

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-06-000716-148

COUR SUPÉRIEURE
(Action collective)

LUKAS WALTER, domicilié et résidant au 25645, 82^e Avenue, Langley, province de la Colombie-Britannique, Canada, V1M 2M8;

-et-

THOMAS GOBEIL, domicilié et résidant au 1882, Rue de Chambly, Saint-Bruno-De-Montarville, province de Québec, district de Longueuil, J3V 5W2

Demandeurs/Représentants

c.

LIGUE DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DU QUÉBEC INC., personne morale dûment constituée ayant son siège social au 101-1205 rue Ampère, Boucherville, province de Québec, district de Longueuil, J4B 7M6

-et-

LE TITAN ACADIE BATHURST (2013) INC. / THE ACADIE BATHURST TITAN (2013) INC., personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 850, rue Ste-Anne, Bathurst, au Nouveau-Brunswick, E2A 6X2;

-et-

CLUB DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DE BAIE-COMEAU INC., personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 19 avenue Marquette, Baie-Comeau, province de Québec, district de Baie-Comeau, G4Z 1K5;

-et-

CLUB DE HOCKEY DRUMMOND INC.,
personne morale dûment constituée ayant son
principal établissement au 300 rue Cockburn,
Drummondville, province de Québec, district
de Drummond, J2C4L6

-et-

**CAPE BRETON MAJOR JUNIOR HOCKEY
CLUB LIMITED**, personne morale dûment
constituée ayant son principal établissement
au 66 rue Wentworth, Sydney, province de la
Nouvelle-Écosse, B1P 6T4

-et-

LES OLYMPIQUES DE GATINEAU INC.,
personne morale dûment constituée ayant son
principal établissement au 125, rue de
Carillon, Gatineau, province de Québec,
district de Gatineau, J8X 2P8

-et-

**HALIFAX MOOSEHEADS HOCKEY CLUB
INC.**, personne morale dûment constituée
ayant son principal établissement au 900-1959
Upper Water St., Halifax, province de la
Nouvelle-Écosse, B3J 3N2

-et-

**CLUB HOCKEY LES REMPARTS DE
QUÉBEC INC.**, personne morale dûment
constituée ayant son principal établissement
au 612 rue Saint-Jacques, Montréal, province
de Québec, district de Montréal, H3C 4M8

-et-

**LE CLUB DE HOCKEY JUNIOR ARMADA
INC.**, personne morale dûment constituée
ayant son principal établissement au 612 rue
Saint-Jacques, à Montréal, province de
Québec, district de Montréal;

-et-

MONCTON WILDCATS HOCKEY CLUB LIMITED, personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 100 Midland Drive, Dieppe, province du Nouveau-Brunswick, NB E1A 6X4

-et-

LE CLUB DE HOCKEY L'OCÉANIC DE RIMOUSKI INC., personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 111, 2^e Rue O., Rimouski, province de Québec, district de Rimouski;

-et-

LES HUSKIES DE ROUYN-NORANDA INC., personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 218 avenue Murdoch, à Rouyn-Noranda, province de Québec, district de Rouyn-Noranda, J9X 1E6

-et-

8515182 CANADA INC. faisant affaire sous le nom de **CHARLOTTETOWN ISLANDERS**, personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 46, route Kensington, Charlottetown, province de l'Île-du-Prince-Édouard, C1A 5H7;

-et-

LES TIGRES DE VICTORIANVILLE (1991) INC., personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 400 boul. Jutras E., à Victoriaville, province de Québec, district de Victoriaville, G6P 0B8;

-et-

SAINT JOHN MAJOR JUNIOR HOCKEY CLUB LIMITED, personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 99 rue Station, suite 200, P.O. Box 6370, Station « A », Saint-John, Nouveau-Brunswick, E2L 4R8;

-et-

CLUB DE HOCKEY SHAWINIGAN INC., personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 1, rue Jacques-Plante, à Shawinigan, province de Québec, district de Saint-Maurice - secteur Shawinigan, G9N 0B7;

-et-

CLUB DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR VAL D'OR INC., personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 810, 6^e Avenue, Val-d'Or, province de Québec, district de Abitibi - Secteur Val d'Or, J9P 1B4;

-et-

7759983 CANADA INC. faisant affaire sous le nom de **CLUB DE HOCKEY LE PHOENIX**, personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 390 rue du Cégep, Sherbrooke, province de Québec, district de Saint-François, J1E 2J9;

-et-

9264-8849 QUÉBEC INC. faisant affaire sous le nom de **GROUPE SAGS 7-96** et **LES SAGUENÉENS**, personne morale dûment constituée ayant son principal établissement au 800, Rue des Actionnaires, Chicoutimi, province de Québec, district de Chicoutimi, G7J 4N3;

Défenderesses

DEMANDE INTRODUCTIVE D'INSTANCE
(Art. 141 et 583 C.p.c.)

