

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC

DISTRICT DE MONTRÉAL

No : 500-06-000716-148

COUR SUPÉRIEURE

(Action collective)

LUKAS WALTER

Demandeur

C.

LIGUE DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DU QUÉBEC INC.
/ QUEBEC MAJOR JUNIOR HOCKEY LEAGUE INC

et

LE TITAN ACADIE BATHURST (2013) INC. / THE
ACADIE BATHURST TITAN (2013) INC.

et

CLUB DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DE BAIE-
COMEAU INC.

et

CLUB DE HOCKEY DRUMMOND INC.

et

CLUB DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DU CAP
BRETON LIMITÉ/ CAPE BRETON MAJOR JUNIOR
HOCKEY CLUB LIMITED

et

LES OLYMPIQUES DE GATINEAU INC.

et

HALIFAX MOOSEHEADS HOCKEY CLUB INC.

et

CLUB DE 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'OCEANIC DE RIMOUSKI INC.

et

LES HUSKIES DE ROUYN-NORANDA INC.

et

8515182 CANADA INC. *Connue sous le nom de*
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

7759983CANADA INC. *Connue sous le nom de*
CLUB DE HOCKEY LE PHEONIX

Défenderesses

DEMANDE RÉAMENDÉE POUR OBTENIR L'AUTORISATION D'EXERCER UNE
ACTION COLLECTIVE ET POUR OBTENIR LE STATUT DE REPRÉSENTANT
(Art.(...)574 N.C.P.C. et suivants)

À L'UN DES HONORABLES JUGES DE LA COURT SUPÉRIEURE DU QUÉBEC, SIÉGEANT DANS
ET POUR LE DISTRICT DE MONTRÉAL, LE REQUÉRANT EXPOSE RESPECTUEUSEMENT CE
QUI SUIT :

PRÉSENTATION GÉNÉRALE :

1. Le Demandeur souhaite exercer une action collective au nom des groupes suivants dont il est membre (collectivement les « Groupes » ou les « Membres de l'action collective ») :
 - (a) Tous les joueurs qui sont membres d'une équipe détenue et/ou exploitée par l'une ou plusieurs des Défenderesses dans la province de Québec (une « équipe ») ou qui, à un moment donné, à partir du 29 octobre 2011 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe et qui étaient âgés de moins de 16 ans en date du 29 octobre 2011 (« Action collective du Québec ») ;

- (b) Tous les joueurs qui sont membres d'une équipe détenue et/ou exploitée par l'une ou plusieurs des Défenderesses dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard (une « équipe ») ou qui, à un moment donné, à partir du 29 octobre 2012 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe et qui étaient âgés de moins de 18 ans en date du 29 octobre 2012 (« Action collective de l'ÎPÉ »);
- (c) Tous les joueurs qui sont membres d'une équipe détenue et/ou exploitée par l'une ou plusieurs des Défenderesses dans la province du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse (une « équipe ») ou qui, à un moment donné, à partir du 29 octobre 2012 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe et qui étaient âgés de moins de 19 ans en date du 29 octobre 2012 (« Action collective de N-B/N.-É. »);et
- (d) Tous les joueurs qui sont membres d'une équipe détenue et/ou exploitée par l'une ou plusieurs des Défenderesses dans l'État du Maine aux États-Unis (une « équipe ») ou qui, à un moment donné, à partir du 29 octobre 2008 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe et qui étaient âgés de moins de 18 ans en date du 29 octobre 2008 (« Action collective des États-Unis »).

ou toute autre définition d'action collective qui sera approuvée par la Cour.

TERMES DÉFINIS

1. Les définitions suivantes s'appliquent aux fins de la présente demande pour obtenir l'autorisation d'exercer une action collective :
 - a. « **Clubs** » réfère aux équipes participant, ou ayant déjà participé à la **LHJMQ**, qui sont détenues et/ou exploitées par les Défenderesses : Acadie-Bathurst Titan (2013) inc., Club de Hockey Junior Majeur de Baie-Comeau Inc., Club de Hockey Drummond Inc., Cape Breton Major Junior Hockey Club Limited, Les Olympiques de Gatineau Inc., Halifax Mooseheads Hockey Club Inc., Club Hockey Les Remparts de Québec Inc., Le Club de Hockey Junior Armada Inc., Moncton Wildcats Hockey Club Limited, Le Club de Hockey l'Océanic de Rimouski Inc., Les Huskies de Rouyn-Noranda Inc., 8515182 Canada Inc. connue sous le nom de Charlottetown Islanders, Les Tigres de Victoriaville (1991) Inc., Saint John Major Junior Hockey Club Limited, Club de Hockey Shawinigan Inc., Club de Hockey Junior Majeur Val D'or Inc, 7759983 Canada Inc. connue sous le nom de Club de Hockey le Phoenix,
 - b. « **Contrat** » ou « **Contrats** » réfère au contrat type des joueurs approuvé par la **LHJMQ** aux fins de la prestation de services et de l'emploi des **Joueurs** pour le compte des **Clubs** et inclut le **Contrat précédent**, le **Contrat actuel** et le **Contrat – Joueurs de 20 ans**;
 - g. « **Contrat actuel** » réfère au contrat type des joueurs qui est entré en vigueur en septembre 2013 et inclut la règle R-11 de la **LHJMQ**, connue à titre de « Droits et obligations des joueurs », l'Annexe « A » de la règle R-11, connue à titre de « Formulaire d'engagement pour les joueurs âgés de 16 à 19 ans » et la politique de la **LHJMQ** connue à titre de P-1 : la « Politique d'éducation »;
 - g. « **Contrat – Joueurs de 20 ans** » réfère au contrat actuel type des joueurs, utilisé par la **LHJMQ** et les **Clubs**, pour tous les **Joueurs** qui ont 20 ans et plus au moment de la conclusion du contrat ;

