuel.

[31] M. Roy affirme que M. Hébert bénéficie d'un congé lorsqu'il doit travailler les soirs de matchs, soit une demi-journée de congé lorsqu'il travaille pendant deux matchs dans une même semaine et une journée de congé lorsqu'il travaille à l'occasion de trois matchs dans une même semaine, et ce, peu importe le nombre d'heures que M. Hébert travaillait effectivement pendant ces matchs ou encore durant la semaine. Cette affirmation n'est pas contredite par M. Hébert puisqu'il reproche au Rocket de lui

créditer l'équivalent de 52,5 heures de congé alors qu'il a travaillé 226,5 pour la même période, comme mentionné plus haut.

[32] Les demandeurs soutiennent que le fait d'être rémunéré sur la base d'un salaire annuel sans égard au nombre d'heures travaillées ne peut être un obstacle à leur droit d'obtenir une rémunération pour leur Surtemps équivalente à leur salaire horaire habituel majoré de 50 % selon les paramètres de l'article 55 LNT.

[33] Les demandeurs énoncent sans détour que leur objectif par le présent recours est de renverser l'interprétation jurisprudentielle actuelle portant sur l'article 55 LNT voulant que cette disposition ne puisse s'appliquer à un salarié rémunéré sur la base d'un salaire annuel⁹.

[34] Subsidiairement, ils font valoir qu'en raison du contrôle par les défenderesses du temps de travail effectué par les demandeurs, il est possible de calculer un taux horaire habituel et donc de rémunérer leur Surtemps selon leur taux horaire habituel majoré de 50 %, conformément à l'article 55 LNT.

[35] Rappelons que les défenderesses font valoir que les critères des paragraphes 575 (1), (2) et (3) C.p.c. ne sont pas satisfaits.

3. L'ANALYSE

[36] Les critères pour autoriser une action collective sont prévus à l'article 575 C.p.c. :

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

1° les demandes des membres soulèvent des questions de droit ou de fait identiques, similaires ou connexes;

2° les faits allégués paraissent justifier les conclusions recherchées;

3° la composition du groupe rend difficile ou peu pratique l'application des règles sur le mandat d'ester en justice pour le compte d'autrui ou sur la jonction d'instance;

4° le membre auquel il entend attribuer le statut de représentant est en mesure d'assurer une représentation adéquate de membres.

⁹ Par. 2, 3 et 29 du plan de plaidoirie des demandeurs.

[37] Ces conditions étant cumulatives, si une seule n'est pas satisfaite, l'autorisation doit être refusée¹⁰. Cependant, si elles sont toutes respectées, l'action collective est autorisée¹¹.

[38] Dans l'évaluation de ces conditions, le Tribunal doit adopter une approche souple, libérale et généreuse¹².

[39] Lors de l'analyse de ces critères, le Tribunal doit aussi tenir compte du principe de la proportionnalité prévu au C.p.c. en prenant soin cependant de ne pas en faire une cinquième condition¹³.

3.1 Les faits allégués paraissent-ils justifier les conclusions recherchées (par.575 (2) C.p.c.)?

3.1.1 Le droit

[40] Comme l'énonce la Cour d'appel dans *Barrato c. Merk Canada inc.*¹⁴, au stade de l'autorisation, le débat ne doit pas porter sur le fond de l'affaire. Toutefois, le demandeur doit alléguer suffisamment de faits pour remplir son fardeau, comme le souligne à nouveau la Cour d'appel dans *Champagne c. Subaru Canada inc.*¹⁵

[41] L'étape de l'autorisation permet de filtrer les demandes et vise à éliminer que les réclamations insoutenables. Le requérant doit convaincre le Tribunal de l'existence d'une cause défendable personnelle¹⁶. Ainsi, il a un fardeau de démonstration et non de preuve¹⁷.

[42] Le Tribunal doit tenir les faits allégués pour avérés à moins qu'ils n'apparaissent « *invraisemblables ou manifestement inexacts* »¹⁸ et les allégations doivent soutenir le syllogisme juridique avancé.

¹⁰ *George c. Québec (Procureur général)*, 2006 QCCA 1204, par. 51; *Baratto c. Merk Canada inc.*, 2018 QCCA 1240, par. 45.

¹¹ *Dupuis c. Canada (Procureur général)*, 2014 QCCS 3997, par. 51; *Baratto c. Merk Canada inc.*, préc., note 10, par. 45.

¹² *Baratto c. Merk Canada inc.*, préc., note 10, par. 46; *Dupuis c. Canada (Procureur général)*, préc., note 11, par. 51.

¹³ *Vivendi Canada inc. c. Dell'Aniello*, [2014] 1 RCS 3, par. 64 et ss.

¹⁴ *Baratto c. Merk Canada inc.*, préc., note 11, par. 51.

¹⁵ *Champagne c. Subaru Canada inc.*, 2018 QCCA 1554.

¹⁶ *Vivendi Canada inc. c. Dell'Aniello*, préc., note 13; *Sofio c. Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM)*, 2015 QCCA 1820.

¹⁷ *Baratto c. Merk Canada inc.*, préc., note 11, par. 44.

¹⁸ *Id.*, par. 48.

[43] Toutefois, de simples allégations sans assise factuelle sont insuffisantes pour satisfaire le seuil de démonstration¹⁹.

[44] Enfin, lorsque dans son analyse pour déterminer si le demandeur a une cause d'action soutenable, le Tribunal fait face à une pure question de droit dont dépend le succès du recours, il doit la trancher²⁰.

3.1.2 Application aux faits

[45] Les demandeurs avancent les trois causes d'action suivantes :

- La rémunération d'un salarié établie sur une base annuelle ne permet pas à un employeur de se soustraire aux dispositions de la LNT sur la rémunération majorée pour le Surtemps, et subsidiairement;
- Le contrôle des heures de travail des demandeurs exercé par les défenderesses permet d'établir un taux horaire habituel pour les fins du calcul de la rémunération majorée du Surtemps;
- L'article 39 (1) LNT permet à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») de déterminer un salaire horaire habituel pour chaque salarié.

[46] Afin de comprendre les causes d'action soutenues par les demandeurs, il convient de citer les articles pertinents de la LNT pour ensuite analyser chacune des causes d'action :

52. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

53. Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

¹⁹ *Charles c. Boiron Canada inc.*, 2016 QCCA 1716, par. 40 à 43 (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée avec dissidence (C.S. Can., 2017-05-04) 37366).

²⁰ *Benamor c. Air Canada*, 2019 QCCS 208, par. 9 et ss. (déclaration d'appel, 500-09-028098-192); *Trudel c. Banque Toronto-Dominion*, 2007 QCCA 413, par. 3.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.

L'employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également:

1° l'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail sur une période maximale de quatre semaines;

2° une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements;

3° le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.

54. La durée de la semaine normale déterminée à l'article 52 ne s'applique pas, pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel, aux salariés suivants:

1° (paragraphe abrogé);

2° un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;

3° un cadre d'une entreprise;

4° un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

5° un salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes;

6° un salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;

7° un travailleur agricole;

8° (paragraphe abrogé);

9° au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

Le gouvernement peut toutefois, par règlement, assujettir les catégories de salariés visées aux paragraphes 2°, 5° à 7° et 9° à la durée de la semaine normale qu'il détermine.

55. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié ou dans les cas prévus par une convention collective ou un décret, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50%.

Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

56. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

57. Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants:

1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;

2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;

3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;

4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

58. Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de trois heures à chaque présence, tel un brigadier scolaire ou un chauffeur d'autobus.

Elle ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures, tel un surveillant dans les écoles ou un placier.

59. (Abrogé).

59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler:

1° plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;

2° sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine;

3° lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité, dans le cas d'un travailleur agricole ou lorsque ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°. Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

[Soulignement du Tribunal]

- a) La rémunération d'un salarié établie sur une base annuelle ne permet pas à un employeur de se soustraire aux dispositions de la LNT sur la rémunération majorée pour le Surtemps

[47] Il faut comprendre de la première cause d'action avancée par les demandeurs que la rémunération annuelle implique nécessairement qu'il est impossible d'établir un taux horaire habituel pour le salarié rémunéré sur une telle base. À défaut, cette cause d'action serait identique à la seconde.

[48] Aux yeux du Tribunal, il s'agit d'une pure question de droit devant être tranchée au stade de l'autorisation.

[49] Les demandeurs reconnaissent que la jurisprudence unanime établie qu'en présence d'une rémunération annuelle, l'article 55 LNT prévoyant que le Surtemps est payé selon le taux horaire habituel du salarié majoré de 50 %, ne s'applique pas puisqu'il n'y a pas de taux horaire habituel.

[50] Ils soutiennent toutefois que cette jurisprudence doit être renversée.

[51] Pour convaincre le Tribunal de leur position, les demandeurs invoquent les principaux arguments suivants :

- L'article 55 LNT ne devrait pas être interprété selon une approche littérale étant donné l'objectif de cette loi de protéger les salariés;
- En utilisant les mots « *salaire horaire habituel* », le législateur n'a pas voulu exclure de la rémunération majorée pour le Surtemps des milliers de salariés payés sur la base d'un salaire annuel puisque l'objectif du législateur en adoptant la LNT est de protéger l'ensemble des salariés et de leur accorder suffisamment de temps de repos en obligeant l'employeur qui veut faire travailler ses salariés en Surtemps à les payer sur la base d'une rémunération majorée;
- La jurisprudence ne fait pas d'analyse interprétative de l'article 55 LNT et ne peut donc valoir de précédent;
- Exclure les salariés payés sur la base d'un salaire annuel n'est pas cohérent avec les autres dispositions de la LNT puisque, notamment, il n'y a aucune exception mentionnée à la LNT qui fait référence aux salariés rémunérés sur la base d'un salaire annuel;

- Si la rémunération annuelle vise à compenser le salarié pour l'ensemble de ses heures travaillées, ce salarié serait également exclu de l'application de plusieurs autres normes minimales prévues à la LNT, ce qui ne peut être conforme à l'intention du législateur. À titre d'exemple, les demandeurs soulignent l'article 58 LNT, lequel prévoit une rémunération minimale de trois heures de son salaire horaire habituel si le salarié se présente au travail et qu'il travaille moins de trois heures consécutives. Ils soulignent également les dispositions sur l'étalement des heures prévues à l'article 53 LNT et celles sur le droit du salarié de refuser de travailler en Surtemps mentionnées à l'article 59.0.1 LNT.

[52] Aucun de ces arguments ne convainc le Tribunal.

[53] Soulignons que la doctrine et la jurisprudence émanant de la Cour du Québec et de la Cour supérieure sont unanimes. Dans la mesure où un salarié est véritablement rémunéré sur la base d'un salaire annuel, sans égard au nombre d'heures qu'il travaille, il ne peut recevoir une rémunération majorée selon son salaire horaire habituel pour le Surtemps puisqu'il n'existe pas pour ce salarié un tel salaire horaire habituel²¹.

[54] La jurisprudence reconnaît cependant que si le salaire annuel est factice et que dans les faits, le salarié est rémunéré en fonction de ses heures travaillées, il devient alors possible d'établir un salaire horaire habituel et l'article 55 LNT trouvera application²².

[55] Cette jurisprudence est conforme à l'interprétation de l'article 55 LNT que fait le Tribunal et il n'y a aucune raison de s'en écarter.

[56] Comme nous l'enseigne la Cour suprême dans *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*²³ et encore dans *Telus Communications Inc. c. Wellman*²⁴ en citant l'auteur A.E. Driedger²⁵, il faut lire les mots utilisés dans une loi « dans leur contexte

²¹ Nathalie-Anne BÉLIVEAU, *Les normes du travail*, 2^e éd. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010, p.210; *Commission des normes du travail c. Solutions Mindready inc.*, 2006 QCCQ 11439; *Commission des normes du travail c. Technimeca International Corp.*, 2008 QCCQ 9166; *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Régnald Côté 2007 inc.*, 2016 QCCQ 3068; *Dupuis c. Gestion d'Amboise inc.*, 2018 QCCQ 3029; *Skiba c. Playground, l.p.*, 2011 QCCS 7370 (confirmé en appel pour d'autres motifs, 2014 QCCA 1094); *Beauchamp c. Groupe PPD inc.*, 2011 QCCS 6875.

²² *Bélangier c. Magasins Trévi inc.*, 2014 QCCQ 3848.

²³ *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, 2002 CSC 42, par. 26.

²⁴ *TELUS Communications inc. c. Wellman*, 2019 CSC 19.

²⁵ Elmer A. DRIEDGER, *Construction of Statutes*, 2^e éd., Toronto, Butterworths, 1983, p.87.

global, en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'économie de la loi, son objet et l'intention du législateur »²⁶.

[57] Cette méthode d'interprétation doit également être suivie à l'égard de la LNT²⁷.

[58] Par ailleurs, selon un principe bien connu et repris par les auteurs Stéphane Beaulac et Frédéric Bérard²⁸, le législateur ne parle pas pour ne rien dire et une loi ne peut être interprétée de façon à ce que certains des mots utilisés par le législateur soient considérés superflus ou dénués de sens. Le législateur est présumé utiliser le sens courant des mots et « *le législateur ne [fait] pas d'erreur dans le choix des termes qu'il utilise pour exprimer la norme juridique. Donc, la loi est présumée écrite de façon adéquate et correcte.* »²⁹

[59] Personne ne conteste que la LNT vise à assurer aux salariés « *...des conditions de travail minimales auxquelles les parties à une relation de travail ne peuvent déroger, sauf si ce n'est pour leur offrir des conditions plus avantageuses...*³⁰ »

[60] Il y a toutefois lieu de souligner que la LNT n'établit pas un mode de rémunération obligatoire, non plus qu'elle n'en interdise certains.