À L'UN DES HONORABLES JUGES DE LA COUR SUPÉRIEURE, DANS LE DISTRICT JUDICIAIRE DE MONTRÉAL, LES DEMANDEURS EXPOSENT RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT :

I. INTRODUCTION

1. Le 13 juin 2019, l'honorable François P. Duprat, juge à la Cour supérieure du Québec dans le district de Montréal, a autorisé l'exercice d'une action collective contre la Ligue de Hockey Junior Majeur du Québec inc. (« LHJMQ ») et ses équipes et a attribué à M. Lukas Walter et Thomas Gobeil, le statut de représentants pour le compte du groupe formé des personnes physiques ci-après décrites (collectivement, les « **Membres du Groupe** » ou le « **Groupe** ») :
 - a) Tous les joueurs qui 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 ;
 - b) Tous les joueurs qui étaient membres de l'équipe gérée par 9264-8849 Québec 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 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 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);
 - e) Tous les joueurs qui 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);

Le tout tel qu'il appert d'une copie du jugement d'autorisation, **pièce P-1**;

2. Le jugement d'autorisation du 13 juin 2019, rectifié le 27 juin 2019, identifie comme suit les principales questions de faits et de droit qui seront traitées collectivement :
 - a) Les Membres du Groupe 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?
3. L'action collective vise à faire reconnaître par la Cour que les membres du groupe, à titre de joueurs de la LHJMQ, étaient des salariés en vertu de la législation sur les normes du travail applicable pendant les périodes pertinentes à la présente action collective;
4. L'action collective vise également à déclarer les défenderesses responsables d'une faute civile, soit celle d'avoir agi de façon concertée afin d'éluder l'application de la législation sur les normes du travail;
5. Par la présente action collective, les Membres réclament la somme forfaitaire de 50 millions (à parfaire), ce qui comprend des dommages compensatoires représentant le salaire et les indemnités auxquels les Membres étaient en droit de bénéficier et des dommages punitifs en raison de la violation illicite et intentionnelle de l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* par les défenderesses;

II. LES PARTIES

a) *Les Représentants*

6. Le Demandeur Lukas Walter (ci-après « **Walter** »), résidant à Langley en Colombie-Britannique, est un ancien joueur de hockey ayant fait partie de l'équipe Saint John Sea Dogs lors de la saison 2013-2014, alors qu'il avait 20 ans;
7. L'équipe Saint John Sea Dogs est détenue et gérée par la Défenderesse Saint John Major Junior Hockey Club Limited;
8. Le Demandeur Thomas Gobeil (ci-après « **Gobeil** »), résidant à Saint-Bruno-De-Montarville au Québec, est un ancien joueur de hockey ayant fait partie des équipes suivantes de la LHJMQ :
 - a) Au cours des saisons 2010-2011 et 2011-2012 et 2012-2013: l'équipe Baie-Comeau Drakkar, laquelle est détenue et gérée par la Défenderesse Club de Hockey Junior Majeur de Baie-Comeau inc.;

- b) Au cours de la saison 2012-2013 et 2013-2014 : l'équipe Chicoutimi Saguenéens, laquelle est détenue et gérée par la Défenderesse 9264-8849 Québec inc., faisant affaire sous le nom de Groupe Sags 7-96 et Les Saguenéens;
- c) Au cours de la saison 2013-2014 : l'équipe Val-d'Or Foreur, laquelle est détenue et gérée par la Défenderesse Club de Hockey Junior Majeur Val-d'Or inc.;

b) Les Défenderesses

- 9. La Défenderesse Ligue de Hockey Junior Majeur du Québec (ci-après « **LHJMQ** ») est une personne morale sans but lucratif, le tout tel qu'il appert d'un extrait du Registre des entreprises du Québec, communiqué au soutien des présentes comme **pièce P-2**;
- 10. La LHJMQ est la structure dirigeante de dix-huit (18) équipes réparties au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, ainsi qu'à l'Île-du-Prince-Édouard;
- 11. En somme, douze (12) des équipes sont au Québec, trois (3) au Nouveau-Brunswick (le Titan d'Acadie-Bathurst, les Sea Dogs de Saint John et les Wildcats de Moncton) deux (2) en Nouvelle-Écosse (les Screaming Eagles de Cap-Breton et les Mooseheads de Halifax), et une (1) à l'Île-du-Prince-Édouard (les Islanders de Charlottetown);
- 12. Chacune de ces équipes est détenue et/ou gérée par l'une des Défenderesses, lesquelles sont des compagnies, des sociétés de personnes ou des sociétés à responsabilité limitée (ci-après les « **Clubs** »), le tout tel qu'il appert des extraits du Registre des entreprises du Québec pour ces sociétés, **pièce P-3 en liasse**;

III. LES FAITS

a) Contexte

- 13. Tous les membres du groupe sont d'anciens joueurs de hockey pour les Clubs de la LHJMQ pendant les périodes pertinentes, alors qu'ils étaient âgés entre 16 et 20 ans (« l'âge d'admissibilité »);
- 14. Dès lors qu'un joueur se joignait à un des Clubs de la Ligue, ce dernier se voyait obligé de signer un contrat avec la LHJMQ et le Club;
- 15. Une fois signé, le contrat devait être approuvé par le commissaire de la LHJMQ, après quoi le joueur devenait un véritable employé de la LHJMQ et du Club;