- h. « **Contrat de travail** » réfère au Contrat ou aux Contrats de travail au sens de la **Législation applicable en matière de normes du travail** ;
- i. « **Contrat précédent** » réfère au contrat type des joueurs en vigueur avant le mois de septembre 2013 ;
- j. « **Employé** » porte le même sens que celui qui lui est attribué par la **Législation applicable en matière de normes du travail** ;
- k. « **Employeur** » porte le même sens que celui qui lui est attribué par la **Législation applicable en matière de normes du travail** ;
- l. « **Groupes** » ou « **Membres de l'action collective** » réfère à l'Action collective de N.-B./N.-É., l'Action collective de l'ÎPÉ, l'Action collective du Québec et l'Action collective des États-Unis, tel que définis ci-dessus ;
- m. « **Joueur (s)** » réfère à toute personne qui joue ou qui a joué au hockey pour l'un ou plusieurs des **Clubs** et qui sont **Membres de l'action collective** ;
- m. « **LHJMQ** » réfère à la Défenderesse la Ligue de Hockey Junior Majeur du Québec Inc.;
- n. « **Législation applicables sur les normes du travail** » réfère à la législation régissant les salaires dans la juridiction où le **Club** est domicilié, incluant : la **LNT**; le *Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c.E-7.2; le *Labour Standards Code*, R.S.N.A. 1989, c. 246; le *Employment Standards Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. E- 6.2; la *Loi sur les normes du travail*, R.L.R.Q., c. N-1.1; le Me. Rev. Stat. tit. 26, §664, tel qu'amendé, et à leurs règlements respectifs.
- o. « **LNT** » réfère à la Loi sur les normes du travail, R.L.R.Q. c. N-1.1.
- n. « **Salaire** » ou « **Salaire minimum** » porte le même sens que celui qui lui est attribué par la **Législation applicable en matière de normes du travail** ;

LES PARTIES

Le Demandeur

2. Le demandeur, Lukas Walter (« Luke ») réside à en Colombie Britannique, Canada. Au cours de la saison 2013-2014, Lukas a joué au hockey pour les Saint John Sea Dogs, une équipe détenue et exploitée par la Défenderesse *Saint John Major Junior Hockey Club Limited* (les "Sea Dogs").

Les Défenderesses

3. La défenderesse LHJMQ est une société incorporée en vertu des lois du Québec. Elle exploite une ligue de hockey à partir de ses bureaux situés à Boucherville au Québec, sous la supervision de la Ligue canadienne de hockey (« LCH »), avec des équipes dans la province de Québec, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick. La LHJMQ avait également une équipe dans l'État du Maine aux États-Unis, jusqu'à ce que cette dernière soit dissoute en 2011. Les équipes jouant dans la LHJMQ constituent les équipes détenues par les Clubs.
4. Les Clubs sont diverses sociétés, sociétés de personnes et sociétés à responsabilité

limitée, formées dans diverses juridictions. Les Clubs détiennent tous ou ont tous détenu des équipes faisant parties des ligues sous différents noms commerciaux. Par l'entreprise de ces noms commerciaux, les Clubs ont conclu les Contrats avec les Joueurs.

LES FAITS

Vue d'ensemble

5. La LHJMQ supervise et est l'instance dirigeante de dix-huit équipes de hockey au Canada, participant dans la ligue de hockey connue sous l'appellation LHJMQ. L'âge des Joueurs varie de 16 à 20 ans et ces derniers ont tous signé les Contrats.
6. La forme et le contenu des Contrats sont mandatés, contrôlés et/ou règlementé par la LHJMQ qui exige que toutes les équipes utilisent les Contrats types lorsqu'ils embauchent des Joueurs, peu importe le niveau du Joueur, ses habiletés, son expérience ou l'équipe avec laquelle il signe. Lorsque conclus entre le Joueur et l'équipe qui embauche le Joueur, les Contrats stipulent qu'ils doivent par la suite être approuvé par le commissaire de la LHJMQ.
7. En vertu de (...) de certains Contrats, les équipes, appartenant et exploitées par le Clubs de la partie Défenderesse, conservent les droits de leurs Joueurs pour la durée de vie du contrat, laquelle couvre généralement tous les âges d'éligibilité à la LHJMQ, soit de 16 à 20 ans. Par conséquent, un Joueur qui signe à l'âge de 16 ans, signe un contrat de trois ans avec une option d'une année supplémentaire avec l'équipe.
8. Le Contrat précédent était l'entente type des joueurs jusqu'à la saison débutant en septembre 2013, lorsque tous les joueurs ont dû signer le Contrat actuel, lequel représente maintenant l'entente type des joueurs. Le Contrat actuel stipule qu'il se substitue et qu'il remplace le Contrat précédent.
9. (...)Par la présente, le demandeur communique deux Contrats précédents : un contrat caviardé de joueur de 2008 et un contrat caviardé de joueur de 2010, tel qu'il appert de leurs copies, communiquées au soutien des présentes respectivement comme pièces R-1 et R-2. (...)
10. Le Contrat précédent et le Contrat actuel incluent un « programme d'éducation » qui prévoit le paiement, par l'équipe, des frais d'éducation post-secondaire pour chaque saison complétée par le joueur au sein de cette équipe. Pour être admis à ce programme d'éducation en vertu de Contrat précédent, le Joueur doit s'inscrire à un programme d'éducation post-secondaire dans les 18 mois après avoir complété (...) sa dernière saison et ne doit pas signer un contrat professionnel ou participer à un contrat d'essai auprès d'une équipe de hockey professionnelle dans la Ligue nationale de hockey, la Ligue américaine de hockey ou auprès d'une équipe européenne, le tout tel qu'il appert notamment d'une copie de la Politique d'éducation de 2009 de la LHJMQ, communiquée au soutien des présentes comme pièce R-3.
11. (...)
12. Les Joueurs travaillent en moyenne de 35 à 40 heures par semaine et occasionnellement jusqu'à 65 heures par semaine ou plus, incluant les voyageements, les pratiques, les évènements promotionnels et la participation aux parties à raison de trois fois par semaine. En vertu des Contrats précédents et les Contrats actuels, les Joueurs ne reçoivent aucune rémunération horaire, aucune rémunération de temps supplémentaire, ni aucune indemnité de congé ou de vacances.
13. En raison de la quantité de temps et de dévouement consacré aux voyageements, aux