[61] Ainsi, l'employeur est libre de déterminer le mode de rémunération qu'il désire offrir à ses salariés dans la mesure où ces derniers reçoivent au moins le salaire minimum pour chaque heure travaillée. Un employeur peut, par exemple, offrir une rémunération à l'heure, à la pièce ou à la commission ou encore une rémunération sur la base d'un salaire annuel.

[62] La rémunération basée sur un salaire annuel implique que la rémunération ne varie pas durant l'année et n'est donc pas tributaire du nombre d'heures travaillées par le salarié. Elle implique également que le nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié varie. À défaut, un salaire horaire habituel pourrait être établi.

²⁶ *TELUS Communications inc. c. Wellman*, préc., note 24, par. 47.

²⁷ *2915499 Canada inc. c. Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail*, 2019 QCCA 609, par. 23.

²⁸ *Précis d'interprétation législative*, 2^e édition, Montréal, LexisNexis Canada, 2014, p. 51 et 318.

²⁹ *Précis d'interprétation législative*, 2^e édition, Montréal, LexisNexis Canada, 2014, p. 51

³⁰ *2915499 Canada inc. c. Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail*, préc., note 27, par. 10.

[63] Cette réalité d'un salaire fixe, peu importe le nombre d'heures travaillées, peut être à l'avantage tant du salarié que de l'employeur. À titre d'exemple, dans *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Technologie Digital Shape inc.*³¹, la Cour du Québec rejette la demande d'un employeur qui réclame le remboursement par le salarié du salaire versé en trop en raison des heures non travaillées en deçà de la semaine normale de travail parce que le salarié était rémunéré sur la base d'un salaire annuel.

[64] La prémisse des demandeurs que ce mode de rémunération désavantage les salariés et serait donc contraire aux objectifs qu'avait le législateur adoptant la LNT est non fondée. Le Tribunal revient sur cet argument des demandeurs un peu plus loin.

[65] Par ailleurs, le législateur fait une distinction entre le *salaire* et le *salaire horaire habituel* mentionnés à l'article 55 LNT et ailleurs dans la LNT puisqu'il utilise ces deux termes dans la LNT. Il définit le premier à l'article 1 de la LNT, mais pas le second. La définition de salaire ne réfère aucunement à un taux horaire. Le salaire se définit comme suit : « *la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié* »³².

[66] Les termes utilisés par le législateur à l'article 55 LNT sont clairs. L'application de l'article 55 LNT est tributaire de l'existence d'un *salaire horaire habituel* pour un salarié.

[67] Un salaire horaire implique nécessairement une rémunération en fonction des heures travaillées dont le montant total variera en fonction de ces dernières. Le salaire annuel implique un salaire fixe, non variable pour une année et n'est aucunement tributaire des heures travaillées. Les heures de travail pourront varier, mais pas le salaire annuel.

[68] Le *Dictionnaire canadien des relations de travail* prévoit les définitions suivantes pour les concepts de salaire horaire et salaire annuel :

« **Salaire horaire** – *hourly wage*

Taux de salaire établi à un montant fixe par heure de travail. C'est le mode de calcul le plus simple et le salaire horaire reste encore le plus courant. »

« **Salaire annuel** – *annual salary; annual wage*

³¹ 2018 QCCQ 3489, par. 5, 6, 8 à 13.

³² Art. 1 (9) LNT.

Salaire établi à un montant pour une période d'un an. Son versement s'effectue cependant selon les périodes de paye qui peuvent être au mois, à la quinzaine, à la quatorzaine, etc. »*

[69] Quant au mot « *habituel* », il réfère, selon le dictionnaire Le petit Robert, dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française de 2017, à ce qui relève de « *l'habitude par sa régularité, sa constance...* ».

[70] La simple lecture de l'article 55 LNT impose une interprétation différente qu'en font les demandeurs. Pour bénéficier d'une rémunération majorée pour le Surtemps, il faut un salaire horaire habituel. Or, le salarié rémunéré sur la base d'un salaire annuel n'en a pas puisque sa rémunération n'est pas tributaire des heures qu'il travaille.

[71] Si le législateur avait voulu prévoir que le salarié payé selon un salaire annuel ait droit au paiement majoré pour le Surtemps, il n'aurait pas utilisé l'expression *salaire horaire habituel* ou encore, il aurait prévu un mode de calcul différent pour le Surtemps exécuté par des salariés rémunérés sur une base autre qu'horaire, comme il l'a d'ailleurs déjà fait il y a de nombreuses années, tel que nous le verrons plus loin.

[72] Retenir la position des demandeurs exigerait donc de faire fi des termes « *salaire horaire habituel* ». Elle nécessiterait également d'utiliser une méthode de calcul pour rémunérer le Surtemps différente de celle prévue à l'article 55 LNT.

[73] Par ailleurs, le Tribunal retient également que malgré l'interprétation unanime de la jurisprudence émanant de la Cour du Québec et de la Cour supérieure voulant qu'un salarié rémunéré sur la base d'un salaire annuel n'ait pas droit à la rémunération majorée de l'article 55 LNT, le législateur n'a pas modifié cet article. D'ailleurs, lors de la dernière modification de la LNT, entrée en vigueur en juin 2018³³, laquelle touchait en partie la Section II portant sur la durée du travail, le législateur n'a pas modifié l'article 55 LNT qui fait partie de cette section.

[74] Le Tribunal ne peut retenir l'argument des demandeurs que le législateur n'a pas cru bon de modifier l'article 55 LNT parce que seules la Cour du Québec et la Cour supérieure ont interprété cet article et non la Cour d'appel.

³³ Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, LQ 2018, chapitre 21.

[75] D'autre part, l'interprétation retenue par la jurisprudence n'est pas incohérente avec les articles 52 à 54 et 56 LNT comme le soutiennent les demandeurs. En effet, ces autres articles servent uniquement au calcul du Surtemps pour les fins de sa rémunération conformément à l'article 55 LNT.

[76] Par exemple, l'article 52 LNT vise à déterminer après combien d'heures de travail par semaine les heures travaillées seront rémunérées selon les paramètres de l'article 55 LNT. De même, l'article 53 LNT portant sur l'étalement des heures prévoit une exception à cet article 52 LNT. Le législateur a en effet prévu une autre base de calcul du Surtemps que celle stipulée à l'article 52 LNT. Quant à l'article 54 LNT, il n'énumère que des exceptions à la semaine normale de travail de 40 heures établie à l'article 52 LNT.

[77] Le Tribunal ne peut non plus retenir l'argument des demandeurs que la rémunération sur la base d'un salaire annuel prive le salarié de son droit de refus prévu à l'article 59.0.1 LNT. Rappelons que cette disposition permet à un salarié de refuser de travailler au-delà du nombre d'heures qui y est prévu. Ce droit de refus est un concept différent de la rémunération majorée du Surtemps. Rien n'empêche un salarié rémunéré sur la base d'un salaire annuel, donc sans égard au nombre d'heures travaillées, de tenir un registre de ses heures travaillées pour les fins de l'article 59.0.1 LNT. Le concept de la rémunération annuelle est un concept de rémunération sans égard au nombre d'heures travaillées, mais il n'empêche pas un employeur ou un salarié de tenir un registre des heures travaillées pour d'autres fins qu'établir la rémunération.

[78] Ainsi, même si un salarié est rémunéré sur la base d'un salaire annuel, il pourra refuser de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures ou plus de 50 heures dans une semaine, comme le prévoit l'article 59.0.1 LNT.

[79] Que d'autres dispositions comme celle sur la rémunération minimum de trois heures pour le salarié qui se présente au travail (article 58 LNT) ne s'appliquent pas au salarié rémunéré sur une base annuelle n'est pas en soi choquant et contraire à l'intention du législateur. Le salarié payé sur une base annuelle n'a que faire de cette protection puisque son salaire ne varie pas en fonction des heures travaillées. Si au cours d'une journée, l'employeur vient à manquer de travail pour occuper ce salarié pendant trois heures, ce dernier recevra tout de même son plein salaire annuel sans coupure pour les heures où il n'a pas travaillé par manque de boulot. Dans une telle situation, celui-ci est donc avantagé par rapport à un salarié rémunéré sur la base d'un taux horaire.

[80] D'autre part, l'historique de l'article 55 LNT démontre que l'intention du législateur n'est pas d'étendre l'application de cette disposition à d'autres salariés que ceux rémunérés selon un taux horaire habituel. En effet, comme il sera démontré dans les paragraphes suivants, lorsque le législateur a voulu étendre cette protection aux salariés rémunérés sur une base autre qu'horaire, il l'a prévu spécifiquement en fixant la rémunération du Surtemps en fonction du salaire minimum.

[81] L'ancêtre de la LNT, la *Loi sur le salaire minimum* (« LSM »)³⁴ prévoit la rémunération du Surtemps dans des ordonnances.

[82] En 1946, l'Ordonnance N°2³⁵ prévoit que le salarié a droit d'être rémunéré pour son Surtemps « à *taux de salaire et demi, i.e. : au taux de salaire auquel il est payé pour ses heures régulières majorées de la moitié de tel taux (...)* ».

[83] En 1953, le législateur distingue les salariés rémunérés sur une base horaire et ceux rémunérés sur une autre base, pour les fins du paiement du Surtemps. Les premiers voient leur Surtemps rémunéré en fonction d'une majoration du taux horaire pour lequel ils sont payés pour leurs heures régulières. Quant aux seconds, leur Surtemps est payé au taux du salaire minimum prévu par l'Ordonnance, majoré de 50 %³⁶.

[84] En 1960, le législateur choisit de rémunérer le Surtemps sur la base d'une majoration de 50 % du salaire minimum fixé par l'Ordonnance N°4³⁷.

[85] Une disposition similaire est reproduite dans l'Ordonnance N°4 de 1972³⁸.

[86] Lors de la présentation du *Projet de loi 126* en 1979 qui allait devenir la LNT, le législateur a choisi de retourner au paiement du Surtemps selon une majoration de 50 % du taux horaire habituel que touche le salarié³⁹.

[87] Ainsi, cette brève analyse historique démontre que lorsque le législateur a voulu que les salariés payés sur une base autre qu'horaire aient droit à une rémunération majorée pour leur Surtemps, il a établi un taux, soit 50 % du salaire minimum. Or, cette distinction entre la rémunération du Surtemps pour un salarié payé selon un taux horaire et un salarié payé sur une autre base n'a pas été reprise. Le Tribunal en retient

³⁴ LRQ c S-1 (abrogée le 16 avril 1980 à l'entrée en vigueur de la LNT).

³⁵ Ordonnance N°2 (1946), 78 GO II 31, 2104.

³⁶ Ordonnance N°4 (1953), 85 GO II 17, 1430.

³⁷ Ordonnance N°4 (1960), 92 GO II 12, 1249.

³⁸ Ordonnance N°4 (1972), 104 GO II 30, 6252.

³⁹ Assemblée Nationale, Journal des débats, 31^e législature, 4^e session, vol. 21 n°126, 1979, art. 55.

que lorsque le législateur utilise les termes *taux horaire habituel* à l'article 55 LNT, il vise les salariés rémunérés sur la base d'un salaire horaire et comprend que les salariés rémunérés sur une base autre qu'un taux horaire comme un salaire annuel ne seront pas visés par cette disposition.

[88] Les demandeurs invoquent que les salariés payés sur la base d'une rémunération annuelle sont les grands perdants, ils sont des milliers et que le législateur n'a certainement pas voulu qu'ils soient exclus de l'application des dispositions sur la rémunération du Surtemps.

[89] Bien que l'objectif premier de la LNT soit la protection des salariés, le législateur devait concilier cet objectif avec les préoccupations économiques des employeurs, comme le souligne d'ailleurs le ministre du Travail à l'époque de l'adoption de la LNT⁴⁰.

[90] Il ne faut donc pas occulter certains des objectifs du législateur lorsqu'il s'agit d'interpréter la LNT.

[91] Ni l'article 55 LNT ni ailleurs dans la LNT, le législateur n'a interdit la rémunération sur une base annuelle.

[92] En adoptant l'article 55 LNT, le législateur a fait le choix d'accorder une rémunération majorée pour le Surtemps qu'aux salariés ayant un taux horaire habituel. Il faut respecter ce choix.

[93] De plus, comme mentionné précédemment, les salariés peuvent également y voir un avantage à être rémunérés sur la base d'un salaire annuel, tout comme les employeurs. La dépense pour l'employeur est fixe, peu importe le nombre d'heures travaillées. Le salarié reçoit la même paie, peu importe qu'il travaille la semaine normale de travail de 40 heures prévue à la LNT ou non. À titre d'exemple, si le salarié arrive une heure en retard un matin, il ne verra pas sa paie amputée d'une heure, la même chose est vraie pour le salarié qui s'absente pour des raisons personnelles pendant une partie de la journée.

[94] L'interprétation de la LNT voulant qu'un salarié rémunéré sur la base d'un salaire annuel et pour lequel un salaire horaire habituel ne peut être établi n'est pas admissible à une rémunération majorée pour le Surtemps, comme le prévoit l'article 55 LNT, est une interprétation qui respecte les enseignements de la Cour suprême et de l'auteur

⁴⁰ *Id.*, p. 732 et 733.