16. Dans tous les cas, la relation entre le joueur, la LHJMQ et le Club était une relation employé/employeur en ce que les joueurs :
- a) Étaient considérés fiscalement par la LHJMQ et les Clubs comme des employés;
 - b) Recevaient une rémunération sous forme d'une paie hebdomadaire, accompagnée d'un talon de paie;
 - c) Étaient éligibles à l'octroi de « bonus » de performance en fin d'année;
 - d) Fournissaient une prestation de travail consistant notamment à être disponibles pour jouer lors de toutes les parties, à s'entraîner physiquement au meilleur de leurs capacités et à se comporter comme des athlètes d'élite tant sur la glace que hors glace;
 - e) Étaient liés par un fort lien de subordination avec la LHJMQ et ses Clubs qui exerçaient notamment un contrôle sur leur horaire, l'image qu'ils devaient projeter de la LHJMQ et du Club, leur condition physique, et même leur lieu de travail en raison des échanges de joueurs qui pouvaient être effectués;
 - f) Étaient sujets à des sanctions par la LHJMQ et le Club;
17. Pendant la période pertinente à la présente action collective, la LHJMQ a utilisé les contrats suivants :
- a) Le « Contrat standard avant septembre 2013 », **pièce P-4**;
 - b) Les « Ententes particulières », **pièce P-5 en liasse**;
 - c) Le « Contrat standard après septembre 2013 », **pièce P-6**;
18. Tous ces contrats, pièces P-4 à P-6, constituent des contrats de travail;
19. D'ailleurs, avant septembre 2013, la Ligue considérait elle-même que ses contrats avec les joueurs étaient des contrats de travail en utilisant des termes tels que : « emploi », « salaire », « bonus », « rémunération », « contrôle », « direction », « devoir » et « loyauté », le tout tel qu'il appert du Contrat standard avant 2013, pièce P-4;
20. En 2013, la LHJMQ a modifié ses contrats afin d'essayer de se soustraire à l'application des lois du travail sans pour autant changer, dans les faits, sa relation avec les joueurs qui était celle d'un employé/employeur;

21. Tant sous le Contrat standard avant septembre 2013 que sous le Contrat standard après septembre 2013, la LHJMQ et les Clubs ont conclu des ententes particulières avec certains joueurs présentant des compétences particulières, lesquelles prévoyaient des modalités financières différentes que celles applicables à la majorité des joueurs;
22. Tel qu'il sera plus amplement démontré à l'étude des divers contrats conclus, la LHJMQ et ses Clubs ont délibérément décidé de traiter les joueurs comme des employés, mais de ne pas respecter les dispositions impératives de la loi portant notamment sur le salaire minimum, le temps supplémentaire, les vacances, et les jours fériés;

b) Le Contrat standard en vigueur avant septembre 2013

23. Le Contrat standard en vigueur avant septembre 2013, pièce P-4, est un contrat type imposé par la LHJMQ pour l'embauche d'un joueur au sein d'une équipe;
24. Ce contrat de deux pages, pièce P-4, a, selon toute vraisemblance, été révisé par les avocats de la LHJMQ et constitue un véritable contrat de travail;
25. Les termes utilisés dans le contrat sont tels qu'il n'y a aucune ambiguïté quant à la nature du contrat et démontrent que la LHJMQ considérait elle-même ses joueurs comme des employés, sans toutefois respecter la législation applicable;
26. Les informations suivantes se retrouvent au contrat :
 - a) Sous la rubrique « Avis important au joueur », la LHJMQ invite le joueur à consulter un avocat afin notamment d'obtenir des explications sur les obligations qui lui sont imposées et les bénéfices auxquels il aurait droit;
 - b) La deuxième clause porte comme titre « *Rémunération* », réserve un endroit pour l'indication du « *salaire* » et prévoit les modalités de paiement du salaire, en l'occurrence, par versements hebdomadaires;
 - c) La troisième clause porte comme titre « *Emploi et devoir du joueur* » et prévoit que la principale prestation de travail du joueur est « *d'accepter de donner ses services et de jouer au hockey au meilleur de ses capacités lors de toute partie, sous la direction et le contrôle du Club* »;
 - d) Dans la troisième clause, il est indiqué que le joueur s'engage également à « *donner ses services au meilleur de ses capacités, être loyal envers le Club et ne jouer au hockey que pour celui-ci, à moins que son contrat ne soit cédé, transféré, libéré ou échangé en conformité avec les présentes; »*
 - e) Toujours sous la troisième clause, le joueur s'engage à respecter un nombre de vingt-quatre (24) règles, dont notamment, de respecter la tenue vestimentaire obligatoire, de ne pas modifier sa chevelure et son apparence

physique d'une façon jugée inacceptable par la Ligue ou l'Équipe, de ne porter que les casquettes affichant le logo de l'Équipe lors d'entrevues, d'être présent et à l'heure à toutes les parties, les pratiques, les réunions ou toute autre activité reliée à l'Équipe, de s'engager à respecter toute décision du Commissaire de la Ligue qui relève de sa compétence, de ne pas critiquer publiquement la Ligue et de traiter les fans avec courtoisie;

