

COUR SUPÉRIEURE
(action collective)

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-06-000716-148

DATE : Le 13 juin 2019

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE FRANÇOIS P. DUPRAT, J.C.S.

LUKAS WALTER

et

THOMAS GOBEIL

Demandeurs

c.

QUEBEC MAJOR JUNIOR HOCKEY LEAGUE INC.

et

LE TITAN ACADIE BATHURST (2013) INC.

et

CLUB DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DE BAIE-COMEAU INC.

et

CLUB DE HOCKEY DRUMMOND INC.

et

CAPE BRETON MAJOR JUNIOR HOCKEY CLUB LIMITED

et

LES OLYMPIQUES DE GATINEAU INC.

et

HALIFAX MOOSEHEADS HOCKEY CLUB INC.

et

CLUB HOCKEY LES REMPARTS DE QUÉBEC INC.

et

LE CLUB DE HOCKEY JUNIOR ARMADA INC.

et

MONCTON WILDCATS HOCKEY CLUB LIMITED

et
LE CLUB DE HOCKEY L'OCÉANIC DE RIMOUSKI INC.
et
LES HUSKIES DE ROUYN-NORANDA INC.
et
8515182 CANADA INC. c.o.b. as CHARLOTTETOWN ISLANDERS
et
LES TIGRES DE VICTORIAVILLE (1991) INC.
et
SAINT JOHN MAJOR JUNIOR HOCKEY CLUB LIMITED
et
CLUB DE HOCKEY SHAWINIGAN INC.
Et
CLUB DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR VAL D'OR INC.
et
7759983 CANADA INC. c.o.b. as CLUB DE HOCKEY LE PHOENIX
et
9264-8849 QUEBEC INC. f.a.s.n de GROUPE SAGS 7-96 et LES SAGUENÉENS

Défenderesses

JUGEMENT SUR DEMANDE D'AUTORISATION

MISE EN CONTEXTE

[1] La demande d'autorisation soulève la question de savoir si des joueurs de hockey amateurs peuvent être considérés comme des employés et être rémunérés.

[2] Plus particulièrement, les joueurs de hockey, actuels et anciens, de la *Ligue de Hockey Junior Majeur du Québec* (LHJMQ) doivent-ils être vus comme des salariés et, le cas échéant, bénéficier des sommes prévues par les lois du travail applicables au Québec, L'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, et la Nouvelle-Écosse?

[3] C'est cette reconnaissance que la demande d'autorisation de deux anciens joueurs, Messieurs Walter et Gobeil, vise.

[4] La défenderesse LHJMQ chapeaute l'organisation de la ligue de hockey formée de diverses équipes basées dans la Province de Québec, mais également des équipes situées ailleurs au Canada, dont au Nouveau-Brunswick, soit le Titan d'Acadie-Bathurst, les Sea Dogs de Saint John, et les Wildcats de Moncton, en Nouvelle-Écosse, les Screaming Eagles de Cap-Breton et les Mooseheads de Halifax, ainsi qu'à l'Île-du-

Prince-Édouard, les Islanders de Charlottetown. Toutes ces équipes sont défenderesses. Il y a donc 18 équipes dans la ligue dont 12 au Québec, trois au Nouveau-Brunswick, deux en Nouvelle-Écosse et une à l'Île-du-Prince-Édouard¹.

[5] Cette demande s'inscrit par ailleurs dans un contexte pancanadien alors que des recours semblables sont maintenant certifiés en Ontario et en Alberta, dans le premier cas envers la *Ontario Hockey League* (OHL), et dans le second envers la *Western Hockey League* (WHL)². Le demandeur Walter Lukas est l'un des représentants dans ce second dossier. Les trois ligues de hockey junior majeur, LHJMQ, OHL, WHL constituent la *Ligue canadienne de hockey* (LCH)³.

[6] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal est d'avis que la demande d'autorisation doit aller de l'avant puisque les demandeurs font valoir une cause défendable. Cependant, il y a lieu de moduler les questions communes, les Groupes proposés et les conclusions.

I LES FAITS ET LA DEMANDE D'AUTORISATION

[7] Initialement, deux recours sont intentés au Québec dont l'un visant le Lewiston Maineiacs Hockey Club et 9264-8849 Québec Inc. faisant affaires sous le nom Groupe SAGS 7-96 et les Saguenéens⁴. L'équipe de Lewiston n'opère plus et les parties conviennent qu'il est préférable d'ajouter à titre de défenderesse au présent recours l'équipe des Saguenéens permettant de régler hors cour l'un des dossiers. Le Tribunal a ainsi permis la modification et un avis de règlement hors cour a été déposé dans l'autre dossier⁵.

[8] La demande requiert l'autorisation d'intenter une action collective pour les groupes suivants :

- (a) Tous les joueurs qui sont ou étaient membres d'une équipe détenue par et/ou gérée par une ou plusieurs des Défenderesses dans la province de

¹ Déclaration sous serment du 16 août 2017 du commissaire de la LHJMQ, M. Gilles Courteau.

² *Berg v. Canadian Hockey League*, 2017 ONSC 2608 et *Walter v. Western Hockey League*, 2017 ABQB 382.

³ Précité note 1.

⁴ Dossier 500-06-000719-142.

⁵ Voici le texte de cet avis du 18 décembre 2018 : Considérant l'amendement intervenu dans le dossier de la Cour supérieure portant le numéro 500-06-000716-148 par lequel 9264-8849 Québec Inc. faisant affaires sous le nom Groupe Sags 7-96 and/or Les Saguenéens, a été ajoutée comme partie défenderesse à la demande d'autorisation d'exercer une action collective, les parties aux présentes déclarent la présente cause réglée hors cour, chaque partie payant ses frais.

Par la présente, il est expressément reconnu que les membres du groupe ne subiront aucun préjudice découlant de la modification intervenue et que la suspension de la prescription par l'effet de la loi (art. 2908 C.c.Q) dans ce dossier pourra être transposée dans le dossier de la Cour supérieure 500-06-000716-148 eu égard aux membres du groupe renouvellement ajouté.

Québec (une « équipe ») ou à un certain moment à compter du 29 octobre 2011 et par la suite (le Groupe du Québec);

(b) Tous les joueurs qui sont ou étaient membres d'une équipe détenue par et/ou gérée par une ou plusieurs des Défenderesses situées dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard (une « équipe ») ou à un certain moment à compter du 29 octobre 2012 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe qui avaient moins de 18 ans en date du 29 octobre 2012 (le Groupe l'IPE); et

(c) Tous les joueurs qui sont ou étaient membres d'une équipe détenue par et/ou gérée par une ou plusieurs des Défenderesses situées dans les provinces du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse (une « équipe ») ou à un certain moment à compter du 29 octobre 2012 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe qui avaient moins de 19 ans en date du 29 octobre 2012 (le Groupe du NB/NÉ).

(d) Tous les joueurs qui sont ou étaient membres de l'équipe gérée par 9264-8849 Quebec inc., faisant affaire sous le nom Groupe Sags 7-96 et/ou Les Saguenéens dans la province de Québec ou à un certain moment à compter du 5 novembre 2011 et par la suite (le Groupe du Québec 2);

[9] Essentiellement, les demandeurs prétendent que les joueurs de LHJMQ sont dans l'obligation, lorsqu'ils se joignent à une équipe de la ligue, de signer un contrat avec l'équipe, approuvé ensuite par la LHJMQ, et qu'ils deviennent véritablement des employés de l'équipe pour laquelle ils évoluent⁶. Or, que ce soit selon les formulaires de contrats utilisés par la Ligue avant septembre 2013, ou ceux utilisés depuis cette époque, les joueurs doivent en moyenne consacrer de 35 à 40 heures par semaine, et souvent plus, à leur équipe. Ce temps comprend les déplacements, les pratiques, les événements promotionnels ainsi que les matchs. Les joueurs ne reçoivent pas de salaire horaire, ni de salaire pour le temps supplémentaire, ni une indemnité de vacances, ni de compensation pour des journées fériées.

[10] Les demandeurs sont d'avis que le contrat imposé par la Ligue à ses joueurs est en réalité un contrat d'emploi et d'ailleurs, en ce qui concerne les contrats utilisés avant septembre 2013, plusieurs éléments du texte réfèrent à une relation de travail (*salaire, bonus, rémunération, contrôle, direction, devoir et loyauté*)⁷.

[11] Il est exact qu'après septembre 2013, la Ligue a modifié son contrat type, mais les joueurs continuent à devoir fournir une prestation⁸. Ils reçoivent toujours une compensation hebdomadaire, mais qui ne représente pas un véritable salaire.

⁶ Voir par exemple Pièce R-5. Contrat signé par le demandeur Walter le 10 septembre 2013 avec les Sea Dogs.

⁷ Pièce GC-3.

⁸ Pièce R-4.

[12] Bref, les demandeurs sont d'avis que la relation créée entre les joueurs et les équipes constitue un contrat de travail. Les joueurs devraient donc être en mesure de bénéficier des avantages prévus dans les lois du travail, qui sont d'ordre public et qui imposent des règles impératives auxquelles les contrats des joueurs ne peuvent déroger.

[13] Voici les faits allégués par les demandeurs Lukas Walter et Thomas Gobeil en ce qui concerne leur situation personnelle :

FACTS GIVING RISE TO INDIVIDUAL ACTIONS BY THE PETITIONERS

Lukas Walter

45 Luke signed a 20 Year Old Contract on or about September 10, 2013, as did the general manager of the team, as it appears from a copy of the Agreement between Lukas Walter and the Saint John Sea Dogs communicated in support hereof as Exhibit **R-5**. Luke's contract provided *inter alia* that in exchange for providing the services under the agreement, Luke would receive a fee of \$476 weekly for one season commencing September 13, 2013. He would also receive reimbursement of \$90 weekly for accommodation expenses. Luke's Contract was approved by the commissioner of the QMJHL on October 6, 2013.