pratiques, aux événements promotionnels et aux parties, il est extrêmement difficile pour les Joueurs de satisfaire aux exigences du programme d'éducation, incluant le maintien d'une certaine moyenne générale et l'inscription au collège ou à des cours en ligne.

14. Bien que les Contrats prétendent être dans un cadre académique, plusieurs des Joueurs ont déjà gradué de l'école secondaire ou ont déjà signé des contrats avec des équipes de la LNH.
15. La Cour canadienne de l'impôt a statué, dans l'affaire *McCrimmon Holdings c. Le Ministère du Revenu National (Canada)* [2000] T.C.J. No. 823, que la relation entre une équipe dans la Ligue de hockey de l'ouest (« LHO »), une ligue qui est également exploitée sous la supervision de la LCH, et un Joueur en est une d'employé/employeur, indiquant que « les joueurs sont des employés qui reçoivent une rémunération, définie comme de l'argent comptant, selon les règlements appropriés régissant la rémunération assurable. Une modification serait nécessaire au paragraphe 5(2) de la Loi sur l'assurance-emploi afin d'exclure des joueurs de la WHL et d'autres joueurs de hockey juniors de la LCH de la catégorie des personnes exerçant un emploi assurable. »
16. Dans cette affaire, il était demandé à la Cour de considérer la relation entre le Joueur et l'équipe, découlant du libellé du Contrat précédent. La Cour a rejeté l'argument de l'équipe de la LHO que la rémunération n'était rien de plus qu'une allocation versée à un étudiant qui participe à un programme de hockey offrant une bourse d'études soumise à la condition préalable de posséder la capacité de jouer au hockey à un niveau permettant de faire partie d'une équipe de la LHO. La Cour a conclu que l'équipe exploitait une organisation commerciale dans un but lucratif et que les Joueurs en étaient des employés. L'exigence de jouer au hockey n'a pas été considéré comme inextricablement lié à la condition d'une bourse d'étude, puisque la fréquentation d'un établissement post-secondaire n'était pas obligatoire pour demeurer sur la liste.
17. Malgré la décision de la Cour canadienne de l'impôt rendue il y a quelques quatorze années, les Défenderesses n'ont pas récrit le Contrat précédent avant septembre 2013, ni versé de rémunération, conformément à la Législation applicable sur les normes du travail.
18. (...)
19. En 2013, les Défenderesses ont reformulé le Contrat pour y soustraire toute référence au terme « salaire » (en regard des joueurs âgés de 16 à 19 ans). (...) Le Contrat actuel des Défenderesses (...) définit le statut des joueurs âgés de 16 à 19 ans comme suit :

Les Joueurs, qui appartiennent à un Club et qui varient en âge de 16 ans à 19 ans, poursuivent une carrière académique tout en bénéficiant également d'un cadre supportant le développement de leur potentiel athlétique à titre de joueurs de hockey, dont l'objectif est de poursuivre la pratique du hockey à un niveau professionnel.
20. Bien que les Défenderesses ont exigé que tous les Joueurs âgés de 16 à 19 ans signent le Contrat actuel, dans les faits rien n'a changé en septembre 2013 en regard de la manière dont les équipes fonctionnent ou du degré de contrôle exercé par les équipes sur les Joueurs.
21. En reformulant le Contrat et en exigeant que tous les Joueurs signent le contrat actuel, l'objectif prédominant des Défenderesses était d'éviter l'application de la Législation applicable sur les normes du travail.