- f) La quatrième clause porte comme titre « *Publicité* » et prévoit que le joueur ne pourra commanditer tout produit commercial sans avoir obtenu le consentement du Club;
 - g) La huitième clause porte comme titre « *Recours du Club* » et prévoit que la Ligue pourra mettre fin au contrat dans les cas qui y sont définis, mais entre autres lorsque : « *le Joueur fait défaut, au seul jugement du Club, de faire preuve de l'adresse et de l'habileté compétitive lui méritant son emploi en tant que joueur du Club* » et si « *le Joueur refuse ou néglige d'obéir à la Constitution de la Ligue, aux règlements administratifs, aux règlements, aux résolutions, aux conventions et aux règles de jeu de la Ligue et à leurs amendements, le cas échéant* »
 - h) La dixième clause porte comme titre « *Transmissibilité du contrat* » et prévoit que la Ligue pourra transférer, échanger, libérer ou céder le présent contrat à tout autre Club et que le joueur s'engage à être lié par ce transfert;
 - i) Le contrat, à plusieurs endroits, réfère à des sanctions pouvant être imposées en cas de non-respect du contrat, tels que l'imposition d'amendes et la suspension sans salaire; (Nos soulignements)
27. Les faits démontrent que les Membres sous l'égide de ce contrat, pièce P-4, étaient effectivement traités comme des employés;
28. Les joueurs devaient consacrer en moyenne de 35 à 40 heures par semaine, et souvent plus, à leur équipe;
29. Ces heures comprenaient les déplacements, les pratiques, les événements promotionnels, ainsi que leur participation à environ trois matchs par semaine;
30. Les Membres étaient soumis au contrôle et à la subordination du Club et de la LHJMQ qui décidaient du moment, du lieu et de la façon dont ils devaient jouer au hockey ainsi que de leur rôle à titre de joueur pour leur organisation;
31. Les Membres devaient respecter les restrictions de la LHJMQ et du Club sur leur vie sociale, notamment à l'égard du couvre-feu;
32. Les Membres se voyaient imposer des sanctions s'ils ne respectaient pas les règles du Club et de la Ligue;

33. Les Membres pouvaient être échangés contre leur gré et sans leur consentement, en cours de saison, pour un autre Club et devaient alors déménager dans une autre ville et potentiellement dans une autre province;
34. Les joueurs de seize (16) à dix-neuf (19) ans recevaient à titre de salaire la somme variant de 35\$ à 75\$ par versement hebdomadaire et le Club effectuait des retenues à la source qu'il remettait ensuite aux autorités gouvernementales;
35. Les joueurs recevaient des talons de paie de façon hebdomadaire;
36. Les joueurs de vingt (20) ans, pour leur part, recevaient un salaire qui variait selon le joueur et le Club effectuait des retenues à la source qu'il remettait ensuite aux autorités gouvernementales;
37. Les joueurs ne recevaient aucune rémunération pour leurs heures supplémentaires et aucune indemnité pour les vacances et jours fériés;
38. Pendant la période estivale, les joueurs pouvaient réclamer de l'assurance-emploi;
39. À la fin de la saison, les joueurs recevaient un feuillet T-4, soit l'état de leur rémunération payée;
40. Le rôle premier des joueurs était de performer sur la glace et de contribuer au rayonnement de l'équipe et de la LHJMQ;
41. En jouant dans la LHJMQ, les joueurs perdaient leur admissibilité à jouer pour des équipes universitaires aux États-Unis, et ce, considérant que la National Collegiate Athletic Association (« **NCAA** ») considère la LHJMQ comme une ligue professionnelle, le tout tel qu'il appert d'un extrait du site internet « *collegehockeyinc.com* » et d'un extrait du « *Guide for the College-Bound Student-Athlete* » de la NCAA, **pièce P-7 en liasse**;
42. Parallèlement au contrat de travail, pièce P-4, plusieurs politiques étaient en vigueur, dont une politique scolaire, laquelle prévoyait que la LHJMQ s'engageait à veiller à ce que les joueurs, de façon générale, poursuivent leurs études, le tout tel qu'il appert d'une politique scolaire en vigueur en août 2009, **pièce P-8**;
43. Les avocats soussignés n'ont pas en leur possession les politiques scolaires en vigueur du 29 octobre 2011 au 12 juin 2018, les défenderesses étant sommées de les produire à défaut de quoi preuve secondaire sera faite;
44. L'adoption d'une telle politique scolaire allait de soi considérant que l'employeur, en l'occurrence la LHJMQ et ses Clubs, n'emploie, comme joueurs, que des personnes en âge d'étudier et dont plusieurs sont des enfants mineurs;
45. L'adoption de cette politique scolaire n'affecte en rien l'existence et l'application du contrat de travail, pièce P-4;