46 Between September 13, 2013 and March 14, 2014, Luke played a total of 53 games as a left wing for the Sea Dogs. As an "enforcer" for the team, Luke was encouraged by his coach to play physically tough hockey and to drop the gloves and fight opponents. During that season, he spent a total of 141 minutes in the penalty box for his physically tough play.

47 On average, Luke devoted about 5-6 hours per day, 6-7 days a week to providing services under the terms of the Contract including practicing, playing games, promoting, and travelling with the team. When the team was required to travel, he would devote longer hours, sometimes up to over 12 hours a day. Although Luke was classified in his Contract as an employee, he did not spend any additional hours or provide any substantively different employment services to the team compared to his teammates, including those Players who were 16-19 years old.

48 Luke's hours varied but on average he supplied about 40 hours of services weekly and in some weeks over 44 hours, up to 65 hours per week.

49 Luke was issued an employment T4 slip prepared by the Sea Dogs for the 2013 tax year, as it appears from a copy of Lukas Walter's 2013 T4 communicated in support hereof as Exhibit **R-6**. The Sea Dogs made payroll deductions from Luke's wages, including income tax at source, Canada Pension Plan contributions and Employment Insurance premiums. The Sea Dogs also made employer contributions to Employment Insurance and the Canada Pension Plan. According to Luke's T4 Exhibit R-6, Luke earned \$8,314.29 in employment income in 2013.

50 Luke was also issued an employment T4 slip prepared by the Sea Dogs for the 2014 tax year, as it appears from a copy of Lukas Walter's 2014 T4 communicated in support hereof as Exhibit R-7. According to this T4, Luke earned \$7,028.70 in employment income in 2014.

51 On March 17, 2014, the Sea Dogs prepared a Record of Employment ("ROE") for Luke, using the standard form issued by Human Resources and Skills Development Canada, as it appears from a copy of Lukas Walter's ROE communicated in support hereof as Exhibit R-8. The ROE was provided to Luke and submitted by the Sea Dogs to the Government of Canada. According to the ROE, the employer is listed as the Sea Dogs, the employee is listed as Luke and his occupation is described as hockey player. Luke's total insurable hours was calculated by the Sea Dogs and inserted into the ROE as 1048 hours worked. The Respondent also completed box 6 on the ROE entitled PAY PERIOD TYPE (inserting bi-weekly), box 10 FIRST DAY WORKED (inserting September 13, 2013) and box 11 LAST DAY WORKED (inserting March 14, 2014).

52 The ROE hours worked of 1048 hours amounts to forty hours a week during the six month employment period. Luke pleads his actual hours worked was much higher and varied each week depending on a number of factors, including traveling.

53 Luke's bi-weekly pay was always the same, no matter how many hours each week he worked for the team. In some weeks, he did not receive a fee equivalent to minimum wage, nor did he receive any vacation pay, holiday pay or overtime pay as required under the Applicable Employment Standards Legislation, even when he worked on holidays or for in excess of 44 hours a week.

Thomas Gobeil

53.1 Thomas Gobeil remembers signing a contract, probably the Former Contract, in 2010 when he joined the Baie-Comeau Drakkar, but to his recollection, a copy of the contract was never given to him. At that time, Thomas Gobeil was 16 years old.

53.2 During the first year of Thomas Gobeil in the QMJHL, he played a total of 8 games for the Baie-Comeau Drakkar, during his second year, he played a total of 51 games for the Baie-Comeau Drakkar, during his third year, he played a total of 41 games for the Baie-Comeau Drakkar and 23 games for the Chicoutimi Saguenéens, and, during his fourth year, he played 27 games for the Chicoutimi Saguenéens and 5 games for the Val d'Or Foreurs;

53.3 Although Thomas Gobeil was registered in school during his time in the QMJHL, school was not the priority and he was told by coaches and by people in the administration that his "job" was to perform on the ice. In order to do so, Thomas Gobeil devoted about 5-6 hours per day, 6-7 days a week providing services under the terms of the contract he signed including practicing, playing

games, promoting, and travelling with the team. When the team was required to travel, he would devote longer hours, sometimes up to over 12 hours a day.

53.4 Thomas Gobeil's hours varied but on average he supplied about 40 hours of services weekly and in some weeks over 44 hours, up to 65 hours per week.

53.5 During his time in the QMJHL, Thomas Gobeil received bi-weekly paychecks and, each year, he was issued employment T4 slips prepared by the Respondents Club de Hockey Junior Majeur de Baie-Comeau inc., 9264-8849 Québec inc. and Club de Hockey Junior Majeur Val d'Or inc.;

53.6 Also, during his first and second year in the QMJHL, Thomas Gobeil claimed unemployment benefit during summers;

53.7 Thomas Gobeil did not receive a fee equivalent to minimum wage, nor did he receive any vacation pay, holiday pay or overtime pay as required under the Applicable Employment Standards Legislation, even when he worked on holidays or for in excess of 44 hours a week.

Relationship of the Petitioners with the teams

54 Luke's relationship with the Saint John Sea Dogs and Thomas Gobeil's relationship with each of the teams he played for and the contracts they signed were contracts of employment. They were employees of the teams. The facts in support of them being employees and in support of the Class Members being employees are as follows:

- a) Under the Contract and in all dealings with the team, Luke and Thomas Gobeil were subject to the control of the team as to when, where, and how he played hockey;
- b) The QMJHL and the teams determine and control the method and amount of payment;
- c) Luke and Thomas Gobeil were required to adhere to the teams' schedules of practices and games;
- d) The overall work environment between the teams and Luke and Thomas Gobeil was one of subordination;
- e) The teams provided tools, supplied room and board and a benefit package;
- f) The teams made payroll deductions at source;
- g) The teams issued him T4 slips at the end of the playing season;
- h) Luke and Thomas Gobeil were not responsible for operating expenses and did not share in the profits;

- i) Luke and Thomas Gobeil were not financially liable if they did not fulfill the obligations of the Contracts;
- j) The business of hockey belonged to the team - not to Luke or Thomas Gobeil;
- k) The defendants used images of Luke and Thomas Gobeil for their own profit, including, but not limited to selling the use of Luke's image and name to video game companies for use in a video game which Luke purchased at full price with his own money;
- l) The team imposed restrictions on Luke's and Thomas Gobeil's social lives including a curfew that was monitored;
- m) The team directed every aspect of their role as a Players, and the business of the teams was to earn profits;
- n) The T4 slips and ROE establish that the team considered Luke and Thomas Gobeil to be employees and considered the teams to be their employer; and
- o) The 20 Year Old Contract describes the relationship as one of employment.
- p) Thomas Gobeil was able to claim for unemployment benefit during his time in the QMJHL;

55 Luke pleads that the team violated the *Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c.E-7.2, by failing to pay him minimum wages, holiday pay, vacation pay and overtime pay.

55.1 Thomas Gobeil pleads that the teams he played for violated the *Act Respecting Labour Standards*, C.Q.L.R. c. N-1.1., by failing to pay him minimum wages, holiday pay, vacation pay and overtime pay.

56 Luke and Thomas Gobeil claim damages against the Respondents, Saint John Major Junior Hockey Club Limited, Club de Hockey Junior Majeur de Baie-Comeau inc., 9264- 8849 Québec inc. and Club de Hockey Junior Majeur Val d'Or inc. for back wages, overtime pay, vacation pay and holiday pay in accordance with the *Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c.E-7.2 and the *Act Respecting Labour Standards*, C.Q.L.R. c. N-1.1. and against all of the Respondents who are jointly and severally liable with the teams for those same damages as a result of the civil conspiracy described below.

[14] Une preuve additionnelle a été permise. La déclaration du commissaire de la Ligue, Monsieur Gilles Courteau, apporte l'éclairage suivant sur les contrats utilisés et l'organisation de la Ligue :

12. La LCH est affiliée à Hockey Canada, l'organisme national dirigeant tout le hockey amateur au Canada. Hockey Canada supervise la gestion des programmes de hockey amateur au Canada pour les équipes et les compétitions tant de niveau débutant que de plus haut niveau;

13. Hockey Canada considère la LCH comme étant une ligue de hockey amateur administrée à titre de programme de développement sous l'égide de Hockey Canada et les équipes de la LCH comme offrant le plus haut niveau de hockey non professionnel de compétition au Canada;

14. Les joueurs peuvent être choisis pour évoluer dans la LCH dès qu'ils sont âgés de 16 ans. Les joueurs exceptionnels âgés de 15 ans peuvent également être admissibles à jouer dans la LCH, sous réserve de l'approbation de HockeyCanada, mais, à ma connaissance, il n'y a eu que cinq joueurs qui ont reçu une telle approbation depuis 2005;

15. Les joueurs choisis pour évoluer dans la LCH sont autorisés à jouer dans la LCH tant qu'ils ne sont pas âgés de plus de 20 ans au début de la saison. Chaque équipe de la LCH est autorisée à avoir au maximum trois joueurs âgés de 20 ans et peuvent avoir au plus quatre joueurs de 16 ans, les autres joueurs étant âgés de 17,18 ou 19 ans (sans maximum);

16. Les équipes de la LCH peuvent également avoir un maximum de deux joueurs « d'importation » (des joueurs provenant de l'extérieur du Canada ou des États-Unis, généralement de l'Europe);