A.E. Driedger⁴¹. Il s'agit en effet d'une interprétation de l'article 55 LNT faite dans un contexte global « *en suivant le sens ordinaire et grammatical [des mots] qui s'harmonise avec l'économie de la loi, son objet et l'intention du législateur.* »⁴²

[95] Le Tribunal conclut que la cause d'action des demandeurs s'appuyant uniquement sur l'argument voulant que l'article 55 LNT s'applique même aux salariés rémunérés sur la base d'un salaire annuel sans qu'il soit possible d'établir un taux horaire habituel est vouée à l'échec et ne satisfait pas au critère du paragraphe 575 (2) C.p.c.

b) Le contrôle des heures de travail exercé par les défenderesses

[96] Subsidiairement, les demandeurs invoquent qu'il est possible en raison du contrôle qu'exercent les défenderesses sur les heures de travail de ses salariés rémunérés sur la base d'un salaire annuel, de calculer un taux horaire habituel pour ces derniers. Par conséquent, ils ont droit de recevoir la rémunération majorée prévue à l'article 55 LNT pour leur Surtemps.

[97] En théorie, il s'agit d'une cause défendable.

[98] En effet, si par exemple, l'employeur tient un registre des heures effectivement travaillées de ses salariés recevant un salaire annuel et ayant un horaire variable et que pour chaque heure travaillée en sus d'un nombre fixe par semaine, disons 37 heures, il donne soit un congé du même nombre d'heures excédentaires, un taux horaire habituel peut être calculé. La même situation prévaudrait si l'employeur rémunère le salarié pour ces heures excédentaires selon un taux horaire obtenu en divisant son salaire annuel par l'équivalent de 37 heures par semaine. Dans les deux exemples, un taux horaire habituel peut être établi en divisant le salaire, dit annuel, par l'équivalent de 37 heures par semaine. C'est d'ailleurs la conclusion du juge Yvon Nolet dans *Bélanger c. Magasins Trévi inc.*⁴³ Il retient que l'employeur garde un registre des heures effectivement travaillées et rémunère celles qui excèdent la semaine normale de travail sur la base d'un taux horaire. Il devenait donc possible de calculer un taux horaire habituel.

⁴¹ A.E. DRIEDGER, *Construction of Statutes*, préc., note 25, p.87; *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, préc., note 23, par. 26; *TELUS Communications inc. c. Wellman*, préc., note 24.

⁴² *TELUS Communications inc. c. Wellman*, préc., note 24.

⁴³ *Bélanger c. Magasins Trévi inc.*, préc., note 22.

[99] Un taux horaire habituel pourrait aussi être établi si le salarié travaille régulièrement un nombre fixe d'heures par semaine et que ce n'est qu'exceptionnellement qu'il les excède.

[100] En l'espèce, toutefois les allégations des demandeurs ne supportent pas le syllogisme juridique qu'ils avancent et leur cause d'action n'est pas défendable.

[101] En effet, les allégations des demandeurs tenues pour avérées et les pièces qu'ils déposent ne démontrent pas que les défenderesses exercent un tel contrôle sur leur horaire de travail qu'il devient possible de calculer un taux horaire habituel. Ils n'ont donc pas de cause personnelle défendable contre les défenderesses.

[102] Les demandeurs reconnaissent que leurs heures de travail sont établies en fonction des besoins de leur employeur respectif et fluctuent de semaine en semaine. Quant à leur paie, elle demeure identique, peu importe le nombre d'heures travaillées pendant une période de paie.

[103] De plus, les demandeurs reconnaissent que les défenderesses ne comptent pas leurs heures effectivement travaillées à l'extérieur des heures normales de bureau. Les demandeurs leur reprochent d'ailleurs de leur créditer un nombre d'heures artificiel qui ne correspond pas aux heures que les demandeurs ont effectivement travaillées.

[104] À titre d'exemple, Mme Godin reproche à LAC de compter que sept heures lorsqu'elle travaille pendant un match à domicile alors qu'elle peut en travailler douze. M. Hébert énonce le même genre de reproche à l'égard du Rocket.

[105] Par ailleurs, comme le nombre d'heures de travail varie de semaine en semaine, même si leur employeur conservait un registre des heures effectivement travaillées, les demandeurs ne seraient pas plus en mesure de démontrer qu'un taux horaire habituel peut être établi. En effet, leur salaire devrait être divisé par un nombre d'heures de travail différent chaque semaine.

[106] D'ailleurs, lorsque le Tribunal demande aux procureurs des demandeurs comment le taux horaire habituel serait calculé pour les fins d'établir la rémunération majorée pour le Surtemps puisque les heures de travail des demandeurs sont variables, la réponse est vague. Ils reconnaissent même que c'est un problème. Ils suggèrent alors au Tribunal que ce taux horaire soit établi en divisant le salaire annuel par l'équivalent de 40 heures par semaine, soit la durée de la semaine normale de travail selon la LNT.

[107] C'est la démonstration que les demandeurs n'ont pas de taux horaire habituel. Pour conclure, comme les demandeurs le souhaitent, il faudrait ajouter beaucoup de mots à l'article 55 LNT et une méthode de calcul pour le Surtemps qu'elle ne prévoit pas.

[108] Il n'y a donc aucune assise factuelle démontrant que les défenderesses exercent un contrôle effectif sur les heures de travail des demandeurs de manière à pouvoir établir un taux horaire habituel.

[109] Le Tribunal estime donc que les demandeurs ne satisfont pas au critère énoncé au paragraphe 575 (2) C.p.c. Ils n'ont pas démontré avoir une cause défendable personnelle eu égard à cette deuxième cause d'action.

c) L'article 39 LNT permet à la CNESST de déterminer un salaire horaire habituel pour un salarié.

[110] Encore une fois, les demandeurs soumettent une question de droit dans le cadre de leur Demande. Ils soutiennent que le premier paragraphe de l'article 39 LNT permet à la CNESST de déterminer un salaire horaire habituel pour un salaire rémunéré sur la base d'un salaire annuel.

[111] L'article 39(1) de la LNT se lit comme suit :

39. La Commission peut:

1° établir le salaire payé à un salarié par un employeur; (...)

[112] Le Tribunal ne peut retenir la position des demandeurs.

[113] Peu de choses ont été écrites sur cette disposition. D'ailleurs, les demandeurs n'appuient leur argument d'aucune autorité jurisprudentielle ou doctrinale.

[114] L'article 39 LNT concerne les pouvoirs de la CNESST eu égard au suivi à donner relativement aux plaintes déposées par des salariés, comme le mentionnent les auteurs Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi⁴⁴.

[115] Ils ajoutent à l'égard du paragraphe 1 que celui-ci accorde la compétence à la CNESST de déterminer le salaire qui a été payé au salarié afin de déterminer le

⁴⁴ Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI (dir.), *Relations de travail*, Vol. 2, Feuilles mobiles, Brossard, CCH, à jour en février 2019, p. 85-151 et ss.

montant de la réclamation⁴⁵. Cette disposition n'accorde pas à la CNESST la compétence de déterminer le salaire payable ou encore à être payé par l'employeur. La CNESST n'est pas un tribunal. Si elle croit qu'un employeur viole la LNT quant au salaire payé, elle peut faire une réclamation monétaire au nom de ce salarié devant la Cour du Québec ou la Cour supérieure selon le montant réclamé.

[116] Cette disposition ne permet pas à la CNESST d'établir, sur on ne sait quelle base, un salaire horaire habituel fictif pour un salarié alors qu'il est impossible d'en établir un parce que le salarié dont les heures de travail fluctuent de semaine en semaine est payé sur la base d'un salaire annuel et que son employeur ne contrôle pas ses heures au point de pouvoir déterminer un salaire horaire habituel.

[117] Cette disposition ne leur est donc d'aucun secours et leur cause d'action à cet égard n'est pas défendable.

3.2 La composition du groupe rend-t-elle peu pratiques les règles applicables au mandat ou à la jonction d'instance (par. 575 (3) C.p.c.)?

[118] Plusieurs éléments doivent être considérés avant de déterminer si la composition du groupe rend « *peu pratique l'application des règles sur le mandat d'ester en justice pour le compte d'autrui ou sur la jonction d'instance* »⁴⁶.

[119] Dans *Lavallée c. Ville de Sainte-Adèle*, le juge Donald Bisson les résume ainsi :

[49] À l'article 575(3), le Cpc ne mentionne pas « impossible », mais plutôt « difficile ou peu pratique »^[18]. Les articles 88, 91 et 143 Cpc prévoient les possibilités de mandat lorsque plusieurs personnes ont un intérêt commun dans un litige et la jonction de plusieurs parties demanderesse dans une même demande en justice.

*[50] Les critères applicables sont encore ceux exposés par Me Yves Lauzon dans son ouvrage *Le recours collectif* publié en 2001^[19] et portant sur l'ancien article 1003 Cpc d'avant 2016, et sont les suivants :*

- *le nombre probable de membres;*
- *la situation géographique des membres;*

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ Par. 757 (3) C.p.c.

- *l'état physique ou mental des membres;*
- *la nature du recours entrepris;*
- *les aspects financiers du recours tels les divers coûts impliqués, le montant en jeu pour chaque membre, les risques associés aux dépens en cas d'insuccès et l'aide financière disponible; et*
- *les contraintes pratiques et juridiques inhérentes à l'utilisation du mandat et de la jonction des parties en comparaison avec le recours collectif.*

[51] Le nombre de membres est évidemment un facteur important sans toujours être à lui seul déterminant, voire suffisant. Il n'y a pas de formules mathématiques reliées au nombre de membres du groupe.

[52] La jurisprudence est aussi à l'effet qu'en cas de doute sur l'importance du groupe, ce doute doit profiter aux requérants^[20]. Enfin, c'est à la partie demanderesse de fournir un minimum d'information sur la taille et les caractéristiques essentielles du groupe pour permettre au Tribunal de vérifier l'application de cette disposition^[21].

[120] Les allégations des demandeurs à l'égard de ce critère sont les suivantes :

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;

[121] En l'espèce, le nombre de membres est connu, soit 140 chez LAC répartis dans 12 départements et 13 chez le Rocket répartis dans 3 départements.

[122] Les membres ne sont pas décimés à travers le Québec puisque ce sont des salariés travaillant pour un employeur situé à Laval et un autre situé à Montréal.

[123] Il n'y a aucune allégation voulant que l'état mental ou physique de ces personnes rende difficile pour eux d'entreprendre un recours contre leur employeur, dans la mesure où c'est leur souhait.

[124] De plus, l'allégation concernant la possibilité de représailles n'est aucunement fondée puisque les salariés qui exercent un droit prévu par la LNT, dont la réclamation du paiement du Surtemps, sont protégés contre toutes représailles en vertu de l'article 122 LNT.

[125] L'allégation des demandeurs que l'action collective permet de conserver l'anonymat des membres du groupe et ainsi d'éviter tout malaise à l'égard de l'employeur n'est aucunement fondée. Étant donné qu'une analyse devra être faite des heures effectivement travaillées et de celles payées par l'employeur pour chacun des membres du groupe, l'anonymat ne pourra être conservé.

[126] Ces allégations des demandeurs sont similaires à celles énoncées dans *Lachance c. Cleyn & Tinker inc.*⁴⁷, où la Cour d'appel confirme la décision de la juge Pepita Capriolo de la Cour supérieure de rejeter la demande d'autorisation, notamment parce qu'il était facile d'identifier les membres du groupe ce qui fait échec à la demande d'autorisation puisque le critère du paragraphe 575 (3) C.p.c.⁴⁸ n'est alors pas satisfait.

[127] Dans ce dossier, Mme Lachance souhaitait entreprendre une action collective contre son ancien employeur afin de réclamer le remboursement équivalent à la réduction salariale de 10 % imposée par l'employeur et d'établir l'insuffisance du délai de congé accordé dans le cadre d'un licenciement collectif pour lequel des quittances avaient été signées. Le groupe était composé de 72 membres, tous d'anciens employés de Cleyn & Tinker inc.

[128] Les demandeurs invoquent aussi qu'en raison de la nature du débat juridique et du montant des réclamations individuelles, les membres du groupe seraient 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.* »⁴⁹

⁴⁷ 2006 QCCA 1612, par. 4 (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2007-06-14) 31862).

⁴⁸ À l'époque de cette décision, il s'agissait du critère du paragraphe 1003 c) C.p.c.

⁴⁹ Par. 119 de la Demande.

[129] Or, il n'en est rien puisque la CNESST peut entreprendre un recours pécuniaire contre un employeur sans frais pour le salarié⁵⁰. Entre une action collective et un recours entrepris par la CNESST au nom d'un salarié, c'est l'action collective qui, si elle réussit, entraîne des frais pour les membres puisque les honoraires professionnels des avocats des demandeurs risquent d'être payés à même les sommes accordées aux membres du groupe par le Tribunal.

[130] De plus, en raison de la nature particulière du présent dossier, le Tribunal considère qu'un autre motif justifie sa conclusion que le critère énoncé au paragraphe 55 (3) C.p.c. ne soit pas satisfait.

[131] En effet, la LNT confie à la CNESST le rôle de s'assurer du respect de la LNT. Elle peut entreprendre des recours devant les tribunaux civils au nom des salariés, notamment pour des réclamations salariales, dont la rémunération majorée pour le Surtemps⁵¹. La CNESST est d'ailleurs mise en cause dans le présent dossier.