46. Effectivement, un étudiant peut très bien être également employé, ce qui est le cas en l'espèce. D'ailleurs, à titre d'exemple, un employeur au Québec, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, a l'obligation de ne pas compromettre l'éducation d'un enfant;
47. Également, cette politique scolaire prévoit l'octroi de bourses scolaires post-LHJMQ si des conditions très strictes sont respectées;
48. Malgré le fait que la LHJMQ et les équipes considéraient eux-mêmes leurs joueurs comme des employés et qu'elles les traitaient comme tels, ces dernières ont intentionnellement fait défaut de respecter les dispositions impératives prévues dans les lois du travail;
49. La législation applicable sur les normes du travail pour chacune des juridictions où les Clubs se situent prévoit que l'employeur doit payer ses employés un salaire équivalant au salaire minimum fixé par Règlement :
- a) L'article 40 de la *Loi sur les normes du travail* applicable au Québec prévoit qu'un « *salarié a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à ce salaire minimum* »;
 - b) L'article 9 (3) de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick prévoit que « *tout employeur doit, sauf s'il bénéficie d'une exemption en vertu de la présente loi ou des règlements, se conformer aux dispositions d'un règlement établi en vertu du paragraphe (1)* »;
 - c) L'article 5 (1) du *Employment Standards Act* de l'Île-du-Prince-Édouard prévoit que « *The board, subject to the approval of the Lieutenant Governor in Council, shall by order (a) fix one minimum wage for all employees* »;
 - d) L'article 50 du *Labour Standards Code* applicable en Nouvelle-Écosse prévoit que « *The Governor in Council may (a) fix a minimum wage for employees in different employments or in different classes or descriptions of an employment at the rate and in the manner that the Governor in Council considers advisable* »;
50. Outre le salaire minimum, la législation sur les normes du travail applicable dans chacune de ces juridictions prévoit qu'un employeur ne peut convenir d'obligations inférieures aux normes minimales prescrites dans les lois pertinentes :
- a) L'article 93 de la *Loi sur les normes du travail* applicable au Québec prévoit qu'une « *disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue* »;

- b) L'article 4 de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick prévoit que « *la présente loi s'applique nonobstant toute convention contraire entre un employeur et un salarié* »;
- c) L'article 2.1 (2) du *Employment Standards Act* de l'Île-du-Prince-Édouard prévoit que « *a provision of a contract of service that confers upon an employee conditions or benefits less favourable than the conditions or benefits conferred upon the employee under a provision of the Act or the regulations is void and of no effect* »;
- d) L'article 6 de la *Labour Standards Code* applicable en Nouvelle-Écosse prévoit que « *This Act applies notwithstanding any other law or any custom, contract of arrangement* »;
51. Les Demandeurs font valoir que la LHJMQ, de concert avec les Clubs, doivent être tenus responsables d'une faute civile, soit d'avoir choisi délibérément de se soustraire à la législation sur les normes du travail, et ce, après avoir obligé les Membres à signer un contrat, pièce P-4, qui ne laisse aucun doute quant à leur statut d'employés et quant aux obligations qui en découlent;
52. En agissant de la sorte, la LHJMQ s'assure que les joueurs s'obligent envers elle tels des employés, mais ne leur verse pas la rémunération pour leurs prestations de travail en conséquence;
53. Ce comportement délibéré en vue de se soustraire à la loi doit être condamné sévèrement d'autant plus qu'il provient d'une organisation sophistiquée telle la LHJMQ qui agit en parfaite connaissance de cause;
- c) *Les Ententes particulières***
54. Pendant la période pertinente à la présente action collective, plusieurs ententes particulières ont été conclues entre certains joueurs et la LHJMQ et ses Clubs, le tout tel qu'il appert d'une entente signée avec les Tigres de Victoriaville le 2 septembre 2008 et les Mooseheads d'Halifax le 14 juin 2010, pièce P-5 en liasse;
55. M. Gilles Courteau, commissaire de la LHJMQ, a admis qu'il s'agissait d'ententes dites « *particulières* » conclues avec certains joueurs, le tout tel qu'il appert du paragraphe 107 de la déclaration sous serment de Gilles Courteau datée 16 août 2017 produite à titre de preuve appropriée par les Défenderesses dans le cadre de l'audition sur l'autorisation de l'action collective, **pièce P-9**;
56. M. Gilles Courteau a également indiqué dans sa déclaration sous serment, pièce P-9, que l'entente caviardée datée du 14 juin 2010, jointe au soutien de la demande pour autorisation d'exercer une action collective, est une entente particulière conclue avec le Club des Mooseheads d'Halifax, information qui était alors inconnue des demandeurs;

57. Les Membres ignorent le nombre d'Ententes particulières signées pendant la période pertinente à l'action collective;
58. Ces Ententes particulières sont également éloquentes quant à la nature de la relation que les joueurs, la LHJMQ et ses Clubs entretiennent;
59. Dans le cadre de ces ententes, la LHJMQ et les Clubs utilisent toujours des termes tels que « *salary* », « *performance bonus* », « *Player's obligations* »;
60. Ces Ententes particulières, pièce P-5, révèlent également que la LHJMQ se permet de traiter différemment certains joueurs présentant des compétences particulières, notamment en bonifiant certains aspects financiers de leur contrat, tel que le ferait un employeur;
61. À titre d'exemple, dans le cas de l'entente avec les Tigres de Victoriaville datée du 2 septembre 2008, pièce P-5, la LHJMQ et le Club acceptent notamment de :
 - a) Doubler le salaire hebdomadaire du joueur;
 - b) Accorder la possibilité d'obtenir une série de bonus de performance selon les accomplissements du joueur (par exemple, s'il est nommé Joueur de l'année CHL, il se verra accorder un bonus de 2 000\$);
 - c) Rembourser ses dépenses reliées à l'entraînement durant l'été jusqu'à concurrence d'une somme de 2 000\$;
 - d) Payer le transport, le logement et les billets de hockey pour les parents du joueur pour un maximum de trois (3) visites totalisant douze (12) jours;
 - e) Offrir une bourse d'études universitaires d'une valeur de 12 000\$, sujet à une augmentation possible de 10% en cas d'augmentation des frais de scolarité;
 - f) Assumer les frais d'une assurance invalidité d'un montant de 200 000\$;
 - g) S'engager à ne pas échanger le joueur sans son consentement contrairement aux politiques de la LHJMQ, tel qu'il appert du Contrat standard en vigueur avant septembre 2013, pièce P-4; (Nos soulignements)
62. Dans le cas de l'entente avec les Mooseheads d'Halifax datée du 14 juin 2010, pièce P-5, la LHJMQ et le Club acceptent notamment de :
 - a) Offrir une bourse d'études post-LHJMQ d'une valeur de 95 000\$US;
 - b) Assumer les frais d'une assurance invalidité d'une valeur de 250 000\$US;
 - c) Assumer les frais d'une assurance médicale;