Les Contrats précédents et la Législation applicable sur les normes du travail

22. Le Contrat précédent est un contrat type où les clauses relatives à la rémunération et les modalités d'emploi sont identiques ou pratiquement les mêmes. La LHJMQ exigeait l'utilisation des Contrats précédents, et de ce contrat seulement, lequel devait être approuvé par le commissaire de la LHJMQ avant qu'un Joueur ne soit autorisé à jouer au hockey.
23. (...)
24. La Législation applicable sur les normes du travail dans chaque juridiction où les équipes appartenant aux Clubs sont domiciliées est également pratiquement identique, en ce qu'il est obligatoire pour les employeurs de rémunérer leurs employés un salaire minimum déterminé par la législation comme suit :
- (a) L'article 40 de la LNT stipule qu'« un employé a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à ce salaire minimum »;
 - (b) La *Loi sur les normes d'emploi*, SNB 1982, c E-7.2 du Nouveau-Brunswick, établit par règlements des normes en regard du salaire minimum et l'article 9 stipule que "tout employeur doit... se conformer aux dispositions d'un règlement établi en vertu du paragraphe (1) » ;
 - (c) En Nouvelle-Écosse, l'article 5 du *Minimum Wage Order (General)*, NS Reg 5/99, Sch A, stipule qu' « aucun employeur ne peut avoir à son emploi un employé à un taux de rémunération inférieur au salaire minimum établi dans cette Ordonnance ». (*Traduction libre, texte légal non officiellement traduit*) ;
 - (d) Les paragraphes (1) et (7) de l'article 5 du *Employment Standards Act*, RSPEI 1988, c E-6.2 à l'Île-du-Prince-Édouard, exige qu'un comité soit formé pour établir un salaire minimum à L'ÎPÉ, lequel « lie les employeurs et les employés » (*Traduction libre, texte légal non officiellement traduit*) ;
 - (e) Dans l'État du Maine, le Me. Rev. Stat. tit. 26, §664, tel qu'amendé, stipule qu'« un employeur ne peut avoir à son emploi un employé à un taux inférieur que le taux déterminé dans cet article » (*Traduction libre, texte légal non officiellement traduit*);
25. En plus de légiférer sur le salaire minimum, la Législation applicable sur les normes du travail dans chacune des juridictions contient également essentiellement les mêmes dispositions empêchant les employeurs de conclure des ententes ayant pour effet de déroger à leurs obligations en vertu de la Législation applicable sur les normes du travail :
- (a) L'article 93 de la LNT stipule 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*, SNB 1982, c E-7.2 du Nouveau-Brunswick, stipule que « la présente loi s'applique nonobstant toute convention contraire entre un employeur et un salarié »;
 - (c) En Nouvelle-Écosse, l'article 6 du *Labour Standards Code*, RSNS 1989, c 246, stipule que « cette loi s'applique nonobstant toute autre loi ou toute coutume, convention ou entente » ; (*Traduction libre, texte légal non officiellement traduit*);
 - (d) L'article 2,1(2) du *Employment Standards Act*, RSPEI 1988, c E-6.2 à l'Île-du-Prince-Édouard, stipule que « Toute disposition d'un contrat de services qui impose

à un salarié des conditions ou des bénéfiques moins favorables que les conditions ou bénéfiques d'une disposition de cette loi ou d'un règlement est nulle de nullité absolue » (*Traduction libre, texte légal non officiellement traduit*) ;

- (e) Dans l'État du Maine, le Me. Rev. Stat. tit. 26, §664, tel qu'amendé, stipule qu'« aucun employeur ne peut déroger à ce sous-chapitre, que ce soit par convention spéciale ou autrement » (*Traduction libre, texte légal non officiellement traduit*). Le sous-chapitre visé est le sous-chapitre qui impose les obligations relatives au salaire minimum aux employeurs;

26. Le Demandeur plaide, en son nom personnel et au nom du Groupe, que le Contrat précédent est un contrat d'emploi et que par conséquent, la rémunération reçue par chacun des Membres de l'action collective assujettis au Contrat précédent était en-dessous du salaire minimum prévu par la Législation applicable sur les normes du travail et que, dans la mesure où le Contrat précédent dérogeait aux obligations relatives au salaire minimum imposées par la Législation applicable sur les normes du travail, il est nul et ne peut constituer un moyen de défense à la présente demande.

La LHJMQ effectue la révision des Contrats

27. Le 1^{er} juillet 2013, une nouvelle règle de la LHJMQ, appelée « Droits et obligations des Joueurs » ou « R-11 » est entrée en vigueur (la « Règle »). La Règle a été subséquemment amendée le 6 septembre 2013, tel qu'il appert d'une copie d'un document intitulé « Septembre 2013 – Droits et obligations des Joueurs », communiquée au soutien des présentes comme pièce R-4. Les objectifs indiqués sont les suivants :

Clarifier le statut des joueurs qui sont appelés à jouer dans chacune des équipes de la Ligue, déterminer leurs droits et obligations, déterminer les conditions qui leur sont ou qui pourraient leur être applicables et préciser les mesures disciplinaires applicables aux clubs, en regard de leur adhésion aux règles relatives aux conditions accordées aux joueurs.