[132] De plus, la CNESST peut faire enquête chez l'employeur de son propre chef ou à la suite d'une plainte d'un salarié afin de déterminer si la LNT a été violée⁵². Dans le cadre de cette enquête, elle a des pouvoirs très étendus soit, les pouvoirs et l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*⁵³. Elle obtient ainsi toute l'information nécessaire afin de déterminer s'il y a ou non un taux horaire habituel qui existe pour les salariés qu'elle vise. Ce n'est que si la plainte est frivole qu'elle doit mettre fin à son enquête. L'identification du ou des salariés concernés par une plainte demeure confidentielle pendant l'enquête⁵⁴. Si elle juge la plainte fondée, la CNESST peut exercer pour le compte du ou des salariés un recours devant les tribunaux civils⁵⁵, et ce, sans frais pour les salariés, comme mentionné précédemment. De plus, ce type de recours est considéré urgent⁵⁶ et sera vraisemblablement instruit plus rapidement qu'une action collective puisque cette dernière n'est pas instruite d'urgence, même une fois autorisée.

[133] La CNESST a d'ailleurs entrepris un recours pour le paiement des heures supplémentaires au nom d'un salarié de LAC rémunéré sur la base d'un salaire annuel alléguant qu'un taux horaire habituel pouvait être établi. Ce recours est présentement suspendu afin d'attendre l'issue du présent dossier.

⁵⁰ Art. 39 (8) LNT.

⁵¹ Art. 39 (8) et 89 LNT.

⁵² Art. 105 et 106 LNT.

⁵³ Art. 108 LNT.

⁵⁴ Art. 103 LNT.

⁵⁵ Art. 111 et 113 LNT.

⁵⁶ Art. 119.1 LNT.

[134] Le Tribunal considère utile de préciser que la décision de la CNESST d'entreprendre un recours de cette nature n'est pas en contradiction avec la décision du Tribunal quant au critère du paragraphe 575 (2) C.p.c.

[135] En effet, la conclusion du Tribunal veut que ce critère ne soit pas satisfait à l'égard des demandeurs, Mme Godin et M. Hébert, puisqu'au stade de l'autorisation, il leur revient de démontrer une cause personnelle défendable⁵⁷. Or, il se peut qu'un autre salarié, membre du groupe visé, travaillant, par exemple, dans un autre département ait démontré à la CNESST qu'en raison de la manière dont le contrôle de son temps de travail est exécuté par LAC, un taux horaire habituel peut être établi.

[136] Ainsi, dans l'éventualité où le Tribunal avait conclu que le critère prévu au paragraphe 575 (2) C.p.c. était satisfait, il aurait considéré que les demandeurs n'ont pas démontré que les règles du mandat ou de la jonction d'action sont peu pratiques, surtout à la lumière du rôle et des pouvoirs de la CNESST décrit plus haut, et ce, bien que le rôle de la CNESST n'exclut pas la possibilité pour un salarié de s'adresser à un tribunal judiciaire.

[137] Enfin, sans en faire un cinquième critère, le principe de la proportionnalité et de la saine administration de la justice ne milite pas en faveur de permettre qu'une action collective aille de l'avant. En effet, au risque de redite, le recours en vertu de la LNT que peut entreprendre la CNESST au nom d'un groupe de salariés est plus rapide, efficace et moins coûteux pour les salariés qu'une action collective.

3.3 Le membre est-il en mesure d'assurer une représentation adéquate (par. 575 (4) C.p.c.)?

3.3.1 Le droit

[138] La Cour d'appel, dans l'arrêt *Lévesque c. Vidéotron, s.e.n.c.*,⁵⁸ rappelle que depuis l'arrêt de la Cour suprême dans *Infineon Technologies AG c. Option consommateurs*⁵⁹, ce critère de capacité à représenter les membres est devenu minimaliste. La représentation adéquate du représentant proposé s'évalue à la lumière de trois éléments : son intérêt à poursuivre, sa compétence et l'absence de conflit avec les membres du groupe.

⁵⁷ *Sofio c. Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM)*, préc., note 16, par. 10.

⁵⁸ *Lévesque c. Vidéotron, s.e.n.c.*, 2015 QCCA 205, par. 23; *Société québécoise de gestion collective des droits de reproduction (Copibec) c. Université Laval*, 2017 QCCA 199, par. 55.

⁵⁹ *Lévesque c. Vidéotron, s.e.n.c.*, préc., note 58.

[139] Les défenderesses ne font valoir aucun argument à cet égard se contentant de s'en remettre au Tribunal.

[140] N'eut été de la conclusion du Tribunal à l'égard des paragraphes 575 (2) et (3) C.p.c., les allégations aux paragraphes 123 à 131.6 de la Demande auraient été suffisantes pour démontrer que les demandeurs sont des représentants adéquats. Ils auraient eu un intérêt personnel à poursuivre. De plus, ces allégations démontrent leur compétence ainsi que l'absence de conflit d'intérêts. Ils sont déterminés à participer à la collecte d'information nécessaire à l'action collective et à transmettre l'information aux membres ainsi qu'à investir le temps et l'énergie nécessaire pour bien représenter les membres.

[141] Le Tribunal aurait donc décidé que le critère prévu au paragraphe 575 (4) C.p.c. était satisfait.

3.4 Le recours soulève-t-il des questions identiques, similaires ou connexes (par. 575 (1) C.p.c.)?

3.4.1 Le droit

[142] Tout comme les autres critères mentionnés à l'article 575 C.p.c., celui concernant les questions identiques doit être appliqué avec souplesse⁶⁰.

[143] L'existence d'une seule question commune pouvant régler une part non négligeable du litige est suffisante pour que ce critère soit rempli⁶¹.

[144] Une seule question commune ne règlera pas une part non négligeable du litige s'il est nécessaire de faire une multitude de procès avant que cette question ne devienne pertinente ou afin de simplement déterminer qui peut être membre du groupe⁶².

3.4.2 Application aux faits

[145] N'eut été des conclusions précédentes du Tribunal eu égard aux critères énoncés aux paragraphes 575 (2) et (3) C.p.c., le Tribunal aurait conclu que la Demande soulève des questions communes.

⁶⁰ *Vivendi Canada c. Dell'Aniello*, préc., note 13, par. 56.

⁶¹ *Vivendi Canada c. Dell'Aniello*, préc., note 13, par. 58.

⁶² *Dupuis c. Canada (Procureur général)*, préc., note 11, par. 251 et ss.; *Harmegnies c. Toyota Canada inc.*, 2008 QCCA 380, par. 54 et ss. (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2008-09-25) 32587); *Ohana c. Apple Canada inc.*, 2015 QCCS 4748, par. 42 et ss.

[146] La première aurait été celle de déterminer si une rémunération annuelle fait obstacle au droit prévu à l'article 55 LNT.

[147] La seconde aurait été de déterminer si dans les faits, les salariés rémunérés sur la base d'un salaire horaire ont un taux horaire habituel en raison du contrôle effectif des heures de travail par les défenderesses.

[148] Il y aurait eu par la suite une série de questions découlant des deux premières, soit celles apparaissant aux paragraphes 111 d) à h) de la Demande.

[149] Le Tribunal n'aurait pas retenu la position des défenderesses voulant qu'il n'y ait pas de questions communes parce que chaque département gère les horaires de travail en fonction de ses besoins.

[150] En effet, les demandeurs font valoir que les défenderesses ont mis sur pied un système de gestion des horaires pour tous les employés rémunérés sur la base d'un salaire annuel quel que soit leur département. Le juge saisi du fond aurait pu, à la rigueur, faire des sous-groupes en fonction des départements, le cas échéant.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[151] **REJETTE** la *Demande remodifiée d'autorisation d'exercer une action collective*;

[152] **AVEC FRAIS DE JUSTICE.**


CHANTAL LAMARCHE, J.C.S.

M^e Sébastien Paquin-Charbonneau
M^e SÉBASTIEN PAQUIN-CHARBONNEAU, AVOCAT
M^e Félix-Antoine Dumais Michaud
TRIVIUM AVOCATS INC.
Avocats des demandeurs

M^e Eveline Poirier
M^e Guillaume Boudreau-Simard
M^e Constantin Schiavon
STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Avocat des défenderesses

M^e Nicole Gagné
PAQUET TELLIER (CNESST)
Avocate de la mise en cause

Dates d'audience: 21 et 22 mars 2019

ANNEXE II

Plumitif du dossier judiciaire no. 500-06-000936-183

Plumitifs Recherche Consultation Civil 500-06-000936-183

Données en date du 2019-06-11 11:06:32

Plumitif

DEM: GODIN JOANIE
 AVO: PAQUIN CHARBONNEAU SEBASTIEN
 DEF: ARENA DES CANADIENS INC ET AL
 AVO: STIKEMAN ELLIOTT & AL
 NAT. ACTION COLLECTIVE \$0,00
 J M A NO

20-07-2018	1	REQ/DEM AUTORISATION	EXERCER ACTION COLLECTIVE
23-07-2018	2	DEM INTRO. D'INSTANCE (SIGN)	
		COMMISSION NORMES EQUITE SANTE	20-07-2018
	2	DEM INTRO. D'INSTANCE (SIGN)	
		ARENA DES CANADIENS INC	20-07-2018
	3	PIÈCES	P1 A P7
24-07-2018	4	RÉPONSE	PAR AVOCAT
		PAQUET TELLIER	COMM NORMES EQUITE SANTE SECUR
		ITE TRAVAIL	MC -001
03-08-2018	5	RÉPONSE	
		PAR AVOCAT	STIKEMAN ELLIOTT & AL
		ARENA DES CANADIENS INC	DF -001
24-08-2018	6	REQ/DEM AUTORISATION	PAQUIN CHARBONNEAU SEBASTIEN
		L ARENA DU ROCKET INC	23-08-2018
		MODIFIEE	
31-08-2018	7	RÉPONSE	
		PAR AVOCAT	STIKEMAN ELLIOTT & AL
		L ARENA DU ROCKET INC	DF -002
12-09-2018	8	JUGEMENT D'OFFICE	FOURNIER JACQUES R
		JUGE, BANC	06-09-2018
		500-00-012023-189	
28-09-2018	9	PROCÈS-VERBAL APPEL	REMIS
		LAMARCHE CHANTAL	CONF GESTION A 8H30
		05-11-2018	
23-10-2018	10	DEM POUR ORDONNANCE	PRODUIRE PREUVES
		STIKEMAN ELLIOTT & AL	ET PIECES
05-11-2018	11	PROCÈS-VERBAL APPEL	
		GESTION INSTANCE	LAMARCHE CHANTAL
		SALLE A DETERMINER, 2 JOURS	21-03-2019
		CONFERENCE TELEPHONE	
24-01-2019	12	JUGEMENT REQ/DEM	RENDU
		LAMARCHE CHANTAL	ACC. EN PARTIE
		15-01-2019	500-00-000569-193

		/010	
28-01-2019	13	AVIS DE JUGEMENT	24-01-2019
30-01-2019	14	DÉCLARATION SOUS SERMENT ANNA MARTINI	ET PCES P1 A P3
	15	DÉCLARATION SOUS SERMENT SHAUNA DENIS	ET PCES P1 A P5
	16	DÉCLARATION SOUS SERMENT	MARK WEIGHTMAN
04-02-2019	17	OPPOSITION STIKEMAN ELLIOTT & AL	A DEM RE MODIFIEE
19-02-2019	18	PROCÈS-VERBAL APPEL LAMARCHE CHANTAL	GESTION INSTANCE CONFERENCE TELEPHONIQUE
04-03-2019	19	DÉCLARATION SOUS SERMENT BENJAMIN ROY	ET PCE BR-1
25-03-2019	20	PROCES-VERBAL PRATIQUE DÉLIBÉRÉ DEM AUTORISATION /999 RE MODIFIEE	LAMARCHE CHANTAL 22-03-2019
29-03-2019	21	PROCES-VERBAL PRATIQUE LAMARCHE CHANTAL /999 DEM RE MODIFIE	CONTINUEE AU 22-03-2019 21-03-2019
02-04-2019	22	LETTRE DE	FRIKIA BELOGBI
09-05-2019	23	JUGEMENT REQ/DEM RENDU REJETEE 06-05-2019 /999 REMODIFIEE	LAMARCHE CHANTAL DEM AUTORISATION 500-00-006677-198
13-05-2019	24	AVIS DE JUGEMENT	09-05-2019
	25	LETTRE DE FRIKIA BELOGBI	ET DECISION

FIN

ANNEXE III

Jugement sur la *Demande des défenderesses de produire une preuve appropriée et d'interroger la demanderesse* rendu le 15 janvier 2019

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-06-000936-183

DATE : Le 15 janvier 2019

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE CHANTAL LAMARCHE, J.C.S.

JOANIE GODIN

Demanderesse

c.

L'ARÉNA DES CANADIENS INC.

et

L'ARÉNA DU ROCKET INC.

Demanderesses

et

COMMISSION DES NORMES, ÉQUITÉ, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Mise en cause

JUGEMENT

1. L'APERÇU

[1] Dans le cadre d'une demande d'autorisation d'exercer une action collective, les défenderesses recherchent la permission de produire une preuve appropriée et d'interroger la demanderesse Joanie Godin.

2. LE CONTEXTE

[2] Mme Godin, une ancienne employée de la défenderesse L'Aréna des Canadiens inc. (« **l'Aréna** ») rémunérée sur une base annuelle, dépose une demande modifiée d'autorisation d'exercer une action collective dans laquelle elle allègue que les défenderesses violent la *Loi sur les normes du travail*¹ (« **LNT** ») en omettant de payer à un taux majoré de 50 % les heures de travail effectuées au-delà de 40 heures par semaine (« **Semaine normale de travail** »).