- d) Payer la somme de 3 000\$US par saison pour les coûts associés aux déplacements de sa famille à Halifax;
 - e) Verser une indemnité de 2500\$US par saison pour les frais d'entraînement durant l'été;
 - f) Verser le salaire et les bonus applicables selon les politiques du Club et de la LHJMQ en vigueur;
 - g) Ne pas échanger le joueur sans son consentement contrairement aux politiques de la LHJMQ, tel qu'il appert du Contrat standard en vigueur avant septembre 2013, pièce P-4;
63. Ainsi, le fait que la LHJMQ et le Club octroient certains avantages financiers à certain de ses meilleurs joueurs, et ce, manifestement pour augmenter la performance du Club, démontrent, encore une fois, que les joueurs étaient traités à titre d'employés;

d) Le Contrat standard en vigueur après septembre 2013

64. En septembre 2013, en réaction à des tentatives de syndicalisation de joueurs dans certains Clubs tels le Phoenix de Sherbrooke et les Screaming Eagles de Cap-Breton, la LHJMQ adopte une réglementation ainsi qu'un modèle de formulaire d'engagement standard pour les joueurs de 16 à 19 ans et un modèle de contrat standard pour les joueurs de vingt (20) ans (ci-après collectivement référé comme étant le « **Contrat standard de 2013** »), ayant comme objectif de redéfinir le statut, les droits et les obligations des joueurs faisant partie de la LHJMQ, le tout tel qu'il appert d'une copie du Contrat, pièce P-6;
65. Dans ce règlement, bien qu'il soit indiqué que le but du règlement est de « *clarifier le statut des joueurs* », il appert de la lecture du Contrat standard en vigueur avant septembre 2013, pièce P-4, et du Contrat standard en vigueur après septembre 2013, pièce P-6, que la LHJMQ a plutôt modifié (et non clarifié) la terminologie utilisée pour qualifier les joueurs de 16 à 19 ans, le tout dans le but évident d'échapper à l'application des lois du travail;
66. Par ce règlement, la LHJMQ est venue redéfinir le statut des joueurs de la LHJMQ âgés de 16 à 19 ans, en les qualifiant dorénavant de la façon suivante :

« 1.2 Status of Players Ages 16 to 19 :

Players who belong to a club and who range in age from 16 years old to 19 years old are pursuing their academic careers while also benefiting from a framework which supports the development of their athletic potential as hockey players whose goal is to pursue the practice of hockey at the professional level ».

67. Par ailleurs, la LHJMQ n'a pas modifié le statut des joueurs de la LHJMQ âgés de vingt (20) ans en les qualifiant ainsi :

« 1.3 Status of 20 year Old Players

Players who are 20 years old and who are retained by a team are young adults who are called upon to exercise their leadership abilities and to act as mentors towards their teammates. They are considered to be salaried employees of the club and will be paid accordingly » (Nos soulignements)

68. Le Contrat de Lukas Walter avec les Saint John Sea Dogs à titre de joueur de vingt (20) ans a d'ailleurs été signé en septembre et octobre 2013 et est conforme au Contrat standard de 2013, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce contrat, **pièce P-10**;

69. Bien que la Ligue ait modifié la terminologie utilisée dans son contrat pour les joueurs de 16 à 19 ans, la LHJMQ n'a pas modifié sa façon de les traiter et sa relation avec ces derniers est demeurée celle d'un employé/employeur;

70. Le mode de fonctionnement des équipes de la Ligue et le degré de contrôle que celles-ci exerçaient sur ses joueurs sont demeurés les mêmes que sous le Contrat standard en vigueur avant septembre 2013;

71. La rémunération en contrepartie des services offerts par les joueurs de 16 à 19 ans, bien qu'elle était dorénavant qualifiée d'« *allocation* » et non de « *salaire* », est demeurée équivalente à 60\$ par semaine;

72. Les équipes ont d'ailleurs continué à effectuer des retenues salariales à la source et a fait les remises aux autorités gouvernementales compétentes;

73. Un feuillet T-4, soit l'état de la rémunération payée, a continué à être remis à chaque joueur de la Ligue après chaque saison, le tout tel qu'il appert d'une copie des feuillets T-4 et du relevé d'emploi du représentant Lukas Walter communiquée au soutien des présentes comme **pièce P-11 en liasse**;

74. Les joueurs ont continué à consacrer en moyenne entre 35 et 40 heures, et occasionnellement plus de 65 heures, par semaine à leur équipe. Ce temps inclut les déplacements, les pratiques, les événements promotionnels, ainsi que leur participation à environ trois parties par semaine;