28. En plus de la Règle, et inclut dans la pièce R-4, se trouve une Annexe « A » : « Le formulaire d'engagement pour les joueurs âgés de 16 à 19 ans » et une Annexe « B » : « Contrat type – Joueurs de 20 ans ». La Règle, l'Annexe « A », l'Annexe « B » et la politique de la LHJMQ P-1, connue sous le nom de « Politique d'éducation » (dont le demandeur n'a pas de copie), sont désignés aux présentes comme le Contrat actuel. Les Défenderesses ont exigé que tous les joueurs âgés entre 16 et 19 ans signent le Formulaire d'engagement, selon lequel le Joueur consent à respecter la constitution, les règles (incluant la Règle), les politiques et les directives de la LHJMQ. Le Contrat actuel prévoit notamment que :

- (a) Le joueur reconnaît que la présente entente met fin, annule et remplace tout contrat existant, s'il en est, entre le joueur et le club ;
- (b) Les joueurs appartenant à un club et qui sont âgés entre 16 et 19 ans poursuivent leur carrière académique tout en bénéficiant d'un cadre supportant le développement de leur potentiel athlétique à titre de joueurs de hockey dont l'objectif est de poursuivre la pratique du hockey à un niveau professionnel ;
- (c) Le club est responsable envers les joueurs de son équipe, conformément aux règles de la Ligue. Le club est responsable de procurer l'hébergement et les repas, de soutenir les joueurs dans la poursuite de leurs activités académiques, de protéger leur santé mentale et physique et de développer leur potentiel athlétique, dans la mesure du possible, afin qu'ils puissent pratiquer le hockey à un niveau professionnel après leur carrière dans la ligue junior majeur.

- (d) Le Joueur accorde au Club le droit d'autoriser toute personne, firme ou société de prendre et utiliser toute photo, tout vidéo (incluant les vidéos télévisés) ou image numérique du Joueur, enregistrés lorsqu'il participe à des activités du Club et consent que par la suite, tous les droits liés à ces photos, vidéos et images appartiendront exclusivement au Club ou à la Ligue. Par conséquent, le Club ou la Ligue pourra utiliser ou reproduire ou distribuer ces photos, vidéos et images de quelque façon que ce soit.
- (e) Au cours du programme régulier et du programme des éliminatoires, le club couvrira et remboursera les frais suivants : ... Pour les frais liés à la pratique du hockey et au fait d'être loin de la maison qui ne sont pas autrement remboursés au joueur, le club verse une allocation hebdomadaire de 60\$.
29. En vertu des dispositions de tous les Contrats actuels, les équipes, détenues et exploitées par les Clubs des parties Défenderesses, conservent les droits sur leurs Joueurs pour la durée de vie du contrat, lequel couvre généralement tous les âges d'éligibilité dans la LHJMQ, soit de 16 à 19 ans. Par conséquent, un Joueur qui signe à l'âge de 16 ans, signe un contrat de trois ans avec une option d'une année supplémentaire avec l'équipe.
30. Le Contrat actuel, établit une rémunération fixe pour les services des Joueurs de 60\$ par semaine. Les équipes effectuent les retenues à la sources applicables et les remettent aux autorités gouvernementales applicables.
31. Le Contrat actuel inclut également un « programme d'éducation », qui prévoit le paiement, par l'équipe, des frais d'éducation post-secondaire en vertu de la « Politique d'éducation », référé aux présentes comme document P-1. Le Demandeur n'a pas de copie de ce document.
32. Les Joueurs travaillent en moyenne de 35 à 40 heures par semaine et occasionnellement jusqu'à 65 heures par semaine ou plus, incluant les voyages, les pratiques, les événements promotionnels et la participation aux parties à raison de trois fois par semaine. En vertu des Contrats actuels, les Joueurs ne reçoivent aucune rémunération de temps supplémentaire, ni aucune indemnité de congé ou de vacances.
33. En raison de la quantité de temps et de dévouement consacré aux voyages, aux pratiques, aux événements promotionnels et aux joutes, il est extrêmement difficile pour les Joueurs de satisfaire aux exigences du programme d'éducation, incluant le maintien d'une certaine moyenne générale et l'inscription au collège ou à des cours en ligne.
34. La Cour canadienne de l'impôt a statué, dans l'affaire *McCrimmon Holdings c. Le Ministère du revenu National (Canada)* [2000] T.C.J. No. 823, que la relation entre une équipe dans la Ligue de hockey de l'ouest (« LHO »), une ligue qui est également exploitée sous la supervision de la LCH, et un Joueur en est une d'employé/employeur, indiquant que « Les joueurs sont des employés qui reçoivent une rémunération, définie comme de l'argent comptant, selon les règlements appropriés régissant la rémunération assurable. Une modification serait nécessaire au paragraphe 5(2) de la Loi sur l'assurance-emploi afin d'exclure des joueurs de la WHL et d'autres joueurs de hockey juniors de la LCH de la catégorie des personnes exerçant un emploi assurable. »
35. Dans cette affaire, il était demandé à la Cour de considérer la relation entre le Joueur et l'équipe, découlant du libellé du Contrat précédent. La Cour a rejeté l'argument de l'équipe de la LHO que la rémunération n'était rien de plus qu'une allocation versée à un étudiant participant à un programme de hockey offrant un bourse d'études soumise à la condition préalable de posséder la capacité de jouer au hockey à un niveau permettant de faire partie

d'une équipe de la LHO. La Cour a conclu que l'équipe exploitait une organisation commerciale dans un but lucratif et que les Joueurs étaient des employés. L'exigence de jouer au hockey n'a pas été considéré comme inextricablement lié à la condition d'une bourse d'études puisque la fréquentation d'un établissement post-secondaire n'était pas obligatoire pour demeurer sur la liste.