17. Dans la LHJMQ, les joueurs peuvent être sélectionnés au sein du Québec, de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve, du Nouveau-Brunswick et de PÎle-du-Prince-Édouard, ainsi que de la région américaine de la Nouvelle-Angleterre, qui comprend le Connecticut, le Maine, le Massachusetts, le Vermont, le New Hampshire et le Rhode Island;

II. LES ÉQUIPES ET LES DIVISIONS

18. Depuis 2010-2011, les équipes de la LHJMQ sont séparées en trois divisions sur une base géographique;

19. Lors de la saison 2010-2011, la LHJMQ était formée de 18 équipes réparties en trois divisions, soit :

Division Ouest : Olympiques (Gatineau), Club de hockey junior (Montréal), Huskies (Rouyn-Noranda), Foreurs (Val d'Or), Voltigeurs (Drummondville) et Cataractes (Shawinigan);

Division Est : Remparts (Québec), Océanie (Rimouski), Saguenéens (Chicoutimi), Drakkar (Baie-Comeau), Tigres (Victoriaville) et MAINEiacs (Lewiston);

Division Maritimes : Wildcats (Moncton), Screaming Eagles (Cape Breton), Sea Dogs (Saint John), Rocket (île-du-Prince-Édouard), Titan (Acadie-Bathurst) et Mooseheads (Halifax);

20. Tel que mentionné, l'équipe américaine les MAINEiacs de Lewiston, qui a fait partie de la LHJMQ à compter de 2003, a été dissoute en 2011. Cette même

année, le Club de hockey junior de Montréal a été vendu puis relocalisé à Boisbriand et est devenu l'Armada de Blainville-Boisbriand;

21. Lors de la saison 2011-2012, la LHJMQ était formée de 17 équipes réparties en trois divisions, soit :

Division Ouest : Olympiques (Gatineau), Armada (Blainville-Boisbriand),

Huskies (Rouyn-Noranda), Foreurs (Val d'Or) et Voltigeurs

(Drummondville);

Division Est : Remparts (Québec), Océanie (Rimouski), Saguenéens (Chicoutimi), Drakkar (Baie-Comeau), Tigres (Victoriaville) et Cataractes (Shawinigan);

Division Maritimes : Wildcats (Moncton), Screaming Eagles (Cape Breton), Sea Dogs (Saint John), Rocket (Île-du-Prince-Édouard), Titan (Acadie-Bathurst) et Mooseheads (Halifax);

22. Le Phoenix de Sherbrooke a rejoint la LHJMQ en 2012, de sorte que depuis la saison 2012-2013, la LHJMQ est formée des 18 équipes suivantes réparties en trois divisions :

Division Ouest : Olympiques (Gatineau), Armada (Blainville-Boisbriand), Huskies (Rouyn-Noranda), Foreurs (Val d'Or), Voltigeurs (Drummondville) et Phoenix (Sherbrooke);

Division Est : Remparts (Québec), Océanie (Rimouski), Saguenéens (Chicoutimi), Drakkar (Baie-Comeau), Tigres (Victoriaville) et Cataractes (Shawinigan);

Division Maritimes : Wildcats (Moncton), Screaming Eagles (Cape Breton), Sea Dogs (Saint John), Rocket (Île-du-Prince-Édouard) - renommée les Islanders de Charlottetown en 2013, Titan (Acadie-Bathurst) et Mooseheads (Halifax);

23. La saison régulière s'étend de septembre à mars sur un total de 26 semaines. Chaque équipe joue un total de 68 parties pendant la saison régulière, principalement au sein de sa division;

[...]

V. LES ALTERNATIVES À LA LHJMQ

77. Il n'existe aucune ligue de hockey junior au Québec qui offre les avantages et bénéfices aux joueurs qu'offre actuellement la LHJMQ. Pour les parents de nos athlètes amateurs, il n'existe aucune alternative équivalente pour le développement de leur jeune;

78. Le hockey junior masculin au Canada est divisé en plusieurs classes basées sur la qualité et le niveau de jeu, soit les suivantes : junior majeur, junior A (dans les Provinces Maritimes) (junior au Québec), junior B (junior AA au Québec) et junior C (junior A au Québec);

79. Le plus haut niveau est le hockey junior majeur, administré par la LCH et ses trois ligues constitutives;

80. Les autres niveaux de hockey junior masculin sont régis par des organismes sportifs provinciaux (par exemple Hockey Québec, au Québec, Hockey Nouveau-Brunswick, au Nouveau-Brunswick, Hockey Nouvelle-Écosse, en Nouvelle-Écosse et Hockey île-du-Prince-Édouard, à l'île-du-Prince-Édouard). Aucun de ces organismes n'offre aux joueurs qui évoluent à ces niveaux de soutien à l'éducation, de bourses d'études ou de ressources pour les joueurs à cet égard;

81. Le deuxième niveau est le junior A (junior au Québec), lequel est régi à l'échelle nationale par la Ligue de hockey junior canadienne (la « LHJC »). La LHJC supervise 11 ligues situées partout au Canada;

VI. LE DEMANDEUR LUKAS WALTER

93. Lors des saisons 2011-2012 et 2012-2013, Lukas Walter a évolué au sein d'une équipe de la *Western Hockey League*, soit les Tri-City Americans de Kennewick, dans l'état de Washington;

94. Une fois la saison 2012-2013 terminée, les Tri-City Americans ont dit à Lukas Walter qu'il n'allait probablement pas faire l'équipe pour la saison suivante. Lukas Walter a demandé aux Tri-City Americans de le retirer de la liste protégée de l'équipe pour qu'il puisse aller à Portland pour essayer de faire l'équipe là-bas, ce que les Tri-City Americans ont fait. Lukas Walter est en effet allé à Portland, mais après le camp d'entraînement, on lui a dit qu'il ne ferait pas l'équipe. Les Sea Dogs de Saint John ont approché M. Walter qui a accepté de jouer avec cette équipe comme joueur de 20 ans lors de la saison 2013-2014;

95. Il a choisi, avec l'accord de ses parents, de ne pas poursuivre ses études et de ne pas se prévaloir du soutien académique offert par la LHJMQ et du programme de bourses d'études offertes par la LHJMQ, tel qu'il appert du formulaire que ses parents et lui ont signé afin qu'il puisse être exempté d'aller à l'école malgré l'importance accordé par la LHJMQ aux études des joueurs, dont une copie est jointe à la présente déclaration sous serment comme pièce GC-2;

96. Il ne joue plus au hockey et, à ma connaissance, a décidé de travailler comme boucher avec son père dans sa ville natale de Langley, en Colombie-Britannique;

[...]

107. Par ailleurs, il est à noter que, contrairement à ce qui est allégué au paragraphe 9 de la Demande d'autorisation, les contrats communiqués par M. Walter au soutien de sa Demande d'autorisation comme pièces R-1 et R-2 ne sont pas des exemples de contrats standards en vigueur avant septembre 2013 (« Former Contracts »). Il s'agit plutôt de deux ententes particulières, soit une entente particulière entre un joueur et les Tigres conclue en septembre 2008 et une entente particulière entre un autre joueur et les Mooseheads conclue en juin 2010, en vertu desquelles les deux joueurs en question ont négocié des bénéfices additionnels à ceux offerts par les équipes à tous les joueurs. Une copie de la version française et anglaise du contrat standard en vigueur avant septembre 2013 (pour la période visée par l'action collective proposée, soit à compter d'octobre 2008) est jointe à la présente déclaration sous serment comme pièce GC-3:

[15] La preuve disponible à la procédure se complète par le dépôt de certaines pièces, dont les versions française et anglaise du contrat de joueur utilisé jusqu'en septembre 2013⁹, du formulaire d'engagement des joueurs pour la saison 2018-2019, du règlement de la Ligue sur les droits et les obligations des joueurs (2018-2019) et de la politique scolaire de la Ligue pour la même période, ainsi que par une copie de tous les contrats joueurs en date du 1^{er} novembre 2018¹⁰. Enfin, les interrogatoires de Thomas Gobeil et de Lukas Walter sont déposés.

II LES CRITÈRES D'AUTORISATION

[16] C'est l'article 575 C.p.c. qui prévoit les critères d'autorisation :

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

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

2° les faits allégués paraissent justifier les conclusions recherchées;

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

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

[17] Il est acquis que le Tribunal doit à ce stade d'autorisation exercer un rôle de filtrage et autoriser la demande qui démontre une cause défendable. Ce fardeau n'est, somme toute, pas très élevé et sert d'abord à exclure une demande insoutenable ou frivole.

⁹ Pièce GC-3.

¹⁰ Pièces D-2, D-3, D-4 et D-5.

[18] Dans l'arrêt *Asselin c. Desjardins Cabinet de services financiers inc.*¹¹, la juge Bich résume ainsi l'interprétation préconisée par les tribunaux:

28 L'action collective instaurée par le *Code de procédure civile*, qui se veut un outil de justice sociale, n'a pas que des adeptes, on le sait, et son cheminement procédural n'est pas sans susciter la critique. Le mécanisme de l'autorisation préalable, en particulier, soulève la controverse et certains, qui le jugent insuffisant, souhaiteraient insuffler plus de sévérité dans le processus d'appréciation des conditions prévues par l'art. 575 *C.p.c.* (précédemment art. 1003 *a.C.p.c.*), et notamment celle que prescrit le paragr. 2 de cette disposition. On ne peut aucunement douter que ce soit le souci d'une saine administration de la justice qui anime les tenants de cette proposition, afin d'éviter «une utilisation abusive du service public que forment les institutions de la justice civile» (termes empruntés au juge LeBel dans *Marcotte c. Longueuil (Ville)*).