[3] Elle souhaite donc intenter une action collective contre les défenderesses pour le groupe suivant : « *Tous les salariés 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.* »

[4] Mme Godin soutient que, sauf exception, la LNT oblige l'employeur à payer les heures travaillées au-delà de la Semaine normale de travail à un taux majoré de 50 % ou à accorder un congé équivalent au nombre d'heures travaillées au-delà de la Semaine normale de travail, majorées de 50 %. Le fait qu'elle soit rémunérée sur une base annuelle n'est pas une exception prévue à la Loi, d'autant plus que son employeur contrôle ses heures de travail.

[5] Elle allègue que l'Aréna refuse de la rémunérer à un taux majoré de 50 % pour les heures qu'elle travaille au-delà de la Semaine normale de travail ou de lui accorder des congés représentant les heures de travail qu'elle exécute au-delà de la Semaine normale de travail, majorées de 50 %.

[6] Elle ajoute que bien qu'elle ait droit à certains congés ou que l'Aréna lui crédite certaines heures de travail, cela ne compense pas l'ensemble des heures de travail qu'elle a effectuées au-delà de la Semaine normale de travail.

[7] Afin d'appuyer ses prétentions, elle dépose un fichier bâti par l'Aréna². Elle soutient qu'au cours de la période visée par ce fichier, elle a travaillé 77,5 heures alors que l'Aréna en a comptabilisé uniquement 59 et n'a de toute manière pas rémunéré les 19 heures qui excédaient la Semaine normale de travail à un taux majoré de 50 %.

[8] Mme Godin affirme que L'Aréna du Rocket inc. (le « **Rocket** »), une entreprise faisant partie du même groupe d'entreprise que l'Aréna, viole de la même façon la LNT à l'égard de ses employés rémunérés sur une base annuelle.

[9] Au soutien de leur demande de preuve appropriée, les défenderesses soumettent que la preuve qu'elles souhaitent déposer complètera ou corrigera les allégations de la demanderesse qui sont parfois incomplètes ou d'autres fois erronées.

¹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1

² Pièce P-5.

Elles ajoutent que la preuve qu'elles désirent introduire permettra une meilleure analyse par le Tribunal des conditions d'autorisation de l'action collective et particulièrement s'il existe une cause défendable et des questions identiques, similaires ou connexes. Cette preuve permettra aussi d'évaluer la capacité de Mme Godin d'agir comme représentante.

3. LE DROIT

[10] Le rôle du Tribunal au stade de l'autorisation en est un de filtrage. À cette étape, il s'agit strictement de vérifier si le recours entrepris est défendable ou s'il est voué à l'échec parce que frivole ou manifestement mal fondé³. Le Tribunal doit prendre pour avérées les allégations de la demande d'autorisation à moins que, sur la base d'une preuve sommaire et évidente⁴, elles n'apparaissent « *invraisemblables ou manifestement inexactes* »⁵. Au moment de l'audience sur l'autorisation, le Tribunal ne peut donc décider des moyens de défense qui relèvent du fond.

[11] Quant à la capacité de la demanderesse de représenter adéquatement les membres, elle s'évalue en fonction de sa compétence, de son intérêt et de l'absence de conflit d'intérêts⁶. À cet égard, la Cour suprême enseigne qu'*aucun représentant ne devrait être exclu à moins que ses intérêts ou sa compétence ne soit tel qu'il serait impossible que l'affaire survive équitablement*⁷.

[12] De manière générale, la preuve appropriée sera celle qui permet au Tribunal de simplement vérifier si les conditions énoncées à l'article 575 C.p.c. sont respectées. Le Tribunal ne doit pas, à cette étape, vérifier le bien-fondé du recours et la preuve appropriée ne doit pas non plus avoir cet objectif.

[13] Dans *Option consommateurs c. Samsung Electronics Canada*⁸, la juge Suzanne Courchesne résume en détail les principes qui doivent guider le Tribunal saisi d'une demande de preuve appropriée⁹:

[11] Le Tribunal rappelle certains principes émis par les tribunaux et qui doivent être considérés lorsqu'une demande d'interrogatoire et de communication de documents pré-autorisation lui est soumise :

³ *Charles c. Boiron Canada*, 2016 QCCA 1716, par. 71; *Infineon Technologies AG c. Option consommateurs*, 2013 CSC 59; *Vivendi Canada inc. c. Dell'Aniello*, 2014 CSC 1.

⁴ *Infineon Technologies AG c. Option consommateurs*, préc., note 1.

⁵ *Baratto c. Merk Canada inc.*, 2018 QCCA 1240, par. 48.

⁶ *Lévesque c. Vidéotron*, 2015 QCCA 205.

⁷ *Infineon Technologies AG c. Option consommateurs*, préc., note 3, par.97.

⁸ 2017 QCCS 1751.

⁹ 2017 QCCS 1751, par. 11. Cité avec approbation par la suite à de nombreuses reprises; *Li c. Equifax inc.* 2018 QCCS 1892 (requête pour permission d'appeler rejetée, 2018 QCCA 1560); *Seigneur c. Netflix International B.V.*, 2018 QCCS 1275; *Lussier c. Expedia inc.*, 2018 QCCS 4019.

- *le juge dispose d'un pouvoir discrétionnaire afin d'autoriser une preuve pertinente et appropriée ainsi que la tenue d'un interrogatoire du représentant, dans le cadre du processus d'autorisation;*
- *un interrogatoire n'est approprié que s'il est pertinent et utile à la vérification des critères de l'article 575 C.p.c.;*
- *l'interrogatoire doit respecter les principes de la conduite raisonnable et de la proportionnalité posés aux articles 18 et 19 C.p.c.;*
- *la vérification de la véracité des allégations de la demande relève du fond;*
- *le tribunal doit analyser la demande soumise à la lumière des enseignements récents de la Cour suprême et de la Cour d'appel sur l'autorisation des actions collectives et qui favorisent une interprétation et une application libérales des critères d'autorisation ;*
- *à ce stade, la finalité de la demande se limite au seuil fixé par la Cour suprême, soit la démonstration d'une cause défendable ; le tribunal doit se garder d'autoriser une preuve qui inclut davantage que ce qui est strictement nécessaire pour atteindre ce seuil;*
- *le tribunal doit se demander si la preuve requise l'aidera à déterminer si les critères d'autorisation sont respectés ou si elle permettra plutôt de déterminer si le recours est fondé ; dans cette dernière hypothèse, la preuve n'est pas recevable à ce stade;*
- *la prudence est de mise dans l'analyse d'une demande de permission de produire une preuve appropriée ; il s'agit de choisir une voie mitoyenne entre la rigidité et la permissivité;*
- *il doit être démontré que l'interrogatoire est approprié et pertinent dans les circonstances spécifiques et les faits propres du dossier, notamment en regard des allégations et du contenu de la demande d'autorisation;*
- *le fardeau de convaincre le tribunal de l'utilité et du caractère approprié de la preuve repose sur la partie qui la demande.*

[14] Il est permis de compléter des allégations imprécises ou incomplètes afin de permettre au Tribunal d'avoir une meilleure compréhension de la situation factuelle¹⁰. Si la preuve vise seulement à contredire les faits allégués par la demanderesse qui sont au cœur du litige sans pouvoir en établir de façon manifeste l'invraisemblance ou la

¹⁰ *Seigneur c. Netflix International* 2018 QCCS 1275, par. 29 et 30; *poistras c. Concession A25*, 2018 QCCS 4341, par.25.

fausseté, elle ne sera pas permise car elle équivaldrait à permettre une défense, ce qui contreviendrait aux règles applicables lors de l'audience sur l'autorisation¹¹.

[15] De la même manière, l'interrogatoire de la demanderesse ne sera pas permis s'il a pour objectif de vérifier la solidité de ses prétentions¹².

4. L'ANALYSE

4.1 La Déclaration sous serment de Shauna Denis

[16] Les demanderesse souhaitent pouvoir produire une déclaration sous serment de Mme Shauna Denis, supérieure immédiate de la demanderesse alors qu'elle était à l'emploi de l'Aréna. Cette déclaration assermentée porte principalement sur l'embauche de la demanderesse, ses conditions d'emploi quant à ses heures de travail et sa rémunération ainsi que l'utilisation du fichier¹³.

[17] La demanderesse s'oppose uniquement à certains paragraphes de cette déclaration, soit les paragraphes 10, 13 à 16, 19, 22 à 29.

[18] Le Tribunal est d'avis qu'effectivement les autres paragraphes de la déclaration assermentée de Mme Denis expliquent le contexte factuel de manière plus complète sans pour autant empiéter sur le fonds du recours.

[19] Le Tribunal retient que, dans son ensemble, le contenu des paragraphes 13 à 16 et 22 relève également d'éléments factuels. Le Tribunal n'y voit pas, comme l'envisage la défenderesse, une contestation des prétentions de la demanderesse mais plutôt un complément permettant d'éclairer le Tribunal sur les conditions d'emploi de la demanderesse eu égard à ses heures de travail et sa rémunération.

[20] Quant aux paragraphes 23 à 26 et 29 ils expliquent le fichier que dépose la demanderesse sans nécessairement contredire ses allégations. Cette preuve sera utile pour que le Tribunal comprenne l'utilisation d'un outil de travail qui émane de l'Aréna mais qui est déposé par la demanderesse.

[21] Les paragraphes 10, 19, 27 et 28 concernent le cœur du litige. Selon l'Aréna, ils ont pour objectif de permettre au Tribunal de déterminer si la demanderesse présente une cause défendable. Le Tribunal rappelle que le fardeau de l'Aréna est très lourd à cet égard. Il doit convaincre le Tribunal non pas que les allégations de la demanderesse peuvent être contredites, mais qu'elles sont invraisemblables ou manifestement fausses

¹¹ *Blais c. Watch Tower Bible and Tract Society of Canada*, 2018 QCCS 5100, par. 13 et 14; *Baratto c. Merk Canada inc.*, 2018 QCCA 1240, par. 51; *Lambert (Gestion Peggy) c. Écolait Itée*, 2016 QCCA 656, par.37.

¹² *Pilon c. Banque Amex du Canada*, 2018 QCCS 4645, par. 83 à 85; *Li c. Equifax inc. et al.*, 2018 QCCS 1892, par.85.

¹³ Pièce P-5.

afin de réussir à démontrer que le recours entrepris est frivole ou manifestement mal fondé et par conséquent voué à l'échec.

[22] La Cour d'appel dans *Lambert c. Écolait*¹⁴ souligne, qu'en matière de preuve appropriée, le Tribunal doit choisir la voie de la prudence qui se situe entre la permissivité et la rigidité, en tenant compte du caractère sommaire de la procédure en autorisation de l'action collective.

[23] À la lumière de ce qui précède, le Tribunal estime qu'il est plus prudent de permettre à l'Aréna de déposer la déclaration assermentée de Mme Denis comprenant les paragraphes 10, 19, 27 et 28, d'autant plus que plusieurs des autres paragraphes de la déclaration sous serment sont déjà permis et que la preuve que recherche l'Aréna n'est pas très élaborée. Enfin, le Tribunal aura toujours la discrétion après avoir entendu les parties lors de l'audience sur l'autorisation d'écarter cette preuve s'il considère qu'à la lumière de l'ensemble de la preuve, elle ne vise qu'à contredire la demanderesse sans démontrer de manière manifeste que les allégations de cette dernière sont invraisemblables ou fausses.

4.2 La déclaration sous serment d'Anna Martini

[24] Les demanderesse souhaitent pouvoir produire une déclaration sous serment de Mme Anna Martini. Cette dernière est la Vice-présidente exécutive et chef de la direction financière des Canadiens.

[25] Sa déclaration assermentée porte sur la rémunération des employés dont la demanderesse et le fichier.

[26] La demanderesse s'oppose à certains paragraphes de cette déclaration, soit les paragraphes 10, 13 à 16, 22, 23, 25, 27 à 29.

[27] Le Tribunal est d'avis qu'effectivement les autres paragraphes de la déclaration assermentée de Mme Martini expliquent le contexte factuel de manière plus complète sans pour autant empiéter sur le fonds du recours.

[28] Le contenu des paragraphes 10, 13 à 16, 22, 23, 25 et 28 visent selon l'Aréna de permettre au Tribunal de déterminer si la demanderesse présente une cause défendable. Pour les motifs énoncés par le Tribunal aux paragraphes 21 à 23 du présent jugement, ces paragraphes seront autorisés.

[29] Quant aux paragraphes 27 et 29, ils complètent certaines allégations de la demanderesse quant aux congés accordés en compensation du travail effectué au-delà de la Semaine normale de travail et sur l'utilisation du fichier. Ils seront donc permis.

¹⁴ 2016 QCCA 659, par. 37.

4.3 La déclaration sous serment de Mark Weightman

[30] Les demanderesse souhaitent pouvoir produire une déclaration sous serment de M. Mark Weightman, Vice-président développement et opérations de Rocket.

[31] Sa déclaration assermentée concerne les conditions de travail des employés du Rocket et le fichier.

[32] La demanderesse s'oppose à certains paragraphes de cette déclaration, soit les paragraphes 15, 16, 18 et 20 à 22. Elle consent aux paragraphes 8 et 9 sous réserve des principes relatifs à la règle de la meilleure preuve. Les autres paragraphes ne font pas l'objet d'une objection.

[33] Le Tribunal est d'avis qu'effectivement les autres paragraphes de la déclaration assermentée de M. Weightman expliquent le contexte factuel de manière plus complète sans pour autant empiéter sur le fonds du recours.