75. Le lien de subordination entre la LHJMQ et le joueur est demeuré le même;

76. Bien que les défenderesses semblent prétendre qu'à compter de l'entrée en vigueur du Contrat de 2013, elles avaient dorénavant comme objectif premier la poursuite et la réussite du parcours académique des joueurs, tout en leur offrant un cadre qui supporte leur développement à titre de joueurs de hockey, il ne s'agit que d'un leurre;
77. Pour s'en convaincre, le message véhiculé par la LHJMQ et les Clubs est que les joueurs sont recrutés dans la LHJMQ afin de performer sur la glace et le cadre offert par la LHJMQ visait à tout mettre en œuvre afin qu'ils performant au hockey pour les bénéfices financiers des Clubs et de la LHJMQ;
78. La politique scolaire en vigueur sous le contrat de 2013 continuait de prévoir que le joueur était éligible à une bourse d'études universitaires suivant son passage dans la LHJMQ si les conditions d'admissibilité étaient rencontrées;
79. Les demandeurs n'ont pas obtenu copie des diverses politiques scolaires applicables pendant la période pertinente à la présente action collective, lesquelles semblent avoir évolué au fil du temps, les défenderesses étant sommées de les produire, à défaut de quoi preuve secondaire en sera faite;
80. L'adoption d'une politique scolaire, aussi louable soit-elle, ne change rien au fait que les joueurs étaient traités comme des employés alors qu'ils étaient joueurs dans la LHJMQ, qu'ils soient étudiants ou non, ou qu'ils puissent bénéficier, par après, de bourses universitaires;
81. Le simple fait d'être étudiant ne peut avoir comme conséquence d'affecter leurs droits à titre d'employés;
82. Au surplus, la participation à un programme scolaire n'était pas obligatoire et les joueurs pouvaient choisir de ne suivre qu'un seul cours par session;
83. L'octroi de cette bourse universitaire post-LHJMQ constitue un avantage financier que la LHJMQ faisait miroiter aux joueurs qui décidaient de poursuivre leurs études;
84. D'ailleurs, les membres font valoir qu'il était très difficile, voire impossible, pour un joueur de compléter avec succès ses études tout en jouant et en performant dans la LHJMQ, et encore moins de compléter ses études à temps plein, et ce, considérant l'implication nécessaire des joueurs envers la LHJMQ;
85. Plusieurs joueurs décidaient donc de ne suivre qu'un seul cours par session afin de performer dans la LHJMQ, puisque tel était l'objectif principal recherché par les Clubs et la culture véhiculée par ceux-ci;

86. D'ailleurs, bien que la LHJMQ disait accorder une grande importance au développement de l'étudiant, le joueur pouvait être échangé et être placé dans une autre école en pleine session scolaire, sans égard à l'impact que pourrait avoir un tel changement sur son cheminement scolaire;
87. C'est d'ailleurs ce qui est arrivé au représentant Thomas Gobeil lors de la saison 2013-2014, alors qu'il a été échangé sans son consentement par le Club des Chicoutimi Saguenéens au Club des Val d'Or Foreurs en pleine saison de hockey et, par le fait même, en pleine session scolaire, les clubs et la LHJMQ se souciant peu de sa réussite scolaire;
88. Au surplus, même sous le Contrat en vigueur après septembre 2013, en choisissant de jouer pour la LHJMQ, les joueurs perdaient toujours leur admissibilité à la NCAA, soit de jouer pour une équipe universitaire américaine;
89. Les Clubs ont également continué de conclure des ententes particulières prévoyant des conditions particulières applicables à certains joueurs, et ce, tel que le prévoit expressément le Contrat standard de 2013, pièce P-6, à la clause 6;
90. Enfin, les joueurs de vingt (20) ans, qui étaient toujours considérés comme des employés en vertu du Contrat en vigueur avant septembre 2013, n'étaient pas traités différemment des joueurs de 16 à 19 ans;
91. Malgré que la LHJMQ définisse le statut des joueurs de vingt (20) ans comme étant des « *salaried employees of the Club and will be paid accordingly* », la LHJMQ a continué de se soustraire à la législation sur les normes du travail à leur égard, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires, les indemnités de vacances et les jours fériés;
92. En modifiant le statut des joueurs dans le seul but de continuer leur pratique illégale consistant à ne pas respecter les lois du travail et à continuer de qualifier les joueurs de vingt (20) ans d'« employés » mais en faisant défaut de se conformer à la loi, la LHJMQ et ses Clubs ont commis une faute civile et doivent être tenus responsables des dommages qui en découlent, à savoir le salaire et les indemnités auxquels les joueurs avaient droit pour toutes leurs prestations de travail alors qu'ils étaient employés de la LHJMQ;

e) Les amendements législatifs

93. Le 4 juillet 2016 (pour la Nouvelle-Écosse), le 28 juillet 2017 (pour le Nouveau-Brunswick), le 28 octobre 2017 (pour L'Île-du-Prince-Édouard) les gouvernements de ces provinces ont choisi d'adopter des amendements aux législations sur les normes du travail pour exclure de leur application les athlètes, le tout tel qu'il appert des dispositions suivantes :