36. Malgré la décision de la Cour canadienne de l'impôt rendue il y a quelques quatorze années, les Défenderesses n'ont pas récrit le Contrat précédent avant septembre 2013, ni versé de rémunération, conformément à la Législation applicable sur les normes du travail.
35. À la place, les Défenderesses ont récrit le Contrat précédent pour définir le (...) salaire comme une allocation et pour remanier le statut entre les Joueurs et les Clubs à titre d' « athlètes étudiants », dans le but de se soustraire à l'application de la Législation applicable sur les normes du travail et de la décision dans *McCrimmon*.
36. Le Demandeur reprend les paragraphes 24 et 25 précédents et plaide, en son nom personnel et au nom du Groupe, que le Contrat actuel est un contrat d'emploi et que par conséquent, la rémunération reçue par les Joueurs âgés de 16 à 19 ans au cours de la saison 2013 et de la saison actuelle est en-dessous du salaire minimum imposé par la Législation applicable sur les normes du travail. Dans la mesure où le Contrat actuel déroge aux obligations relatives au salaire minimum imposées par la Législation applicable sur les normes du travail, il est nul et ne peut constituer un moyen de défense à la présente demande.

Les Contrats – Joueurs de 20 ans

30. Le 1^{er} juillet 2013, la Règle est entrée en vigueur et a été subséquentement amendée le 6 septembre 2013. Les objectifs indiqués sont les suivants :

Clarifier le statut des joueurs qui sont appelés à jouer dans chacune des équipes de la Ligue, déterminer leurs droits et obligations, déterminer les conditions qui leur sont ou qui pourraient leur être applicables et préciser les mesures disciplinaires applicables aux clubs, en regard de leur adhésion aux règles relatives aux conditions accordées aux joueurs.

31. En plus de la Règle, et inclut dans la pièce R-4, se trouve une Annexe « B » : « Contrat type – Joueurs de 20 ans). La Règle, l'Annexe « B » et la politique de la LHJMQ P-1, la « Politique d'éducation » (dont le demandeur n'a pas de copie), sont désignés aux présentes comme le Contrat – Joueurs de 20 ans. Les Défenderesses ont exigé que tous les joueurs âgés de 20 ans signent le Formulaire d'engagement, selon lequel le Joueur consent à respecter la constitution, les règles (incluant la Règle), les politiques et les directives de la LHJMQ. Le Contrat- Joueur de 20 ans prévoit notamment que:

- (a) Le joueur reconnaît que la présente entente met fin, annule et remplace tout contrat existant, s'il en est, entre le joueur et le club ;
- (b) Les joueurs appartenant à un club et qui sont âgés de 20 ans sont de jeunes adultes qui sont appelés à exercer leurs aptitudes de leadership et d'agir à titre de mentors auprès de leurs coéquipiers. Ils sont considérés être des employés salariés du club et seront rémunérés en conséquence ;
- (c) Le club est responsable envers les joueurs engagés dans son équipe, conformément aux règles de la Ligue. Le club est responsable de procurer l'hébergement et les repas, de soutenir les joueurs dans la poursuite de leurs activités académiques, de protéger leur santé mentale et physique et de développer leur potentiel athlétique, dans la mesure du possible, afin qu'ils puissent pratiquer

le hockey à un niveau professionnel après leur carrière dans la ligue junior majeur.

- (d) Le Joueur accorde au Club le droit d'autoriser toute personne, firme ou société à prendre et utiliser toute photo, tout vidéo (incluant les vidéos télévisés) ou image numérique du Joueur, enregistrés lorsqu'il participe à des activités du Club et consent que par la suite, tous les droits liés à ces photos, vidéos et images appartiendront exclusivement au Club ou à la Ligue. Par conséquent, le Club ou la Ligue pourra utiliser ou reproduire ou distribuer ces photos, vidéos et images de quelque façon que ce soit.
 - (e) Tous les Joueurs âgés de 20 ans doivent signer un contrat type fourni par la Ligue et ce contrat doit être enregistré auprès de la Ligue ; ils ne peuvent signer aucun autre contrat qui n'est pas enregistré auprès de la Ligue.
 - (f) Au cours du programme régulier et du programme des éliminatoires, le club couvrira et remboursera...le salaire du joueur.
 - (g) Cette entente est la seule entente relative aux droits du Joueur pour ses services à titre de joueur âgé de 20 ans et elle supprime et remplace toute autre entente ou déclaration d'intention précédente, verbale ou écrite.
37. Le Contrat – Joueurs de 20 ans établit une rémunération fixe pour les services des Joueurs qui varie, mais qui est limitée par la LHJMQ à 1000\$ par semaine. Les équipes effectuent les retenues à la sources applicables et les remettent aux autorités gouvernementales applicables.
38. Le Contrat- Joueurs de 20 ans inclut également un « programme d'éducation », qui prévoit le paiement qui prévoit le paiement, par l'équipe, des frais d'éducation post-secondaire en vertu de la « Politique d'éducation », référé comme document P-1.
39. Les Joueurs travaillent en moyenne de 35 à 40 heures par semaine et occasionnellement jusqu'à 65 heures par semaine ou plus, incluant les voyages, les pratiques, les événements promotionnels et la participation aux parties trois fois par semaine. En vertu des Contrats actuels, les Joueurs ne reçoivent aucune rémunération de temps supplémentaire, ni aucune indemnité de congé ou de vacances.
44. Le Demandeur reprend les paragraphes 24 et 25 précédents et plaide, en son nom personnel et au nom du Groupe, que le Contrat - Joueurs de 20 ans est un contrat d'emploi et que par conséquent, la rémunération reçue par le Demandeur et les Joueurs qui ont signé le Contrat-Joueurs de 20 ans est en-dessous du salaire minimum imposé par la Législation applicable sur les normes du travail. Dans la mesure où le Contrat actuel déroge aux obligations relatives au salaire minimum imposées par la Législation applicable sur les normes du travail, et dans la mesure où le tarif ou la rémunération hebdomadaire est équivalente à moins de 44 heures par semaine au salaire minimum, il est nul et ne peut constituer un moyen de défense à la présente demande.