[34] Pour les mêmes motifs que ceux énoncés aux paragraphes 21 à 23 du présent jugement, le Tribunal permet que les paragraphes 15, 16, 18, 20, et 22 soient inclus à la déclaration assermentée de M. Weightman.

[35] Le paragraphe 21 sera permis puisqu'il concerne le fichier et permettra au Tribunal d'avoir une meilleure compréhension du contexte factuel, d'autant plus que la demanderesse n'a pas travaillé pour le Rocket.

4.4 Interrogatoire de la demanderesse

[36] Les défenderesses veulent interroger la défenderesse sur les sujets suivants :

- Son explication sur son horaire de travail;
- Sa compréhension des besoins afférents aux postes des employés à salaire annuel;
- Les retranchements d'heures de travail allégués à la demande d'autorisation d'exercer une action collective;
- Ses connaissances personnelles du fonctionnement des autres départements des Canadiens et du Rocket.

[37] Les trois premiers sujets visent uniquement à tester la position de la demanderesse. Un tel interrogatoire ne sera pas permis.

[38] Enfin, quant au quatrième sujet, il est beaucoup trop large tel que décrit. Le fonctionnement des autres départements de l'Aréna et du Rocket n'apparaît pas pertinent pour les fins de l'audience sur l'autorisation. Toutefois, le Tribunal estime

qu'un interrogatoire serait utile s'il se limite à la connaissance de la demanderesse (et non seulement sa connaissance personnelle) quant au fonctionnement du Rocket à l'égard des conditions de travail des employés rémunérés sur une base annuelle.

[39] En effet, la demanderesse n'a jamais travaillé chez le Rocket. Il apparaît donc important de comprendre d'où lui provient sa connaissance des conditions de travail des employés du Rocket afin de déterminer si son recours contre cet employeur s'appuie sur de pures hypothèses et conjectures¹⁵. Étant donné la portée de l'interrogatoire permis, celui-ci sera limité à une heure.

[40] **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[41] **ACCEUILLE** en partie la demande des défenderesses pour permission de produire une preuve appropriée et interroger la demanderesse;

[42] **PERMET** de produire la déclaration assermentée de Mme Shauna Denis jointe à la demande des défenderesses pour permission de produire une preuve appropriée et interroger la demanderesse;

[43] **PERMET** de produire la déclaration assermentée de Mme Anna Martini jointe à la demande des défenderesses pour permission de produire une preuve appropriée et interroger la demanderesse;

[44] **PERMET** de produire la déclaration assermentée de M. Mark Weightman jointe à la demande des défenderesses pour permission de produire une preuve appropriée et interroger la demanderesse;

[45] **AUTORISE** les défenderesses à interroger hors cour la demanderesse sur sa connaissance du fonctionnement du Rocket quant aux conditions de travail des employés rémunérés sur une base annuelle. L'interrogatoire devra se limiter à une durée maximale d'une heure;

[46] **FRAIS DE JUSTICE** à suivre.



CHANTAL LAMARCHE, J.C.S.

M^e Sébastien Paquin-Charbonneau
Procureur de la demanderesse

¹⁵ *Asselin c. Fiducie Desjardins*, 2014 QCCS 194, par. 118

500-06-000936-183

PAGE : 9

M^e Eveline Poirier
M^e Guillaume Boudreau-Simard
STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Procureurs des défenderesses

M^e Nicole Gagné
PAQUET TELLIER
Procureurs de la mise en cause

Date d'audience: 5 novembre 2018

ANNEXE IV

Demande re-modifiée d'autorisation d'exercer une action collective
datée du 29 janvier 2019

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 systématique 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 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 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 PARAISSENT 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 demeurait 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

COPIE

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

ANNEXE V

Procès-verbal de la conférence téléphonique du 19 février 2019

CANADA	PROCÈS-VERBAL CONFÉRENCE DE GESTION Chambre des actions collectives	COUR SUPÉRIEURE
PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL No : 500-06-000936-183		Le 19 février 2019
<u>L'HONORABLE CHANTAL LAMARCHE, J.C.S.</u>		<u>JL4478</u>

Partie Demanderesse	Procureurs
JOANIE GODIN et MATHIEU HÉBERT	M ^e Sébastien Paquin-Charbonneau spc@avocatdutravail.com Présent

Partie Défenderesse	Procureurs
L'ARÉNA DES CANADIENS INC. et L'ARÉNA DU ROCKET INC.	M ^e Eveline Poirier M ^e Guillaume Boudreau-Simard epoirier@stikeman.com gboudreausimard@stikeman.com Présents STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L., S.R.L.

Partie Mise en cause	Procureurs
COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	M ^e Nicole Gagné nicole.gagne@cnesst.gouv.qc.ca Présente PAQUET TELLIER (CNESST)

PROCÈS-VERBAL
CONFÉRENCE TÉLÉPHONIQUE TENUE LE 19 FÉVRIER 2019 À 12H45

Le Tribunal et les procureurs échantent concernant l'avis d'opposition des défenderesses à la demande re-modifiée d'autorisation d'exercer une action collective et concernant la demande d'un délai supplémentaire pour le dépôt des notes et autorités de la demanderesse.

Suite aux représentations des procureurs, le Tribunal rend le présent jugement :

CONSIDÉRANT l'amendement recherché, soit l'ajout d'un demandeur de la défenderesse L'Aréna du Rocket inc. et de certaines allégations voulant qu'il doive travailler au-delà de la semaine normale de travail de 40 heures sans recevoir une rémunération majorée;

CONSIDÉRANT qu'en règle générale, l'amendement est permis à moins qu'il ne soit démontré qu'il est inutile, contraire aux intérêts de la justice ou qu'il en résulte une demande entièrement nouvelle sans rapport avec la demande originale (*Tremblay c. Centre Hi-Fi Chicoutimi*, 2018 QCCS 1572);

CONSIDÉRANT qu'en matière d'actions collectives le Tribunal doit également s'assurer que les modifications proposées avant l'autorisation sont pertinentes à l'analyse des conditions énumérées à l'article 575 C.p.c. (*Tremblay c. Centre Hi-Fi Chicoutimi*, par. 21);

CANADA

**PROCÈS-VERBAL
CONFÉRENCE DE GESTION
Chambre des actions collectives**

COUR SUPÉRIEURE

**PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
No : 500-06-000936-183**

Le 19 février 2019

L'HONORABLE CHANTAL LAMARCHE, J.C.S.

JL4478

CONSIDÉRANT que les modifications demandées permettent au Tribunal d'évaluer si la condition prévue à l'article 575 (2) C.p.c. est respectée;

CONSIDÉRANT que les modifications demandées sont de la même nature que les allégations déjà mentionnées à la demande d'autorisation, soit que des demandeurs rémunérés sur une base annuelle ne reçoivent pas de rémunération majorée lorsqu'ils travaillent au-delà de 40 heures par semaine, alors qu'il y a un contrôle effectif de leurs heures de travail par le biais d'un fichier Excel ou autrement, le tout en violation de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ c N-1.1);

CONSIDÉRANT que les modifications demandées visent à supporter le syllogisme juridique à l'égard de L'Aréna du Rocket inc. et sont de la même nature que les allégations contre L'Aréna des Canadiens inc.;

CONSIDÉRANT que si les modifications sont refusées, le deuxième demandeur pourrait éventuellement n'avoir d'autre choix que de déposer une demande d'autorisation pour exercer une action collective contre L'Aréna du Rocket inc., ce qui serait contraire au principe de proportionnalité et de saine administration de la justice, car il y aurait deux recours indépendants à l'égard desquels le Tribunal devrait trancher les mêmes questions;

CONSIDÉRANT que les défenderesses ne peuvent être prises par surprise puisque l'ajout d'un deuxième demandeur et les allégations le concernant sont de même nature que les allégations déjà au dossier et que L'Aréna du Rocket inc. était déjà une défenderesse et ses salariés déjà visés par le groupe;

CONSIDÉRANT que les modifications demandées ne causeront aucun préjudice aux membres et même favoriseront l'exercice de leurs droits;

CONSIDÉRANT que les modifications demandées sont autorisées, mais qu'il y a lieu d'accorder à la défenderesse L'Aréna du Rocket inc. de déposer une courte déclaration sous serment afin de décrire les conditions d'emploi de Monsieur Mathieu Hébert à l'égard de ses heures de travail et de sa rémunération.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCORDE la permission de modifier la demande modifiée d'autorisation d'exercer une action collective;

PERMET à L'Aréna du Rocket inc. de déposer d'ici le **1^{er} mars 2019**, une déclaration sous serment d'un **maximum de trois pages** expliquant les conditions d'emploi de Monsieur Mathieu Hébert à l'égard de ses heures de travail et de sa rémunération.

CANADA

PROCÈS-VERBAL
CONFÉRENCE DE GESTION
Chambre des actions collectives

COUR SUPÉRIEURE

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
No : 500-06-000936-183

Le 19 février 2019

L'HONORABLE CHANTAL LAMARCHE, J.C.S.

JL4478

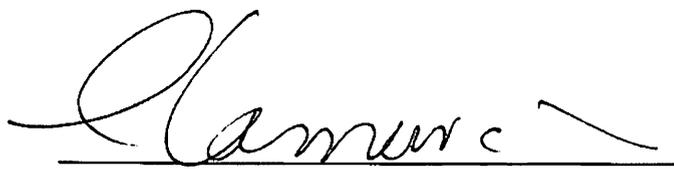
GESTION

Le Tribunal et les procureurs au dossier ont convenu de l'échéancier suivant :

- 26 février 2019 :** Date limite pour que le demandeur transmette ses notes et autorités concernant la demande d'autorisation d'exercer une action collective.
- 18 mars 2019 :** Date limite pour que la défenderesse transmette ses notes et autorités concernant la demande d'autorisation d'exercer une action collective.



Mélodie Desaulniers, g.a.c.s.



L'HONORABLE CHANTAL LAMARCHE, J.C.S.

ANNEXE VI

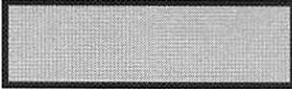
Pièces P-2, P-5, P-7 et déclaration d'Anna Martini déposées
en première instance

PIÈCE P-2



Le 12 avril 2018

Madame Joanie Godin



Chère Joanie,

Dans le cadre de la réorganisation d'entreprise qui vous a été expliquée durant notre rencontre d'aujourd'hui, nous vous avisons que votre emploi au sein de L'Aréna des Canadiens inc. (la « **Société** ») se termine le **12 avril 2018** (la « **Date de fin d'emploi** »). La présente lettre confirme les termes et conditions concernant la fin de votre emploi au sein de la Société.

Indemnité

Vous recevrez votre salaire régulier pour une période d'une (1) semaine, représentant un montant de huit cent quatre-vingt-cinq dollars (885 \$) (la « **Paie de préavis** »). Ce montant représente le préavis légal de cessation d'emploi.

De plus, la Société est disposée à vous verser un montant de huit cent quatre-vingt-cinq dollars (885 \$), moins les retenues obligatoires prescrites par la Loi. Ce montant correspond à vos heures travaillées et accumulées.

Boni

La Société convient également de vous verser votre boni de 10 % pour l'année 2018 (majoré à 90 %) pro raté sur le nombre de semaine travaillé au cours de l'année fiscale et correspondant donc à un montant de trois mille deux cent soixante-quatre dollars (3 264 \$) moins les retenues obligatoires prescrites par la Loi. Ce montant vous sera versé le ou vers le **30 avril 2018**.

Vacances

Vous recevrez votre paie de vacances accumulées et non utilisées jusqu'à la fin de la période équivalente au préavis légal de cessation d'emploi, conformément aux lois provinciales, moins les déductions applicables.

Avantages sociaux

À la Date de fin d'emploi, toutes vos couvertures relatives à l'assurance-vie et invalidité (courte et longue durée) fournies par la Société seront terminées. Cependant, vous continuerez à bénéficier de l'assurances maladie et dentaire pour une période équivalente à votre préavis légal de cessation d'emploi d'une (1) semaine, soit jusqu'au **19 avril 2018**.



Frais et compte de dépenses

Les dépenses encourues n'ayant pas encore été remboursées doivent être envoyées au Service des ressources humaines dans les sept (7) jours suivant la Date de fin d'emploi.

Assurance-emploi

Vous recevrez votre relevé d'emploi dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la Date de fin d'emploi. L'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi est déterminée par Service Canada.

Changement d'adresse

Afin de nous permettre de vous communiquer toute autre information pertinente, y compris les renseignements pour les déclarations d'impôts annuelles, il est important que vous avisiez le Service des ressources humaines de tout changement d'adresse.

Références

Toute demande de référence d'emploi devra être adressée au Service des ressources humaines. Nous confirmerons uniquement les dates d'emploi et le titre du ou des postes occupé(s).

Matériel de la Société

Vous serez tenu de retourner à la Société tous les biens et équipements appartenant à la compagnie, y compris, sans s'y limiter, les ordinateurs portables et accessoires, les codes d'accès, les logiciels, les imprimantes, les cellulaires, les clés, les vignettes de stationnement et les cartes de crédit. De plus, vous serez tenu de retourner immédiatement toutes les informations sur les clients et sur la compagnie et tous les rapports, fichiers, mémos, dossiers qui s'y rapportent ou tout bien similaire et toute information exclusive et confidentielle que vous avez reçue ou acquise en relation avec votre emploi, et vous ne devez en aucun cas conserver des copies ou reproduire ceux-ci.