- a) Nouvelle-Écosse: « (4A) *Athletes while engaged in activities related to their athletic endeavour are exempt from the application of all the following provisions of the Code : [...]* »
- b) Nouveau-Brunswick : « 2.1 *Les athlètes lorsqu'ils participent à des activités liées à leur sport, ainsi que les personnes qui les emploient dans le contexte de ces activités, sont exemptés de l'application des articles 9 à 17 inclusivement de la Loi.* »
- c) Île-du-Prince-Édouard : « 2. *Exemption - Athletes while engaging in activities related to their athletic endeavours are exempt from the application of sections 5, 6 to 15.1, 17 and 29 of the Act.* »
94. Au Québec, le 12 juin 2018, le législateur a décidé de faire de même en ajoutant cependant une condition afin d'exclure uniquement les athlètes « dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire »;
95. La présente action collective ne vise que les joueurs qui faisaient partie d'une équipe au sein de la LHJMQ avant les amendements législatifs;
96. Ainsi, en ce qui concerne les Membres de la présente action collective, et ce, pendant toutes les périodes pertinentes, aucune exception ne s'applique à eux;
97. Les Membres du groupe sont donc justifiés de se considérer comme ayant été des employés de la LHJMQ et ses Clubs pendant la période pertinente;
98. La primauté du droit veut qu'une loi d'application générale s'applique à tous, en l'absence d'exception quant à son application, et ce, peu importe l'opinion qu'on puisse avoir quant à l'application de cette loi à ce groupe;
99. Au surplus, il convient de mentionner que la participation à un programme de formation scolaire n'était pas obligatoire au sein de la LHJMQ pendant la période pertinente à la présente action collective;
100. Malgré que la demande pour autorisation d'exercer une action collective dans le présent dossier ait été déposée le 30 octobre 2014, il convient de mentionner que ce n'est que le 31 août 2018, soit après l'amendement législatif, que la LHJMQ a modifié ses contrats pour ajouter que la participation à un programme de formation scolaire était dorénavant obligatoire;
101. Alors que les Défenderesses prétendent que leur objectif premier est que les joueurs poursuivent leur formation scolaire avec succès, plutôt que leur performance sur la glace, ces dernières ont néanmoins attendu l'amendement législatif au Québec pour rendre obligatoire la poursuite d'un programme de formation scolaire;

IV. CONCLUSION

102. Vu ce qui précède, toutes les démarches initiées par les Défenderesses n'avaient pour seul et unique objectif de sciemment contourner les lois du travail et ces démarches ont évoluées en fonction des pressions exercées par les joueurs de façon à maintenir en place un système contrevenant aux lois du travail;
103. Toutes ces démarches ont été effectuées en pleine connaissance de cause et aux seules et uniques fins de maintenir en place un système qui avantageait les Clubs et la LHJMQ financièrement;
104. Ce faisant la LHJMQ et ses Clubs ont commis une faute civile et doivent en être tenus responsables;

V. LES DOMMAGES

105. Les membres réclament à titre de dommages compensatoires et punitifs la somme de 50 millions de dollars, somme qui demeure à parfaire selon la preuve qui sera administrée dans le cadre de l'instruction au mérite;

a) Les dommages compensatoires

106. Les dommages compensatoires réclamés correspondent à toutes les sommes auxquelles les joueurs auraient été en droit de recevoir, n'eût été du comportement fautif des défenderesses visant à se soustraire en toute connaissance de cause à la loi;

b) Les dommages punitifs

107. Les membres réclament également des dommages punitifs pour violation illicite et intentionnelle à l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*;
108. La législation sur les normes du travail vise à prévoir des balises minimales raisonnables que les employeurs se doivent de respecter;
109. L'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit :

« 46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

110. Les Demandeurs soumettent que les conditions de travail des Membres au sein de la LHJMQ étaient déraisonnables en ce que la LHJMQ et ses Clubs ne respectaient aucune des dispositions minimales d'ordre public prévues par la législation;

111. Les agissements de la Défenderesse en vue de se soustraire à ces normes impératives sont délibérés et démontrent une négligence sérieuse et une indifférence totale pour les droits des Membres et quant aux conséquences qu'auraient leurs gestes sur ces derniers alors qu'elles étaient parfaitement prévisibles;

c) Recouvrement collectif

112. Les représentants ignorent en date des présentes le nombre exact de membres à l'action collective, mais l'estiment à des milliers;

113. Avec l'information que détiennent les Défenderesses sur les Membres, la Cour sera en mesure de déterminer de façon suffisamment précise le montant total des réclamations et ainsi ordonner le recouvrement collectif par liquidation individuelle;

114. La présente demande est bien fondée en fait et en droit;

POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL :

ACCUEILLIR la Demande d'action collective des Demandeurs;

DÉCLARER 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;

CONDAMNER les Défenderesses à payer aux Membres du Groupe la somme de 50 millions, ou toute autre somme que le tribunal pourrait accorder;

ORDONNER, si cela est possible, que les réclamations individuelles des membres soit l'objet d'un recouvrement collectif ou, alternativement, **ORDONNER** 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 frais de justice, 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;

À MONTRÉAL, le 13 septembre
2019

Savonitto & Ass. inc.

SAVONITTO & ASS INC.

Avocats des Membres du Groupe