FAITS DONNANT LIEU À UNE DEMANDE INDIVIDUELLE DU DEMANDEUR

45. Luke et le directeur général de l'équipe ont signé un Contrat -Joueur de 20 ans le ou vers le 10 septembre 2013, tel qu'il apert d'une copie de l'Entente entre Lukas Walter et les Saint John Sea Dogs, communiquée au soutien des présentes comme pièce R-5. Le contrat de Luke prévoit notamment que, en contrepartie des services décrits à l'entente, Luke recevrait un montant de 476\$ par semaine pour une saison et à compter du 13 septembre 2013. Il recevrait

également un remboursement hebdomadaire pour ses frais d'hébergement de 90\$. Le Contrat de Luke a été approuvé par le commissaire de la LHJMQ en date du 6 octobre 2013.

46. Entre le 13 septembre 2013 et le 14 mars 2014, Luke a joué un total de 53 parties comme ailier gauche pour les Sea Dogs. À titre « d'homme fort » pour l'équipe, Luke était encouragé par son entraîneur à jouer avec robustesse physique, à jeter ses gants et à combattre les adversaires. Au cours de la saison, il a passé un total de 141 minutes au banc des pénalités pour la robustesse physique de son jeu.
47. En moyenne, Luke a consacré de 5 à 6 heures par jour, 6 à 7 jours par semaine, à rendre les services prévus suivant les modalités du Contrat, incluant les pratiques, la participation aux parties et aux événements promotionnels et les voyages avec l'équipe. Lorsque l'équipe devait voyager, il devait consacrer de plus longues heures, parfois jusqu'à 12 heures par jour. Bien que Luke était identifié dans son Contrat à titre d'employé, ses services d'emploi n'étaient en aucun cas différents de ceux de ses coéquipiers, incluant ceux des Joueurs âgés de 16 à 19 ans.
48. L'horaire de Luke variait mais en moyenne, il fournissait autour de 40 heures de services par semaine et certaines semaines, plus de 44 heures et jusqu'à 65 heures par semaine.
49. Luke s'est vu remettre un relevé d'emploi T-4, préparé par les Sea Dogs pour l'année fiscale de 2013, tel qu'il appert d'une copie du T-4 de Lukas Walters de 2013, communiquée au soutien des présentes comme pièce R-6. Les Sea Dogs ont effectué des retenues sur le salaire de Luke, incluant les retenues à la source, les cotisations au Régime de pensions du Canada et les cotisations à l'Assurance-emploi. Les Sea Dogs ont également effectué des contributions d'employeurs à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada. En vertu du T-4 de Luke (...) en pièce R-6, Luke a perçu 8 314.29\$ à titre de revenu d'emploi en 2013.
50. Luke s'est également vu remettre un relevé d'emploi T-4, préparé par les Sea Dogs pour l'année fiscale de 2014, tel qu'il appert d'une copie du T-4 de Lukas Walters, communiquée au soutien des présentes comme pièce R-7. En vertu de ce T-4, Luke a perçu 7 028.70\$ à titre de revenu d'emploi en 2014.
51. Le 17 mars 2014, les Sea Dogs ont préparé un Relevé d'emploi (« RE ») pour le compte de Luke, en utilisant le formulaire type émis par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, tel qu'il appert d'une copie du RE de Luke, communiquée au soutien des présentes comme pièce R-8. Le RE a été remis à Luke et soumis par les Sea Dogs au gouvernement du Canada. Selon ce RE, l'employeur est indiqué comme étant les Sea Dogs et l'employé est indiqué comme étant Luke, occupant l'emploi de joueur de hockey. Le nombre total d'heures assurables a été calculé par les Sea Dogs et inscrit au RE comme étant 1048 heures travaillées. La Défenderesse a également complété la case 6 du RE intitulée GENRE DE PÉRIODE DE PAYE (indiquant « bihebdomadaire »), la case 10 PREMIER JOUR DE TRAVAIL (indiquant le 13 septembre 2013) et la case 11 DERNIER JOUR PAYÉ (indiquant le 14 mars 2014).
52. Les 1048 heures travaillées indiquées au RE correspondent à quarante heures par semaine pendant la période d'emploi de six mois. Luke plaide que ses heures réelles travaillées étaient largement supérieures et variaient à chaque semaine, en fonction de plusieurs facteurs, incluant les voyages.
53. La paie bihebdomadaire de Luke était toujours la même, peu importe le nombre d'heures qu'il travaillait à chaque semaine pour le compte de l'équipe. Certaines semaines, il ne recevait pas

la rémunération équivalente au salaire minimum, ni de rémunération de temps supplémentaire, d'indemnité de congé ou d'indemnité de vacances, tel qu'exigé par la Législation applicable sur les normes du travail et ce, même lorsqu'il travaillait lors de jours fériés ou plus de 44 heures par semaine.