29 Cependant, toute méritoire qu'en soit l'intention (et elle l'est), une telle idée, fondée sur une approche exigeante des conditions d'autorisation de l'action collective, ne correspond pas à l'état du droit en la matière, tel que défini par la Cour suprême dans les affaires *Infineon Technologies AG c. Option consommateurs*, *Vivendi Canada Inc. c. Dell'Aniello* et *Theratechnologies inc. c. 121851 Canada inc.*. Ces arrêts préconisent au contraire une approche souple, libérale et généreuse des conditions en question, afin de «faciliter l'exercice des recours collectifs comme moyen d'atteindre le double objectif de la dissuasion et de l'indemnisation des victimes», conformément au vœu du législateur³¹. Il s'agit dès lors seulement pour le requérant, au stade de l'autorisation, de présenter une cause soutenable, c'est-à-dire ayant une chance de réussite, sans qu'il ait à établir une possibilité raisonnable ou réaliste de succès. Sur ce point, les propos des juges LeBel et Wagner dans *Infineon* sont sans équivoque :

[65] Comme nous pouvons le constater, la terminologie peut varier d'une décision à l'autre. Mais certains principes bien établis d'interprétation et d'application de l'art. 1003 *C.p.c.* se dégagent de la jurisprudence de notre Cour et de la Cour d'appel. D'abord, comme nous l'avons déjà dit, la procédure d'autorisation ne constitue pas un procès sur le fond, mais plutôt un mécanisme de filtrage. Le requérant n'est pas tenu de démontrer que sa demande sera probablement accueillie. De plus, son obligation de démontrer une «apparence sérieuse de droit», «a good colour of right» ou «a prima facie case» signifie que même si la demande peut, en fait, être ultimement rejetée, le recours devrait être autorisé à suivre son cours si le requérant présente une cause défendable eu égard aux faits et au droit applicable. [Soulignements de la juge]

[19] La fonction de filtre s'exerce par une interprétation libérale des quatre critères de l'article 575 *C.p.c.* L'autorisation de l'action collective n'est pas une mesure

¹¹ EYB 2017-286339, 2017 QCCA 1673.

exceptionnelle, mais plutôt un moyen d'accès à la justice visant à modifier les comportements répréhensibles et servant à indemniser les victimes. C'est ce que la Cour suprême rappelle dans l'arrêt *Oratoire Saint-Joseph*¹² :

7 À l'étape de l'autorisation, le tribunal exerce un «rôle de filtrage»: (...). Il doit simplement s'assurer que le demandeur satisfait aux conditions énoncées à l'art. 575C.p.c. Dans l'affirmative, l'exercice de l'action collective doit être autorisé. La Cour supérieure procédera plus tard à l'examen du fond du litige. Ainsi, lorsqu'il vérifie si les conditions prévues à l'art. 575C.p.c. sont respectées au stade de l'autorisation, le juge tranche une question purement procédurale. Il ne doit pas se pencher sur le fond du litige, étape qui s'amorce seulement après l'octroi de la demande d'autorisation : (...).

8 La Cour privilégie «une interprétation et une application larges des critères d'autorisation [de l'exercice de l'action collective]», et «la jurisprudence a clairement voulu faciliter l'exercice des [actions collectives] comme moyen d'atteindre le double objectif de la dissuasion et de l'indemnisation des victimes»: (...). Autrement dit, l'action collective n'est pas un «recours exceptionnel» commandant une interprétation restrictive:(...). Au contraire, il s'agit d'«un remède ordinaire qui vise à favoriser une meilleure justice sociale»: (...). [Références omises et soulignement du Tribunal]

[20] D'ailleurs, la défense accepte que la demande respecte probablement les tests prévus aux paragraphes 575(1°) et (2°) C.p.c., et que la question essentielle proposée par le recours, soit de savoir si les joueurs de la Ligue sont, ou non, des employés selon les lois du travail applicables, présente une cause défendable.

[21] Le Tribunal est d'avis qu'en l'espèce, les demandeurs présentent des questions de droit similaires ou connexes dans le cadre du recours projeté : tous les joueurs, actifs ou passés, sont susceptibles d'avoir vécu des événements semblables lors de leur passage dans la Ligue, et auprès de leur équipe respective. Comme la Cour d'appel le souligne dans l'arrêt *Baratto c. Merck Canada inc.*¹³, il suffit que certaines questions soient suffisamment similaires ou suffisamment connexes pour justifier un recours collectif. La question au cœur du litige demeure la même : ces joueurs sont-ils des employés et doivent-ils bénéficier de la protection et des avantages prévus aux lois du travail?

[22] Au surplus, les faits allégués par les demandeurs, à ce stade préliminaire du dossier et sous le prisme de la démonstration d'une cause défendable, semblent à prime abord justifier les conclusions recherchées. Les deux premiers critères de l'article 575 C.p.c. sont respectés. Le troisième critère de l'article 575 C.p.c. touche la composition du groupe et l'application des règles sur le mandat et la réunion d'action.

¹² *L'Oratoire Saint Joseph du Mont Royal c. J.J.*, EYB 2019-312410, 2019 CSC 35.

¹³ *Baratto c. Merck Canada inc.*, EYB 2018-296994, 2018 QCCA 1240, paragr. 70.

La demande contient des allégations à ce sujet et en l'absence de contestation, le Tribunal est d'avis que le critère est respecté¹⁴.

[23] Par contre, la défense n'accepte pas la définition des Groupes proposés, ni la formulation des questions communes, ni les conclusions recherchées. Enfin, Lukas Walter n'est pas, aux yeux des défenderesses, un représentant approprié.

III LES GROUPES PROPOSÉS

[24] La défense suggère une première limite aux Groupes proposés par la demande d'autorisation : le Tribunal devrait tenir compte des modifications législatives qui impliquent qu'au-delà de la date d'entrée en vigueur de ces modifications, les joueurs sont exclus de l'application de la loi. Bref, les Groupes doivent être restreints à des périodes précises.

[25] Avant d'aller plus loin, le Tribunal croit utile de référer immédiatement aux changements touchant les textes législatifs pertinents. Les provinces, dans lesquelles les équipes sont basées, ont chacune adopté à des dates différentes des modifications législatives qui excluent les athlètes de l'application des lois pertinentes. Par exemple, au Québec, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* a été adoptée le 12 juin 2018¹⁵. C'est ainsi que depuis cette date, la *Loi sur les normes du travail* ne s'applique pas à un athlète. L'article 3 se lit maintenant¹⁶ :

Art. 3 : La présente loi ne s'applique pas:

(...)

5.1° à un athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire;

[26] Outre le Québec, les autres provinces ont toutes adopté des textes ayant le même but mais qui n'impliquent pas, comme au Québec, une participation à un programme scolaire. Par souci d'efficacité, le Tribunal cite l'historique utilisé par les défenderesses dans leur plan d'argumentation¹⁷:

L'HISTORIQUE LÉGISLATIF APPLICABLE

¹⁴ Paragr. 80 de la demande d'autorisation du 18 décembre 2018. Voir *Lambert (Gestion Peggy) c. Écolait ltée*, 2016 QCCA 659, paragr. 58.

¹⁵ L.Q. 2018, c 21. Art. 1 : L'article 3 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) est modifié : 1° par le remplacement, dans le paragraphe 3°, de « aux articles 79.7 à 79.16, » par « à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles » ; 2° par l'insertion, après le paragraphe 5°, du suivant:
« 5.1° à un athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire; »

¹⁶ RLRQ, c. N-1.1.

¹⁷ Plan d'argumentation des défenderesses du 3 décembre 2018.

34. Depuis le dépôt des Demandes d'autorisation initiales, les juridictions où les Défenderesses sont domiciliées, à savoir la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince Édouard et le Québec, ont adopté des clarifications législatives concernant le statut des athlètes lorsqu'ils participent à des activités liées à leur sport, tels que les membres des Groupes proposés, afin de confirmer que la législation sur les normes du travail ne s'applique pas, en tout ou en partie, à eux.

35. En Nouvelle-Écosse, le General Labour Standards Code Regulations a été modifié afin d'y ajouter l'article 2(4A), qui prévoit que les articles suivantes du Labour Standards Code ne sont pas applicables aux athlètes lorsqu'ils participent à des activités liées à leur sport :

- articles 32, 33, 34, 35 et 36 (qui concernent les congés annuels (vacation pay));
- articles 37, 38, 39, 40, 41, 42 et 43 (qui concernent les jours fériés (holidays with pay));
- articles 50, 51, 53, 54, 55 et 56 (qui concernent le salaire minimum (minimum wages));
- articles 61, 62, 63, 64, 65, 66A, 66B et 67 (qui concernent la durée du travail (hours of labour)); et
- articles 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 et 78 (qui concernent la fin d'emploi (termination of employment)).

36. De plus, le Minimum Wage Order (General) a été modifié afin d'ajouter l'article 2(m) qui prévoit que ce règlement n'est pas applicable aux athlètes lorsqu'ils participent à des activités liées à leur sport.

37. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 4 juillet 2016.

38. Au Nouveau-Brunswick, le Règlement général a été modifié afin d'y ajouter les articles 2.1, 3(1)p), 3(2)c) et 3.1, qui prévoient que les articles suivants de la Loi sur les normes d'emploi ne sont pas applicables aux athlètes lorsqu'ils participent à des activités liées à leur sport :

- articles 9 à 17 (qui concernent le salaire minimum, la durée du travail, le salaire de présence minimale et le repos hebdomadaire);
- articles 18 à 22 (qui concernent les jours fériés);
- articles 24 à 26 (qui concernent les congés annuels); et
- articles 28 à 34 (qui concernent les licenciements abusifs et autres actions similaires de l'employeur et l'avis de cessation).

39. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 28 juillet 2017.

40. À l'Île-du-Prince-Édouard, le Exemption Regulations a été adopté afin de prévoir que les articles suivants du Employment Standards Act ne sont pas applicables aux athlètes lorsqu'ils sont engagés dans des activités liées à leur sport :

- article 5 (qui concerne le salaire (wages));
- articles 6 à 15.1 (qui concernent les jours fériés (paid holidays), les vacances (vacation pay) et les heures de travail (hours of work));
- article 17 (qui concerne le salaire de présence minimale (reporting pay));
et
- article 29 (qui concerne la fin d'emploi (notice of termination)).

41. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 28 octobre 2017.

[27] Bref, pour les provinces autres que le Québec et tel que convenu entre les parties, les dates suivantes doivent être retenues :

Nouvelle-Écosse : 4 juillet 2016

Nouveau-Brunswick : 28 juillet 2017

Île-du-Prince-Édouard : 28 octobre 2017

[28] En effet, à la suite de ces modifications, les demandeurs concèdent qu'il est opportun pour le Tribunal de fermer les Groupes aux dates des modifications législatives, mais pas dans le cas du Québec puisque le texte de loi prévoit une participation à un programme scolaire pour que la loi ne s'applique pas aux joueurs de hockey.

[29] Il faut souligner que dans le passé un joueur de la LHJMQ pouvait renoncer au programme scolaire associé à la Ligue en complétant un formulaire d'exemption, s'il était majeur, ou sinon par le biais de ses parents, s'il était mineur. C'est d'ailleurs ce que le demandeur Walter a choisi de faire en novembre 2013 alors qu'il avait atteint sa majorité¹⁸.

[30] Dorénavant, cette exemption n'est plus possible et la Ligue a ainsi modifié ses formulaires. La politique scolaire de la ligue vise la poursuite des études et le règlement de la ligue, modifiée en date du 12 juin 2018 (soit à la date de la modification législative

¹⁸ Pièce GC-2.

québécoise), précisent que le joueur pour continuer son appartenance à un des clubs doit poursuivre son programme scolaire¹⁹.

[31] La demande suggère de laisser le Groupe touchant les joueurs liés à des équipes québécoises ouvert tandis que la défense conteste que le Tribunal puisse considérer, selon les faits allégués, une telle distinction qui, de toute manière n'est pas appropriée.

[32] La demande indique qu'il serait plus prudent de laisser le Groupe du Québec ouvert, malgré la modification législative, de façon à vérifier si l'appartenance à une équipe est effectivement conditionnelle à la participation à un programme de formation scolaire. Bref, de vérifier si la Ligue et les équipes respectent la loi.

[33] La défense soulève qu'aucune des allégations à la demande d'autorisation ne réfère à une telle situation c'est-à-dire le non-respect de la législation en vigueur depuis juin 2018. Au contraire, les contrats des joueurs, leurs formulaires d'engagement pour la saison 2018-2019, le règlement de la Ligue sur les droits et obligations (2018-2019) et enfin la politique scolaire de la Ligue établissent que le joueur ne peut évoluer dans la Ligue s'il ne suit pas le programme de formation scolaire²⁰.

[34] Bref, aucun des faits allégués ou mis en preuve par les pièces ne justifie que le Groupe du Québec demeure ouvert au-delà de la date de la modification législative, soit le 12 juin 2018. En définitive, rien ne permet au Tribunal de conserver le Groupe ouvert selon l'hypothèse que la loi québécoise, telle que modifiée, n'est pas respectée et la demande d'autorisation ne permet pas de soutenir cet argument.

[35] Le Tribunal retient les commentaires du juge Bisson dans l'affaire *Abicidan c. Bell Canada*²¹ :

105 La définition du groupe doit également généralement avoir une date de fermeture, le groupe ne pouvant rester «ouvert indéfiniment» et ne pouvant généralement prendre fin à une date postérieure au jugement qui le définit. Or, dans le présent cas, l'apparence de droit est à l'effet que les pratiques de commercialisation, de distribution et de vente de Bell Canada continuent à ce jour. De plus, une injonction permanente est demandée afin de faire cesser ces pratiques. Cela signifie-t-il que le groupe doit rester ouvert? Le Tribunal ne le croit pas.

[36] Pour conclure sur cet aspect, le Tribunal est d'avis qu'il faut fermer les Groupes en fonction des dates des modifications législatives dans les différentes provinces.

¹⁹ Pièce D-4, et D-3, art. 1.2.

²⁰ Précité note 9.

²¹ 2017 QCCS 1198, EYB 2017-277942.

[37] La défense soulève également une date d'ouverture pour les Groupes du Québec qui tient compte de la prescription édictée par l'article 115 de la *Loi sur les normes du travail*²²:

Art. 115 : Une action civile intentée en vertu de la présente loi ou d'un règlement se prescrit par un an à compter de chaque échéance.

[38] En fait, la défense est d'avis que le Groupe du Québec ne devrait pas s'ouvrir avant le 29 octobre 2013 et le second Groupe pas avant le 5 novembre 2013 puisque les réclamations existantes avant ces dates sont prescrites.

[39] Le Tribunal retient qu'au stade de l'autorisation, la question de la prescription doit être soupesée prudemment et n'être admise que lorsque le recours est prescrit à sa face même²³.

[40] Sans nier la possibilité qu'une partie des recours soit prescrite, la demande est d'avis qu'une deuxième cause d'action est proposée par sa demande d'autorisation soit celle touchant l'existence d'un complot entre les défenderesses et dont le Tribunal traite subséquemment dans le présent jugement. Selon la demande, cette faute serait sujette à la prescription générale de 3 ans et il n'est donc pas approprié au stade de l'autorisation de délimiter les Groupes québécois selon la prescription prévue à la *Loi sur les normes*²⁴. Le Tribunal est en accord : dans la mesure où différentes causes d'action sont retenues, il n'est pas souhaitable de limiter temporellement le Groupe et le juge du procès sera en mesure de faire la part des choses en fonction de la preuve retenue.

IV LES QUESTIONS COMMUNES PROPOSÉES

[41] La demande d'autorisation dans sa plus récente version ainsi que dans les versions antérieures présentent plusieurs causes d'action²⁵. En premier lieu, le non-respect des dispositions législatives concernant l'emploi et plus particulièrement que les contrats de joueurs utilisés jusqu'au moment des modifications législatives contreviennent à la loi et doivent être considérés comme étant nuls.

[42] Ensuite, la demande fait également référence à un complot (*conspiracy*) entre la Ligue et les diverses équipes, et allègue essentiellement que les défenderesses avaient connaissance que les contrats entre les équipes et les joueurs étaient illégaux. Selon la demande, autant la Ligue que les équipes savaient qu'ils ne respectaient pas les dispositions législatives. Le but recherché était évidemment d'éviter que les équipes

²² Précité note 15.

²³ *Marineau c. Bell Canada*, EYB 2015-256748, 2015 QCCA 1519, J.E. 2015-1577, paragr. 6.

²⁴ *9231-1604 Québec inc. c. Ventilation du Phare inc.*, 2016 QCCS 1119, vor paragr. 85 à 83.

²⁵ La dernière version de la demande est en date du 18 décembre 2018 et regroupe les demandes des dossiers 500-06-000716-148 et 500-06-000719-142. Voir note 5.

aient à payer un salaire minimum et supportent tout ce qui se rattache à l'existence d'un lien d'emploi.

[43] Pour fins de compréhension, le Tribunal reproduit ici les causes d'actions auxquelles la demande d'autorisation réfère :

Breach of Statute/Statutory Cause of Action

58 The Clubs entered into Contracts with the Class Members. Under the Contracts, the Class Members agreed to provide employment services to the Clubs in exchange for some remuneration.

59 The Clubs entered into an employer/employee relationship with the Class Members.

60 All Class Members devote an average of 35-40 hours weekly and in some instances up to 65 hours weekly to employment related services without being compensated on an hourly basis at prescribed minimum wage rates. Therefore, the Contracts violate the rights of the Players under the Applicable Employment Standards Legislation with respect to minimum wages, vacation pay, holiday pay, and overtime pay.

61 All Applicable Employment Standards Legislation also provides that any term of an employment contract that violates statutorily prescribed minimum wages, vacation pay, holiday pay, and overtime pay is void and unenforceable. By way of example, in Quebec, section 93 of the *ARLS* provides that "[i]n an agreement or decree, any provision that contravenes a labour standard or that is inferior thereto is absolutely null".

62 Therefore, the terms of the Contracts requiring Players to perform all employment related services for a fixed weekly sum are null. The Players are entitled to be compensated at statutory minimum hourly wage rates in the Province or State where the Player was employed for back wages, and back overtime pay, and back holiday pay, and back vacation pay.

63 The Clubs are therefore liable to the Petitioners and Class Members for back wages at minimum wage levels, overtime pay, holiday pay, and vacation pay, in accordance with the Applicable Employment Standards Legislation.

(...)

Conspiracy

67 The Petitioners claim that the Respondents unduly, unlawfully, maliciously, and lacking *bona fides*, conspired and agreed together, the one with the other, to act in concert to demand or require that all players sign a Contract which the Respondents knew was unlawful. The Respondents knew or recklessly disregarded the fact that the relationship between the Club and Class Members was one of employer/employee, and as such the Contracts contravened

employment standards legislation, yet required the Contracts be signed so as to avoid paying the Petitioners and Class Members minimum wages, vacation pay, holiday pay or overtime pay.