Survie des obligations

Nous tenons à vous rappeler que vous avez une obligation de loyauté envers votre ancien employeur et devez préserver la confidentialité des informations que vous avez reçues ou acquises dans le cadre de votre emploi, tel que stipulé au Code de conduite de la Société et tel que prévu par la Loi.

Au nom de la Société, nous vous remercions pour votre contribution à l'organisation et nous vous souhaitons du succès dans vos démarches professionnelles futures.

Veuillez agréer, Joanie, l'expression de nos salutations distinguées.

Nancy Trottier

Partenaire d'affaires, ressources humaines

N° 500-06-

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

PIÈCE P-2

**NATURE : ACTION COLLECTIVE
OBJET : CONTRAT DE TRAVAIL**

ORIGINAL

Me Sébastien Paquin-Charbonneau
AVOCAT 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



SÉBASTIEN
PAQUIN-CHARBONNEAU
AVOCAT

PIÈCE P-5

Fichier

« Comp sched_2017-18_JG_20 avr »

						Joanie		
		EN WRITER	FR WRITER	PROD 1	PROD 2	GAME	371,5	-345
Jour							26,5	
							Over	Comp
Sept. 5	Tues							-0,5
Sept. 6	Wed							-0,5
Sept. 7	Thurs							-0,5
Sept. 8	Fri	Matt	Vincent			ROOKIE TOURNAMENT		-0,5
Sept. 9	Sat	Matt	Vincent			ROOKIE TOURNAMENT		
Sept. 10	Sun							
Sept. 11	Mon							
Sept. 12	Tues					carwash prep		-0,5
Sept. 13	Wed							-0,5
Sept. 14	Thurs					Carwash	1	
Sept. 15	Fri							-0,5
Sept. 16	Sat					Training camp	7	
Sept. 17	Sun	Dan	Hugo			RED VS WHITE		
Sept. 18	Mon	Matt	Joanie			Boston @ QC	7	-5
Sept. 19	Tues							-7,5
Sept. 20	Wed	Steven	Joanie			vs Washington	7	-1,5
Sept. 21	Thurs	Steven	Vincent			vs New Jersey		-1,5
Sept. 22	Fri							-0,5
Sept. 23	Sat	Dan	Hugo			at Ottawa		
Sept. 24	Sun					practice	5	
Sept. 25	Mon	Matt	Vincent			at Toronto		-0,5
Sept. 26	Tues							-7,5
Sept. 27	Wed	Dan	Joanie			Toronto @ QC	7	-5
Sept. 28	Thurs							-7,5
Sept. 29	Fri	Steven	Hugo			vs Florida		-0,5
Sept. 30	Sat	Steven	Joanie			vs Ottawa	10	
Oct. 1	Sun							
Oct. 2	Mon							-0,5
Oct. 3	Tues							-0,5
Oct. 4	Wed							-0,5
Oct. 5	Thurs	Steven	Vincent			at Buffalo		-7,5
Oct. 6	Fri							-0,5
Oct. 7	Sat	Steven	Vincent			at Washington		
Oct. 8	Sun	Steven	Vincent			at Rangers		
Oct. 9	Mon					Thanksgiving		
Oct. 10	Tues	Matt	Joanie			vs Chicago	7	-1,5
Oct. 11	Wed							-1,5
Oct. 12	Thurs							-0,5
Oct. 13	Fri							-7,5
Oct. 14	Sat	Dan	Vincent			vs Toronto		
Oct. 15	Sun							
Oct. 16	Mon							-7,5
Oct. 17	Tues	Matt	Hugo	Vincent		at San Jose		-7,5
Oct. 18	Wed	Matt	Hugo	Steven		at Los Angeles		-7,5
Oct. 19	Thurs							-0,5
Oct. 20	Fri	Matt	Hugo			at Anaheim		-0,5
Oct. 21	Sat							
Oct. 22	Sun							
Oct. 23	Mon							-0,5
Oct. 24	Tues	Dan	Joanie			vs Florida	7	-1,5
Oct. 25	Wed							-1,5
Oct. 26	Thurs	Matt	Hugo			vs Los Angeles		-0,5
Oct. 27	Fri							-0,5
Oct. 28	Sat	Steven	Vincent			vs Rangers		
Oct. 29	Sun							
Oct. 30	Mon	Dan	Vincent			at Ottawa		-0,5
Oct. 31	Tues							-0,5
Nov. 1	Wed							-0,5
Nov. 2	Thurs	Matt	Joanie			at Minnesota	7	-1,5
Nov. 3	Fri							-1,5
Nov. 4	Sat	Matt	Joanie			at Winnipeg	10	

Nov. 5	Sun	Matt	Joanie		at Chicago	10	
Nov. 6	Mon						-7,5
Nov. 7	Tues	Steven	Hugo	Vincent	vs Las Vegas		-0,5
Nov. 8	Wed						-0,5
Nov. 9	Thurs	Dan	Vincent		vs Minnesota		-0,5
Nov. 10	Fri						-0,5
Nov. 11	Sat	Matt	Hugo		vs Buffalo	5	
Nov. 12	Sun						
Nov. 13	Mon						-0,5
Nov. 14	Tues	Steven	Vincent		vs Columbus		-0,5
Nov. 15	Wed						-0,5
Nov. 16	Thurs	Matt	Hugo		vs Arizona		-0,5
Nov. 17	Fri						-0,5
Nov. 18	Sat	Dan	Hugo		vs Toronto		
Nov. 19	Sun						
Nov. 20	Mon						-0,5
Nov. 21	Tues	Steven	Vincent		at Dallas		-7,5
Nov. 22	Wed	Steven	Vincent		at Nashville		-7,5
Nov. 23	Thurs						-0,5
Nov. 24	Fri						-0,5
Nov. 25	Sat	Dan	Joanie		vs Buffalo	10	
Nov. 26	Sun						
Nov. 27	Mon	Matt	Hugo		vs Columbus		-0,5
Nov. 28	Tues						-0,5
Nov. 29	Wed	Matt	Vincent	Steven	vs Ottawa		-0,5
Nov. 30	Thurs	Dan	Joanie		at Detroit	7	-1,5
Dec. 1	Fri						-7,5
Dec. 2	Sat	Matt	Joanie		vs Detroit	10	
Dec. 3	Sun						
Dec. 4	Mon						-7,5
Dec. 5	Tues	Steven	Vincent		vs St. Louis		-7,5
Dec. 6	Wed						-0,5
Dec. 7	Thurs	Dan	Joanie		vs Calgary	7	-1,5
Dec. 8	Fri						-1,5
Dec. 9	Sat	Steven	Vincent		vs Edmonton		
Dec. 10	Sun						
Dec. 11	Mon						-0,5
Dec. 12	Tues						-0,5
Dec. 13	Wed						-0,5
Dec. 14	Thurs	Dan	Vincent		vs New Jersey		-0,5
Dec. 15	Fri						-0,5
Dec. 16	Sat	Matt	Joanie	Steven	Hugo	at Ottawa (OUTDOOR)	10
Dec. 17	Sun						
Dec. 18	Mon						-0,5
Dec. 19	Tues	Steven	Hugo	Dan		at Vancouver	-0,5
Dec. 20	Wed						-7,5
Dec. 21	Thurs						-7,5
Dec. 22	Fri	Steven	Hugo			at Calgary	-7,5
Dec. 23	Sat	Steven	Hugo			at Edmonton	
Dec. 24	Sun						
Dec. 25	Mon						
Dec. 26	Tues						
Dec. 27	Wed	Dan	Vincent		at Carolina	2	
Dec. 28	Thurs	Dan	Vincent		at Tampa		-7,5
Dec. 29	Fri						
Dec. 30	Sat	Dan	Vincent		at Florida	3	
Dec. 31	Sun						
Jan. 1	Mon				Joanie practice (off on Dec. 27 instead)		
Jan. 2	Tues	Matt	Joanie		vs San Jose	7	-1,5
Jan. 3	Wed						-1,5
Jan. 4	Thurs	Dan	Vincent		vs Tampa		-0,5
Jan. 5	Fri						-0,5
Jan. 6	Sat						
Jan. 7	Sun	Steven	Joanie		vs Vancouver	10	
Jan. 8	Mon						

Jan. 9	Tues							
Jan. 10	Wed							-7,5
Jan. 11	Thurs							
Jan. 12	Fri							-0,5
Jan. 13	Sat	Matt	Vincent	Steven (NO ONE)	vs Boston			
Jan. 14	Sun	Dan	Joanie	Steven	Open Practice	7		
Jan. 15	Mon	Steven	Joanie		vs Brooklyn	7		-1,5
Jan. 16	Tues							-1,5
Jan. 17	Wed	Matt	Joanie		at Boston	7		-1,5
Jan. 18	Thurs							-1,5
Jan. 19	Fri	Matt	Joanie		at Washington	7		-1,5
Jan. 20	Sat	Dan	Hugo		vs Boston			
Jan. 21	Sun							
Jan. 22	Mon							-0,5
Jan. 23	Tues	Matt	Vincent		vs Colorado			-0,5
Jan. 24	Wed							-0,5
Jan. 25	Thurs	Dan	Joanie		vs Carolina	7		-1,5
Jan. 26	Fri	WEB	WEB		ALL STAR	2		-1,5
Jan. 27	Sat	WEB	WEB		ALL STAR	4		
Jan. 28	Sun	WEB	WEB		ALL STAR	4		
Jan. 29	Mon							-0,5
Jan. 30	Tues	Matt	Joanie		at St. Louis	7		-1,5
Jan. 31	Wed							-1,5
Feb. 1	Thurs	Matt	Joanie		at Carolina	7		-1,5
Feb. 2	Fri							-7,5
Feb. 3	Sat	Steven	Vincent		vs Anaheim			
Feb. 4	Sun	Dan	Vincent		vs Ottawa			
Feb. 5	Mon							-1,5
Feb. 6	Tues							-0,5
Feb. 7	Wed							-0,5
Feb. 8	Thurs	Matt	Joanie		at Philadelphia	7		-1,5
Feb. 9	Fri							-7,5
Feb. 10	Sat	Dan	Joanie		vs Nashville	10		
Feb. 11	Sun							
Feb. 12	Mon							-0,5
Feb. 13	Tues							-0,5
Feb. 14	Wed	Steven	Vincent	Dan	at Colorado			-7,5
Feb. 15	Thurs	Steven	Vincent	Dan	at Arizona			-7,5
Feb. 16	Fri							-7,5
Feb. 17	Sat	Steven	Vincent		at Vegas			
Feb. 18	Sun							
Feb. 19	Mon							-0,5
Feb. 20	Tues	Steven	Vincent		at Philadelphia			-0,5
Feb. 21	Wed							-0,5
Feb. 22	Thurs	Dan	Joanie		vs Rangers	7		-1,5
Feb. 23	Fri							-1,5
Feb. 24	Sat	Matt	Joanie	Dan	vs Tampa	10		
Feb. 25	Sun							
Feb. 26	Mon	Matt	Joanie		vs Philadelphia	7		-1,5
Feb. 27	Tues							-7,5
Feb. 28	Wed	Matt	Vincent		vs Brooklyn			-7,5
Mar. 1	Thurs							-0,5
Mar. 2	Fri	Dan	Joanie	Vincent	at Brooklyn	7		-1,5
Mar. 3	Sat	Dan	Joanie		at Boston	10		
Mar. 4	Sun					5		
Mar. 5	Mon							-1,5
Mar. 6	Tues	Dan	Joanie		at New Jersey	7		-1,5
Mar. 7	Wed							-1,5
Mar. 8	Thurs	Dan	Joanie		at Florida	7		-1,5
Mar. 9	Fri							-1,5
Mar. 10	Sat	Dan	Joanie		at Tampa	10		
Mar. 11	Sun					5		
Mar. 12	Mon	Dan	Joanie		at Columbus	7		-1,5
Mar. 13	Tues	Matt	Vincent		vs Dallas			-7,5
Mar. 14	Wed							-7,5

Mar. 15	Thurs	Steven	Vincent	vs Pittsburgh		-7,5
Mar. 16	Fri					-3
Mar. 17	Sat	Matt	Joanie	at Toronto	10	
Mar. 18	Sun					
Mar. 19	Mon	Dan	Joanie	vs Florida	7	-1,5
Mar. 20	Tues					-1,5
Mar. 21	Wed	Steven	Vincent	at Pittsburgh		-7,5
Mar. 22	Thurs					-7,5
Mar. 23	Fri	Steven	Vincent	at Buffalo		-7,5
Mar. 24	Sat	Dan	Vincent	vs Washington		
Mar. 25	Sun					
Mar. 26	Mon	Matt	Vincent	vs Detroit		-0,5
Mar. 27	Tues					-0,5
Mar. 28	Wed					-0,5
Mar. 29	Thurs					-0,5
Mar. 30	Fri				7,5	
Mar. 31	Sat	Steven	Joanie	at Pittsburgh	10	
Apr. 1	Sun	Matt	Vincent	vs New Jersey		
Apr. 2	Mon					
Apr. 3	Tues	Steven	Vincent	vs Winnipeg		-0,5
Apr. 4	Wed					-0,5
Apr. 5	Thurs	Matt	Joanie	at Detroit	7	-1,5
Apr. 6	Fri					-1,5
Apr. 7	Sat	Matt	Joanie	at Toronto	10	
Apr. 8	Sun				3	
Apr. 9	Mon				3	

Fichier

« Heures 17-18 »

Heures travaillées saison 2017-2018

Semaine	11-sept	12-sept	13-sept	14-sept	15-sept	16-sept	17-sept	surplus	remise	Total	
Semaine 1	8	8	8	10,5	8	7,5					
OT				2,5		7,5			10		
Semaine 2	18-sept 7,5	19-sept 7,5	20-sept 12 4,5	21-sept 6,5 -1	22-sept 7,5	23-sept	24-sept 4,5 4,5		9	8,5	11,5
OT											
voyagement	6										
Semaine 3	25-sept 7,5	26-sept 7,5	27-sept 8,5 1	28-sept 7,5 -7,5 3	29-sept 7,5	30-sept 3 3	01-oct		4	15	0,5
Voyagement		3									
Semaine 4	02-oct 7,5	03-oct 7,5	04-oct 7,5	05-oct 7,5 -7,5	06-oct	07-oct	08-oct		0	7,5	-8
Semaine 5	09-oct 7,5	10-oct 12,5 5	11-oct 5 -2,5	12-oct 7,5	13-oct 7,5	14-oct	15-oct		5	10	-13
Semaine 6	16-oct 7,5	17-oct 7,5	18-oct 7,5	19-oct 7,5	20-oct 7,5	21-oct	22-oct		0	22,5	-45,5
Semaine 7	23-oct 7,5	24-oct 12,5 5,5	25-oct 8 0,5	26-oct 7,5	27-oct 7,5	28-oct	29-oct		6	0	-39,5
Semaine 8	30-oct 7,5	31-oct 7,5	01-nov 15 7,5	02-nov 15,5 8	03-nov 9 3,5	04-nov 12,5 12,5	05-nov 10,5 10,5	surplus	remise	total	
								40		0,5	
Semaine 9	06-nov 7,5	07-nov 7,5	08-nov 7,5	09-nov 7,5	10-nov 7,5	11-nov 5,5	12-nov		5,5	7,5	-1,5
Semaine 10	13-nov 7,5	14-nov 7,5	15-nov 9 1,5	16-nov 7,5	17-nov 7,5	18-nov	19-nov		1,5		0
Semaine 11	20-nov 7,5	21-nov 7,5	22-nov 7,5	23-nov 9 1,5	24-nov 8 0,5	25-nov 10 10	26-nov		12	15	-3
Semaine 12	27-nov 7,5	28-nov 7,5	29-nov 13 5,5	30-nov 12 4,5	01-déc 2 5,5	02-déc 11,5 11,5	03-déc		21,5	5,5	13
Semaine 13	04-déc 7,5	05-déc 7,5	06-déc 7,5	07-déc 14,5 7	08-déc 6,5 1	09-déc	10-déc		7	16	4
Semaine 14	11-déc 7,5	12-déc 7,5	13-déc 7,5	14-déc 7,5	15-déc 12 4,5	16-déc 8 8	17-déc 3 3	surplus	remise	total	
									15,5		19,5
Semaine 15	18-déc 8,5 1	19-déc 8,5 1	20-déc 7,5	21-déc 7,5	22-déc 7,5	23-déc	24-déc		2	22,5	1
Semaine 16	25-déc	26-déc	27-déc 2 2	28-déc	29-déc	30-déc 3 3	31-déc		5		4
Semaine 17	01-janv	02-janv	03-janv	04-janv	05-janv	06-janv	07-janv				

N° 500-06-

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

PIÈCE P-5

**NATURE : ACTION COLLECTIVE
OBJET : CONTRAT DE TRAVAIL**

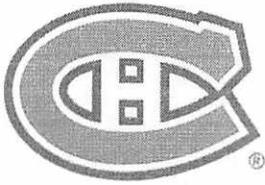
ORIGINAL

Me Sébastien Paquin-Charbonneau
AVOCAT 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



SÉBASTIEN
PAQUIN-CHARBONNEAU
AVOCAT

PIÈCE P-9



Montréal, le 19 décembre 2016

Objet : Contrat d'embauche permanente – Monsieur Mathieu Hébert

Cher Monsieur Hébert,

C'est avec plaisir que nous vous offrons, le poste de Gestionnaire de compte pour le Club de hockey Rocket de Laval, une division de L'Aréna des Canadiens Inc. Dans l'exercice de vos fonctions vous vous rapporterez à Monsieur Jasmin Vitale, Gestionnaire des ventes et services aux partisans, sous la direction de Benjamin Roy, directeur des ventes et du marketing. Votre lieu de travail est situé au Centre Bell d'ici votre installation à la Place Bell à Laval.

Ce contrat à durée indéterminée débute le 10 janvier 2017 selon les termes et conditions suivants. Le statut du poste est à temps complet.

Période d'essai

La politique en vigueur stipule qu'une période de probation de six (6) mois est prescrite pour tout employé nouvellement embauché à titre d'employé permanent. Une évaluation sera produite afin d'en confirmer la réussite. Au terme de cette période, les avantages sociaux entreront en vigueur.

Rémunération

Nous vous offrons un salaire annuel de base de 37 000\$ (payé au prorata des heures travaillées à 4 jours par semaine) à compter de votre date d'embauche permanente. Votre horaire sera déterminé avec votre supérieur immédiat en fonction des besoins de votre poste. Le dépôt de la paie s'effectue à une fréquence bimensuelle, soit le 15 et le 30 de chaque mois. Tout changement des conditions et de rémunération sera déterminé par le Conseil d'administration. Les informations concernant votre salaire et conditions sont privées et confidentielles et ne devraient être discutées qu'avec votre supérieur immédiat et le service des ressources humaines.

Programme de boni

Vous êtes éligible à un programme de boni (5% de commissions sur vos ventes et un boni d'équipe selon la performance) en vigueur pour l'année fiscale. Pour valider ce programme, vous devrez atteindre les objectifs de ventes fixés.

Avantages sociaux

Assurance groupe

Nous sommes heureux de vous offrir une couverture d'assurances collectives. L'assurance maladie, l'assurance dentaire, l'assurance-vie et l'assurance salaire (invalidité) entrent en vigueur après six (6) mois de service complété au poste sur lequel vous avez été embauché.

En date d'aujourd'hui, la prime d'assurance-vie est payée entièrement par l'employeur et la prime d'assurance invalidité de longue durée est payée par l'employé. La prime pour l'assurance maladie et dentaire est payée par l'employé à hauteur de 18% en 2016 (25% en 2017). La cote part de l'employé en absence maladie ou maternité demeure payable et un arrangement devra être pris avec le service des ressources humaines. Le livret du participant détaillant les couvertures offertes vous sera remis et expliqué.

Régime de retraite

Vous serez admissible au régime de retraite obligatoire à cotisations déterminées de L'Aréna des Canadiens inc. après 6 mois de service complété au poste sur lequel vous avez été embauché en date du 10 janvier 2017. Les dispositions de ce régime débiteront le 11 juillet 2017, soit le 1^{er} jour du début de votre 7^e mois de service.

Un livret de référence vous sera remis et expliqué.

Vacances

L'année de référence pour le calcul des vacances est du 1^{er} mai au 30 avril. De votre date d'embauche au 30 avril 2017, vous avez droit à 4% de vos gains en vacances, en plus du congé des fêtes à chaque année (voir politique jointe).

Deux jours de congé flottants sont aussi octroyés par année, et ce à partir de votre date d'embauche, dont l'un peut se prendre le jour de votre anniversaire et l'autre pendant vos vacances annuelles. Ils doivent être documentés et ne sont ni transférables, ni remboursables, ni monnayables.

Généralités

Vous déclarez avoir toutes les compétences et l'expérience pour remplir les fonctions décrites à la description de poste et vous acceptez toutes les conditions de cette lettre d'embauche ainsi que le code de conduite qui s'y rattache.

Vous acceptez de prendre connaissance des différentes politiques d'entreprise et de vous y conformer.

Nous sommes confiants de votre succès au sein de notre équipe, et suivant votre désir de la joindre en signant ci-dessous, nous vous souhaitons sincèrement la bienvenue.

Benjamin Roy, Directeur ventes et marketing

Je comprends qu'en signant ci-dessous, j'accepte l'offre d'emploi de L'Aréna des Canadiens inc. ainsi que les conditions qui s'y rattachent et qui sont décrites dans ce document.

Mathieu Hébert

Date

c.c. Maryse Landry, Vice-présidente ressources humaines

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

PIÈCE P-9

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

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

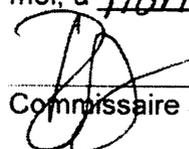
18. Les horaires de travail des Employés à salaire annuel des Départements sont toujours déterminés en fonction des besoins de leur poste et non en fonction d'un nombre d'heures de travail fixe;
19. Les besoins des postes diffèrent pour chaque groupe des Départements;
20. Pour remplir les besoins de 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 Montreal, ce 22 janvier 2019


 Commissaire à l'assermentation pour le Québec

ANNEXE VI

Lettre des avocats des INTIMÉES/défenderesses adressée à
L'Honorable Chantal Châtelain j.c.s., le 31 août 2018

Stikeman Elliott

Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Avocats
1155 boul. René-Lévesque O.
41^e étage
Montréal, QC Canada H3B 3V2

Tél : 514 397 3000
Fax : 514 397 3222
www.stikeman.com

Eveline Poirier
Tél : 514-397-2417
Fax : 514-397-3441
epoirier@stikeman.com

Le 31 août 2018

Par courrier électronique

No de dossier : 107851-1054

L'HONORABLE CHANTAL CHÂTELAIN

Juge coordonnatrice de la Cour supérieure du Québec
Chambre des actions collectives – Division d'appel de Montréal
Palais de justice de Montréal
1 rue Notre-Dame Est, bureau 15.36
Montréal (Québec) H2T 1B6

**Objet : Joanie Godin c. L'Aréna des Canadiens inc., L'Aréna du
Rocket Inc. et al
C.S. 500-06-000936-183**

Madame la Juge coordonnatrice,

Nous accusons réception de la Demande modifiée d'autorisation qui nous a été notifiée par Me Paquin-Charbonneau le 23 août dernier dans le dossier cité en objet.

Il est à noter que nous représentons également les intérêts de la défenderesse L'Aréna du Rocket Inc. dans ce dossier et par conséquent, notre Réponse sera déposée au dossier de la Cour incessamment.

En plus des motifs de contestation que nous ferons valoir lors de l'audience relative à la Demande modifiée d'autorisation, nous entendons faire une demande pour permission de produire une preuve appropriée, qui inclura notamment une demande pour être autorisée à interroger la représentante, Mme Joanie Godin.

Quant à la question à savoir s'il y a un dossier connexe au Québec ou dans une autre province, nous laisserons Me Nicole Gagné, avocate représentant la mise en cause *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST), procéder à ses vérifications tel qu'indiqué dans sa lettre en date du 23 août dernier. Par contre, notre cliente peut confirmer d'entrée de jeu avoir connaissance de deux plaintes pécuniaires déposées auprès de la CNESST par des anciens salariés de L'Aréna des Canadiens Inc. en lien avec une réclamation salariale de la même nature que celle de la représentante, Mme Godin. Dans le premier cas, la plainte a été refusée par la CNESST en mai 2018 et dans le deuxième cas, le processus d'enquête est présentement en cours.

Enfin, à ce stade, nous ne présenterons pas de demande de suspension de l'instance dans le présent dossier.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Juge coordonnatrice, l'expression de nos plus sincères salutations.



Eveline Poirier

c.c. Me Sébastien Paquin-Charbonneau
Me Nicole Gagné, *Paquet Tellier (CNESST)*

1) Article 358, alinéa 2 du Code de procédure civile :

« L'intimé, les intervenants et les mis en cause **doivent, dans les 10 jours de la notification, déposer un acte de représentation** indiquant le nom et les coordonnées de l'avocat qui les représente ou, dans le cas d'absence de représentation, un acte indiquant ce fait. **Cependant, s'il est joint à la déclaration d'appel une demande pour obtenir la permission d'appeler**, les intervenants et les mis en cause ne sont **tenus de le faire que dans les 10 jours du jugement qui accueille cette demande ou, le cas échéant, de la date à laquelle le juge a pris acte du dépôt de la déclaration.** »

C.A. : N°
C.S. : N° 500-06-000936-183

COUR D'APPEL DU QUÉBEC
DIVISION DE MONTRÉAL

JOANIE GODIN - et - MATHIEU HÉBERT

APPELANTS/Demandeurs

c.

**L'ARÉNA DES CANADIENS INC. - et -
L'ARÉNA DU ROCKET INC.**

INTIMÉES/Défenderesses

et

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

MISE EN CAUSE/Mise en cause

DÉCLARATION D'APPEL et ANNEXES

(art. 352 C.p.c.)
Partie appelante
Datée du 11 juin 2019

Nature de la cause : Action collective

ORIGINAL

Me Sébastien Paquin-Charbonneau
AVOCAT DES APPELANTS/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: 18-1020-02



SÉBASTIEN
PAQUIN-CHARBONNEAU
AVOCAT

2) Article 25, alinéa 1 du Règlement de procédure civile de la Cour d'appel :

«Les parties **notifient** leurs actes de procédure (incluant mémoire ou exposé) à **l'appelant et aux seules parties qui ont produit un acte de représentation (ou de non-représentation).** »

3) Article 30 du Règlement de procédure civile de la Cour d'appel :

« **Si une partie est en défaut de produire un acte de représentation (ou de non-représentation)**, elle ne peut déposer aucun autre acte de procédure au dossier. L'appel procède en son absence. Le greffier n'est tenu de lui notifier aucun avis. Si l'acte est produit en retard, le greffier l'accepte aux conditions qu'il détermine. »