68 The Clubs and the QMJHL have access to legal opinions, judicial decisions, employment tribunal directives and decisions, and Canada Revenue Agency bulletins on the criteria for determining whether the Player/Team relationship is one of independent contractor, student athlete, or employment. The Respondents are well aware that the fees paid to the Players under the Contracts probably violate employment standards legislation and are well aware of the jurisprudence where Courts have construed the relationship between the Players and the Clubs as an employer/employee relationship. The Respondents make or direct that the Clubs make employee payroll deductions and remit them in their capacity as employer to government agencies.

69 The QMJHL controls the terms of the Contracts by requiring that the Clubs use only the standard form contract and by making each and every Contract conditional on approval by the QMJHL. The amount of fees received by the Players is set by the QMJHL and pursuant to QMJHL's bylaws and the Regulation; hence the QMJHL has unlawfully set the wages below the minimum legislated standards. The QMJHL directs that the Clubs must insist that Players sign the Contract as a condition of playing in the QMJHL.

70 The Clubs know, or ought to know, that the Contracts are unlawful pursuant to the Applicable Employment Standards Legislation, including the ARLS, but have agreed and conspired with the QMJHL to use the Contracts and the Clubs only. The conspiracy between the QMJHL and the Clubs occurred in Quebec and continues to occur in Quebec where the head office of the QMJHL is located.

71 The Respondents were motivated to conspire, and their predominant purposes and concerns were to continue operating the QMJHL without incurring costs that were to be lawfully paid by the Clubs to the Petitioners and the Class Members in the form of minimum wages, overtime pay, holiday pay and vacation pay.

72 The conspiracy was unlawful because the Respondents knowingly caused the Petitioners and Class Members to enter into an unlawful contract and agree to receive wages in contravention of the Applicable Employment Standards Legislation and because the Respondents deliberately attempted to circumvent the Legislation by inaccurately characterizing the status of the Players as student athletes in 2013 and, also in 2013, by inaccurately characterizing the fees payable to the players as an allowance. The Respondents knew that such conduct would more likely than not cause harm to the Petitioners and the Class Members.

73 The acts in furtherance of the conspiracy caused injury and loss to the Petitioners and other Class Members in that the Players' statutory protected right to fair wages were breached and they did not receive minimum wages, vacation

pay, holiday pay or overtime pay that was owed to them as lawfully required under the Applicable Employment Standards Legislation.

74 As a result of the conspiracy, which was committed by all Respondents together, all of the Respondents are jointly and severally liable for all monies owing to the Petitioners and the Class Members under the Applicable Employment Standards Legislation regardless of which team employed the Class Member.

[44] C'est ainsi que la demande identifie quatre questions communes comme suit :

- (a) Les Membres du Groupe sont-ils ou étaient-ils des employés au sens de la Législation sur les normes du travail applicable?
- (b) Les Défenderesses ont-elles comploté pour obliger les Membres du Groupe à accepter les Contrats, et les Contrats uniquement, alors qu'elles savaient qu'ils étaient illégaux? Si oui, quand, où et comment ?
- (c) Est-ce un cas approprié pour une restitution des profits réalisés par les Défenderesses?
- (d) Les Défenderesses sont-elles responsables pour des dommages punitifs?²⁶

[45] En défense, on soulève l'argument que la cause d'action basée sur le complot (*conspiracy*) n'existe pas en droit civil québécois, mais qu'il s'agit plutôt d'une notion provenant de la common law. Pour illustrer son argument, la défense réfère le Tribunal aux procédures en Ontario qui contiennent l'argument de *conspiracy*. On plaide que le non-respect des législations de travail représente en fait le seul argument nécessaire pour les fins de la demande d'autorisation d'action collective.

[46] Selon la défense, le Tribunal ne peut accepter, même au stade de l'autorisation, les allégations citées ci-dessus et qui touchent le complot entre les équipes et la Ligue, puisqu'aucun fait précis ne vient les appuyer. On cite l'arrêt *Infineon* de la Cour suprême pour soutenir cet argument ²⁷ :

133 En examinant la nature des allégations spécifiques en l'espèce, nous souscrivons à la conclusion de la Cour d'appel selon laquelle l'intimée a fait valoir qu'il était possible de soutenir l'existence d'une perte suffisante pour répondre aux exigences de l'al. 1003b) C.p.c. Comme nous l'avons déjà noté, l'intimée a allégué dans la requête en autorisation : a) le complot de fixation des prix a gonflé artificiellement les prix de la DRAM vendue au Québec (par. 2.14); b) les acheteurs directs et indirects de DRAM ont collectivement payé trop cher par

²⁶ Demande d'autorisation du 18 décembre 2018, paragr. 81.

²⁷ *Infineon Technologies AG c. Option consommateurs*, EYB 2013-228582, [2013] 3 R.C.S. 600, 2013 CSC 59.

suite de ce complot anticoncurrentiel (par. 2.15 et 2.15.1); c) tous les membres du groupe ont absorbé la portion gonflée du prix, en tout ou en partie (par. 2.16); et enfin, d) le préjudice collectif subi par l'ensemble du groupe correspondait au paiement excédentaire total effectué par les acheteurs directs et indirects (par. 2.17).

134 À elles seules, ces simples allégations seraient insuffisantes pour satisfaire à la condition préliminaire d'établir une cause défendable. Bien que cette condition soit relativement peu exigeante, de simples affirmations sont insuffisantes sans quelque forme d'assise factuelle. Comme nous l'avons déjà souligné, les allégations de fait formulées par un requérant sont présumées vraies. Mais elles doivent tout de même être accompagnées d'une certaine preuve afin d'établir une cause défendable. Or, l'intimée a présenté une preuve, aussi limitée qu'elle puisse être, à l'appui de ses affirmations. Ainsi, les pièces attestent l'existence d'un complot visant la fixation des prix et de ses effets internationaux, qui ont été ressentis aux États-Unis et en Europe. À l'étape de l'autorisation, ces répercussions internationales apparentes du comportement anticoncurrentiel allégué des appelantes suffisent pour inférer que les membres du groupe auraient subi le préjudice allégué. [Le Tribunal souligne]

[47] Avec respect, le Tribunal n'accepte pas cet argument. Les allégations, particulièrement celles que l'on retrouve aux paragraphes 68 à 72, sont suffisamment précises pour soutenir l'idée que la Ligue et les équipes ont agi en connaissance de cause afin justement d'éviter les conséquences découlant d'une relation employeur-employé. Au procès, le juge pourra déterminer la valeur de la preuve sur cet aspect.

[48] Il n'est pas exact que ces faits n'ajoutent rien au débat : si les équipes et la Ligue ne respectaient pas la législation applicable, il s'agirait d'un élément mais si au surplus le non-respect était recherché et conscient, cela constituerait un autre aspect qui pourrait, par exemple, influencer le sort du recours et l'évaluation de dommages punitifs. Agir de façon à éviter l'application de la législation, ici d'ordre public, est une faute civile et à ce stade le Tribunal doit prendre comme avérées les allégations sur ce sujet²⁸.

[49] Bref, le Tribunal est d'avis que la question proposée, eu égard à l'existence d'un complot entre la Ligue et les équipes, est pertinente et que les allégations à ce sujet sont assez précises et détaillées. Dans l'arrêt *Asselin*²⁹, la juge Bich rappelle ce qui suit sur la qualité des allégations :

33 D'une part, s'il est vrai que l'on ne doit pas se satisfaire du vague, du général et de l'imprécis, l'on ne peut pour autant fermer les yeux devant des allégations qui ne sont peut-être pas parfaites, mais dont le sens véritable ressort néanmoins clairement. Il faut donc savoir lire entre les lignes. Agir autrement

²⁸ *Option Consommateurs c. LG Chem Ltd.*, EYB 2017-283072, 2017 QCCS 3569, paragr. 13 à 20.

²⁹ Précité note 11.

serait faire montre d'un rigorisme ou d'un littéralisme injustifié et donner aux propos de la Cour suprême en la matière une acception qu'ils n'ont pas.

[50] À ce stade des procédures, les demandeurs n'ont pas à démontrer par prépondérance de preuve l'existence d'un complot et les allégations suffisent pour en justifier l'inclusion dans les questions communes.

[51] Passons maintenant à la question qui touche la restitution de profits libellée comme suit : *Is this an appropriate case for the Respondents to disgorge profits?* Cette question n'a pas été traitée lors de l'audition et le Tribunal est alors informé qu'elle est retirée. Par contre, elle se retrouve toujours à la procédure d'autorisation telle que modifiée et transmise suite à l'audition. Le Tribunal en traitera donc brièvement.

[52] C'est le paragraphe suivant de la demande qui énonce cet élément :

77. The Petitioners seek on their own behalf, and on behalf of the Class, an order that all Respondents must disgorge all profits that the Respondents generated as a result of benefitting from breaches of Applicable Employment Standards Legislation and the conspiracy.

[53] Il est difficile à prime abord de concilier la nature du recours, i.e. : le non-respect de la législation applicable et la réclamation qui en découle soit le paiement de salaire, les autres avantages ainsi que des dommages punitifs, avec une demande en restitution des profits gagnés par les équipes durant la période de temps correspondant.

[54] Un premier commentaire : aucune allégation factuelle ne supporte l'idée que les équipes doivent restituer des profits, le cas échéant. Le Tribunal est bien conscient qu'il se doit d'éviter de soupeser la valeur des arguments qui pourraient être développés dans le cadre du fond du litige, mais encore faut-il qu'il existe une assise factuelle à la question proposée. Or, la demande manque cruellement de détails sur ce sujet et aucune disposition législative du travail ne prévoit une telle conséquence.

[55] Au surplus, le principe de proportionnalité des débats judiciaires appelle à la prudence³⁰ : permettre la question ouvrirait la porte à un tout autre différend soit la question des profits qui ont pu, ou pas être engrangés, et le cas échéant, quel effet le non-respect de la législation a pu avoir. Bref, le Tribunal conclut que la question ne doit pas faire partie du débat.

[56] La question touchant une réclamation pour dommages punitifs est décrite comme suit à la demande :

Punitive Damages

78. The Petitioners seek on their own behalf, and on behalf of members of the Class, punitive damages for the Respondents' conduct in violating the

³⁰ *Charest c. Dessau inc.*, EYB 2014-236797, 2014 QCCS 1891, J.E. 2014-990, voir paragr. 29 g).

Applicable Employment Standards Legislation while they were aware that certain terms of the Contracts were probably void. The Respondents were lax, passive, ignorant with respect to the Petitioners and Class Members' rights and to their own obligations; displayed ignorance, carelessness, and serious negligence; and such conduct was high-handed, outrageous, reckless, wanton, deliberate, callous, disgraceful, willful and in complete disregard for the rights of the Petitioners and Class Members.

79. The Petitioners plead that only a punitive damages award will prevent the Respondents from continuing their unlawful conduct as particularized herein.

[57] Dans son argumentation écrite, la demande a plaidé que la conduite des défendeurs était contraire à l'article 46 de la Charte³¹. L'argument touche la possibilité que sur le fond, la demande puisse démontrer une conduite concertée de la part de la Ligue et des équipes tandis que la défense attaque la notion qu'il y ait eu un complot. Le Tribunal est d'avis qu'à ce stade il s'agit d'une question qui sera déterminée suite à une audition. Par contre, le Tribunal est en accord que la question soit reformulée selon la suggestion de la défense.

[58] Au final, le Tribunal retient donc les questions communes comme suit :

- (a) Les Membres du Groupe sont-ils ou étaient-ils des employés au sens de la Législation sur les normes du travail applicable?
- (b) Les Défenderesses ont-elles comploté pour obliger les Membres du Groupe à accepter les Contrats, et les Contrats uniquement, alors qu'elles savaient qu'ils étaient illégaux? Si oui, quand, où et comment ?
- (c) Les membres du Groupe ont-ils droit à des dommages punitifs?

V LA TERRITORIALITÉ DU RECOURS DEMANDÉ

[59] La demande requiert une autorisation pour une action collective couvrant plusieurs provinces dont le Québec, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard. Il est exact que les mêmes enjeux sont impliqués quoique la législation applicable soit évidemment différente. À première vue, rien n'empêche que l'action collective regroupe plusieurs provinces. Le Tribunal doit d'abord se questionner sur sa compétence à entendre l'affaire. L'article 3148 C.c.Q se lit :

Art. 3148 : Dans les actions personnelles à caractère patrimonial, les autorités québécoises sont compétentes dans les cas suivants:

- 1° Le défendeur a son domicile ou sa résidence au Québec;

³¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

2° Le défendeur est une personne morale qui n'est pas domiciliée au Québec mais y a un établissement et la contestation est relative à son activité au Québec;

3° Une faute a été commise au Québec, un préjudice y a été subi, un fait dommageable s'y est produit ou l'une des obligations découlant d'un contrat devait y être exécutée;

4° Les parties, par convention, leur ont soumis les litiges nés ou à naître entre elles à l'occasion d'un rapport de droit déterminé;

5° Le défendeur a reconnu leur compétence.

Cependant, les autorités québécoises ne sont pas compétentes lorsque les parties ont choisi, par convention, de soumettre les litiges nés ou à naître entre elles, à propos d'un rapport juridique déterminé, à une autorité étrangère ou à un arbitre, à moins que le défendeur n'ait reconnu la compétence des autorités québécoises.

[60] En l'espèce la LHJMQ et 12 des 18 équipes défenderesses sont domiciliées au Québec. Au surplus, le contrat utilisé par les parties, que ce soit celui avant ou après 2013, comporte une clause d'élection de for en faveur des tribunaux québécois³². À prime abord, la Cour supérieure a donc compétence. Il est cependant possible que l'audition au fond implique l'analyse de la législation applicable dans les Maritimes.

[61] La Cour d'appel dans *Union des Consommateurs c. Bell Canada*³³ a émis certains principes touchant un recours multi territorial et l'existence de un ou plusieurs régimes juridiques différents ne constitue pas un obstacle au recours en autant que la diversité des régimes ne vienne pas éteindre l'utilité de l'action collective :

120 Comme souvent en cette matière, chaque affaire est différente de l'autre. Il s'agit, dans chaque cas, de voir si l'assujettissement du recours à plusieurs régimes juridiques fait perdre au recours collectif sa dimension collective, ou non. Il ne suffit pas de constater que les recours des membres sont assujettis à deux ou plusieurs régimes juridiques, il faut voir si ces régimes sont substantiellement différents les uns des autres. L'assujettissement du recours à plus d'un régime juridique risque certes de complexifier l'affaire, mais cela ne devrait pas constituer en soi un empêchement à l'autorisation d'exercer le recours collectif à moins que les divers régimes comportent des divergences significatives de l'un à l'autre au point de faire perdre au recours sa dimension collective.

(...)

³² Pièces GC-3, clause 13.3 et R-4, annexe A et B.

³³ 2012 QCCA 1287. Demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême rejetée, no 34994, 17 janvier 2013.

123 Or, selon les allégations de la requête et la preuve, les abonnés ontariens de l'intimée ont signé le même contrat de service que les abonnés du Québec et ils ont été assujettis aux mêmes mesures de lissage de trafic; leur recours soulève donc, à première vue, des questions identiques, similaires ou connexes à celles des abonnés québécois, et ce, malgré la possibilité qu'il soit assujetti à un cadre juridique différent.

124 Toute autre conclusion impliquerait, selon moi, qu'au Québec une demande d'autorisation d'un recours collectif visant à regrouper des consommateurs provenant de différentes provinces serait nécessairement vouée à l'échec sous l'angle de l'alinéa d) de l'article 1003 C.p.c. Une telle situation me semble indésirable dans un contexte économique globalisé qui permet à des consommateurs dispersés à travers le pays, y compris des consommateurs québécois, de conclure des ententes identiques avec un même commerçant.

125 D'ailleurs, sans être expert en droit comparé ou en droit ontarien, il me semble raisonnable de présumer, pour l'instant du moins et jusqu'à preuve du contraire, que le droit de la consommation ne varie pas tellement d'une province canadienne à l'autre, quant au fond du moins. Reprenant les reproches formulés par l'appelante à l'endroit de l'intimée, il me semble raisonnable de croire que la législation canadienne d'un océan à l'autre, quelle que soit la province, interdit à un commerçant, sous peine de sanction civile ou pénale, ou des deux, de fournir un service qui ne correspond pas de façon significative à la description contractuelle qui en est faite, d'offrir et de vendre un produit sous des représentations fausses ou trompeuses ou en ne divulguant pas à l'acheteur des faits importants et pertinents à l'achat envisagé, et enfin, de porter atteinte à la vie privée de ses clients.[Le Tribunal souligne]

[62] Dans l'arrêt *Vivendi*³⁴, la Cour suprême s'exprime comme suit en ce qui concerne la difficulté posée par des régimes différents :

62 Cependant, le fait que les employés travaillaient dans six provinces différentes n'est pas, en soi, un obstacle dirimant à l'autorisation du recours collectif. En effet, dans le cadre d'un recours collectif, le tribunal peut recevoir la preuve du droit applicable dans les provinces de common law ou en prendre connaissance d'office : art. 2809 C.c.Q. Seules des divergences substantielles entre les différents régimes juridiques applicables feraient perdre au recours collectif sa dimension collective : *Union des consommateurs* (2012), par. 120 et 123.

63 Dans le cas qui nous occupe, le fait que des membres du groupe demeurent dans différentes provinces canadiennes ne devrait pas empêcher le tribunal d'autoriser l'exercice du recours collectif. Des questions communes existent dans les réclamations des membres du groupe proposé au sujet de la légalité ou de la validité des modifications de 2009.

³⁴ *Vivendi Canada Inc. c. Dell'Aniello*, EYB 2014-231631, 2014 CSC 1, J.E. 2014-124.

[63] La demande souligne, avec raison, qu'à première vue la législation des Maritimes ne semble pas si différente de celle du Québec sur la notion d'employé ³⁵:

30. Effectivement, la définition d'employé dans l'Employment Standard Act de l'île- du-Prince-Édouard est la suivante :

« 1. Definitions

[...]

(c) "employee" means a person who performs any work for or supplies any services to an employer for pay, and includes

(i) a person who is on leave from an employer,

(ii) a person who is being trained by an employer to perform work

for or supply services to the employer, or

(Hi) a person who was an employee; »

31. La Loi sur les normes de l'emploi du Nouveau-Brunswick définit le salarié de la façon suivante :

« 1. Définitions [...] « salarié » désigne une personne qui, moyennant salaire, exécute des travaux pour un employeur ou lui fournit des services, mais ne s'entend pas d'un entrepreneur indépendant; »

32. Quant à la Nouvelle-Écosse, le Labour Standards Code prévoit qu'un employé est, au sens de cette loi :

« 2. In this Act, [...]

(d) "employee" means a person employed to do work and includes a deceased employee but does not include a teacher employed by Her Majesty, the Minister of Education, an education entity as defined in the Education Act, or other employer, to teach, supervise or administer in a public school, a school established or maintained under the Education Act or in a school system;

(e) "employed means a person, firm, corporation, agent, manager, representative, contractor or subcontractor having control or direction of or being responsible, directly or indirectly, for the employment of any employee;»

[64] Au final, le Tribunal conclut qu'il est approprié, et même souhaitable, que l'action collective inclut les équipes des Maritimes. Cela respecte un des objectifs ultime de l'action collective, soit l'accès à la justice et ne crée pas une difficulté si grande que

³⁵ Notes et autorités des demandeurs de novembre 2018.

l'action en perdrait son caractère collectif.

VI LA QUALITÉ DE REPRÉSENTANT DE M. LUKAS WALTER

[65] On soulève en défense que Monsieur Walter n'a pas la compétence pour agir comme représentant puisque son interrogatoire démontre un désintéressement ou une méconnaissance de l'affaire. On souligne également qu'il n'est pas résidant du Québec mais plutôt de la Colombie-Britannique.

[66] Il est exact que la lecture de l'interrogatoire de Monsieur Walter montre une certaine confusion de sa part entre les diverses procédures au Québec et celle en Alberta³⁶. Ceci étant dit, le Tribunal ne peut se convaincre que Monsieur Walter ne rencontre pas le seuil minimal requis. Il saisit la nature essentielle du recours et possède l'avantage d'avoir joué dans deux ligues (LHJMQ et WHL) ainsi que d'avoir œuvré dans la LHJMQ à titre de joueur de 20 ans³⁷. Dans l'arrêt *Sibiga*, le juge Kasirer rappelle que le critère devant être respecté pour être représentant est minimaliste³⁸ :

108 It is best to recognize, as does the appellant herself in written argument, that she may not have a perfect sense of the intricacies of the class action. This is not, however, what the law requires. As one author observed, Quebec rules are less strict in this regard than certain other jurisdictions: not only does the petitioner not have to be typical of other class members, but courts have held that he or she "need not be perfect, ideal or even particularly assiduous". A representative need not single-handedly master the finery of the proceedings and exhibits filed in support of a class action. When considered in light of recent Supreme Court decisions where issues were equally if not more complicated, this is undoubtedly correct: in *Infineon*, for example, the consumer was considered a competent representative to understand the basis of a claim for indirect harm caused down the chain of acquisition for the sale of computer memory hotly debated by the economists; in *Vivendi*, the issue turned on the unilateral change by the insurer of calculations of health insurance benefits to retirees and their surviving spouses; in *Marcotte*, the debate centered on currency conversion charges imposed by credit card issuers. It would be unrealistic to require that the representative have a perfect understanding of such issues when he or she is assisted, perforce, by counsel and, generally speaking, expert reports will eventually be in the record to substantiate calculations of what constitutes exploitative roaming fees.

109 To my mind, this reading of article 1003(d) makes particular sense in respect of a consumer class action. Mindful of the vocation of the class action as a tool for access to justice, Professor Lafond has written that too stringent a measure of representative competence would defeat the purpose of consumer class actions. After reviewing the law on this point, my colleague Bélanger, J.A.

³⁶ Interrogatoire du 21 septembre 2017.

³⁷ Voir paragraphe 13 du présent jugement.

³⁸ *Sibiga v. Fido Solutions inc.*, EYB 2016-268978, 2016 QCCA 1299, J.E. 2016-1461.

observed in *Lévesque v. Vidéotron, s.e.n.c.*, a consumer class action, that article 1003(d) does not impose an onerous burden to show the adequate character of representation: “[c]e faisant, la Cour suprême envoie un message plutôt clair quant au niveau de compétence requis pour être nommé représentant. Le critère est devenu minimaliste”. In *Jasmin v. Société des alcools du Québec*, another consumer action, Dufresne, J.A. alluded to the *Infineon* standard and warned against evaluations of the adequacy of representation that are too onerous or too harsh, echoing an idea also spoken to by legal scholars.

[67] Soulignons que déjà dans l’arrêt *Infineon*, la Cour suprême énonçait que : *Aucun représentant proposé ne devrait être exclu, à moins que ses intérêts ou sa compétence ne soient tels qu’il serait impossible que l’affaire survive équitablement*³⁹.

[68] Bref, le Tribunal est d’avis que Monsieur Walter est un représentant approprié selon l’interprétation donnée par les tribunaux à l’article 575 al. 4 *C.p.c.* Le Tribunal retient la même conclusion pour Monsieur Gobeil, sa qualité n’ayant pas fait l’objet d’une contestation.

VII CONCLUSIONS

[69] Le Tribunal conclut que les demandeurs font état d’une cause défendable. La principale question soulevée par le recours proposé, à savoir que la relation des joueurs avec la Ligue et les équipes est de la nature d’un lien employé/employeur, est établie à prime abord. L’action proposée respecte les critères de l’article 575 *C.p.c.* Par contre, la défense a raison de requérir que les Groupes soient définis en fonction de la législation applicable.

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

[71] **ACCUEILLE** la demande d’autorisation des Demandeurs Lukas Walter et Thomas Gobeil du 18 décembre 2018;

[72] **AUTORISE** l’exercice de l’action collective soit une action en dommages-intérêts;

[73] **ATTRIBUE** aux Demandeurs le statut de représentant aux fins d’exercer l’action collective pour le compte du groupe formé des personnes physiques ci-après décrit:

(a) Tous les joueurs qui sont ou étaient membres d’une équipe détenue par et/ou gérée par une ou plusieurs des Défenderesses dans la province de Québec (une « équipe ») à un certain moment à compter du 29 octobre 2011 et jusqu’au 12 juin 2018 (le Groupe du Québec) et;

³⁹ Précité note 26, paragr. 149.

(b) Tous les joueurs qui sont ou étaient membres de l'équipe gérée par 9264-8849 Quebec inc., faisant affaire sous le nom Groupe Sags 7-96 et/ou Les Saguenéens dans la province de Québec à un certain moment à compter du 5 novembre 2011 et jusqu'au 12 juin 2018 (le Groupe du Québec 2) et;

(c) Tous les joueurs qui sont ou étaient membres d'une équipe détenue par et/ou gérée par une ou plusieurs des Défenderesses situées dans les provinces du Nouveau-Brunswick (une « équipe ») à un certain moment à compter du 29 octobre 2012 jusqu'au 28 juillet 2017 (le Groupe du NB) et;

(d) Tous les joueurs qui sont ou étaient membres d'une équipe détenue par et/ou gérée par une ou plusieurs des Défenderesses situées dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard (une « équipe ») à un certain moment à compter du 29 octobre 2012 et jusqu'au 28 octobre 2017 (le Groupe l'IPE) et;

(e) Tous les joueurs qui sont ou étaient membres d'une équipe détenue par et/ou gérée par une ou plusieurs des Défenderesses situées dans la province de la Nouvelle-Écosse (une « équipe ») à un certain moment à compter du 29 octobre 2012 et jusqu'au 4 juillet 2016 (le Groupe NE).

[74] **IDENTIFIE** comme suit les principales questions de faits et de droit qui seront traitées collectivement:

- (a) Les Membres du Groupe sont-ils ou étaient-ils des employés au sens de la Législation sur les normes du travail applicable?
- (b) Les Défenderesses ont-elles comploté pour obliger les Membres du Groupe à accepter les Contrats, et les Contrats uniquement, alors qu'elles savaient qu'ils étaient illégaux? Si oui, quand, où et comment ?
- (c) Les membres du Groupe ont-ils droit à des dommages punitifs?

[75] **IDENTIFIE** comme suit les conclusions recherchées qui s'y rattachent:

ACCUEILLE la demande d'action collective des Demandeurs;

DÉCLARE que les Défenderesses sont responsables envers les membres du groupe pour ce qui suit:

a) le non-respect de la législation sur les normes du travail applicable et;

b) complot;

CONDAMNE les Défenderesses à payer aux membres du groupe la somme de 50 millions, ou toute autre somme que le tribunal pourrait accorder;

ORDONNE, si cela est possible, que les réclamations individuelles des membres soit l'objet d'un recouvrement collectif ou, alternativement, **ORDONNE** que les réclamations individuelles des membres soit l'objet d'un recouvrement individuel en conformité avec les articles 599 à 601 *C.p.c.*

LE TOUT avec intérêts et l'indemnité additionnelle prévue par le Code civil du Québec et avec les frais d'experts, les frais de publication des avis aux membres du groupe et les frais d'administration d'un plan de distribution de recouvrement dans cette action collective;

[76] **DÉCLARE** 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;

[77] **FIXE** 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 du Groupe qui ne se seront pas prévalus des moyens d'exclusion seront liés par tout jugement à intervenir;

[78] **ORDONNE** aux parties de soumettre à la Cour dans les 45 jours du présent jugement un projet commun du texte complet de l'avis aux membres, en français et en anglais et **REPORTE** la question de la publication de l'avis aux membres, incluant son contenu, à la prochaine conférence de gestion;

[79] **LE TOUT** avec frais de justice, y compris les frais nécessaires pour la publication des avis aux membres suite au jugement d'autorisation.



FRANÇOIS P. DUPRAT, J.C.S.

Me Michel Savonitto
Me Camille Lefebvre
SAVONITTO & ASSOCIÉS
Avocats des demandeurs

Me Sylvie Rodrigue, Ad.E.
Me Marie-Ève Gingras
SOCIÉTÉ D'AVOCATS TORYS S.E.N.C.R.L.
Avocates des défenderesses

500-06-000716-148

PAGE : 33

Date d'audience : Le 10 décembre 2018