54. La relation de Luke avec les Saint John Sea Dogs et le Contrat qu'il a signé était un contrat de service. Il était un employé de l'équipe. Les faits au soutien desquels il était un employé et au soutien desquels les Membres de l'action collective étaient des employés sont les suivants :
- (a) En vertu du Contrat et de toutes ses interactions avec l'équipe, Luke était soumis au contrôle de l'équipe en regard de quand, où et comment il jouait au hockey ;
 - (b) La LHJMQ et l'équipe détermine et contrôle la méthode et le montant du paiement ;
 - (c) Luke était dans l'obligation de respecter l'horaire de l'équipe concernant les pratiques et les parties.
 - (d) L'environnement de travail entre l'équipe et Luke en était un de subordination ;
 - (e) L'équipe procurait les outils et fournissait l'hébergement et les repas, de même que des avantages sociaux ;
 - (f) L'équipe effectuait des retenues salariales à la source ;
 - (g) L'équipe lui a émis un RE à la fin de la saison de jeu ;
 - (h) Luke n'était pas responsable des frais d'exploitation et ne participait pas aux profits ;
 - (i) Luke n'était pas responsable financièrement s'il ne remplissait pas ses obligations en vertu du Contrat ;
 - U) L'entreprise de hockey appartenait à l'équipe et non à Luke ;
 - (k) Les Défenderesses ont utilisé des images de Luke pour leur propre avantage, incluant, mais sans s'y limiter, la vente de l'utilisation de son image et de son nom à des sociétés de jeux vidéo que Luke a acheté au plein prix avec son propre argent ;
 - (l) L'équipe imposait des restrictions sur la vie sociale de Luke, incluant un couvre-feu qui était surveillé ;
 - (m) L'équipe dirigeait tous les aspects de son rôle à titre de Joueur et l'entreprise de l'équipe a pour but de tirer des profits ;
 - (n) Les T-4 et le RE démontrent que l'équipe considérait Luke comme un employé et considérait l'équipe comme son employeur ; et
 - (o) Le Contrat-Jeunes de 20 ans décrit la relation comme en étant une d'emploi.
55. Luke plaide qu'en ne le payant pas le salaire minimum et en ne lui versant aucune rémunération de temps supplémentaire, d'indemnité de congé ou d'indemnité de vacances,

l'équipe a violé le *Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c.E-7.2 ;

56. Luke réclame des dommages à l'encontre la Défenderesse Saint John Major Junior Hockey Club Limited, pour arrérages de salaires, rémunération de temps supplémentaire, indemnités de vacances et indemnités de congé, conformément à l'*Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c.E-7.2, ainsi qu'à l'encontre de toutes les Défenderesses lesquelles sont conjointement et solidairement responsables avec les Sea Dogs des mêmes dommages, en raison de la conspiration civile décrite ci-dessous.

LES FAITS DONNANT OUVERTURE À LA DEMANDE INDIVIDUELLE DE CHACUN DES MEMBRES DE L'ACTION COLLECTIVE

57. Chacun des Membres de l'action collective a signé le même Contrat ou un Contrat substantiellement similaire avec l'un des Clubs de la partie Défenderesse, qui a été approuvé par la LHJMQ.

Violation de loi / Cause d'action statutaire

58. Les Clubs ont conclu des Contrats avec les Membres de l'action collective. En vertu des Contrats, les Membres de l'action collective ont consenti à procurer des services d'emploi aux Clubs, en contrepartie d'une certaine rémunération.
59. Les Clubs ont établi une relation d'employeur/employé avec les Membres de l'action collective.
60. Tous les Membres de l'action collective consacrent en moyenne de 35 à 40 heures par semaine et, dans certains cas, jusqu'à 65 heures par semaine, à rendre des services d'emploi sans obtenir de rémunération horaire aux taux du salaire minimum prescrits. Par conséquent, les Contrats violent les droits des Joueurs en vertu de la Législation applicable sur les normes du travail, en ce qui a trait au salaire minimum, à la rémunération de temps supplémentaire et indemnités de vacances et de congé.
61. Toute la Législation applicable sur les normes du travail prévoit également que toute disposition d'un contrat d'emploi qui contrevient au salaire minimum prévu par la loi, à la rémunération de temps supplémentaire et aux indemnités de vacances et de congé est nulle de nullité absolue. À titre d'exemple, au Québec, l'article 93 de la LNT stipule qu'«une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue».
62. Par conséquent, les dispositions des Contrats qui exigent que les Joueurs fournissent des services reliés à l'emploi en contrepartie d'une somme hebdomadaire fixe sont nulles. Les Joueurs ont le droit d'être rémunérés au taux du salaire minimum prévu dans la province ou l'État où le Joueur exerçait ses fonctions, pour arrérages de salaires, rémunération de temps supplémentaire, indemnités de vacances et indemnités de congé.
63. Les Clubs sont donc responsables envers le Demandeur et les Membres de l'action collective de verser les arrérages de salaires, la rémunération de temps supplémentaire, les indemnités de vacances et les indemnités de congé, conformément à la Législation applicable sur les normes du travail.

Responsabilité des administrateurs et dirigeants

64. Le Demandeur plaide en son nom personnel et au nom de tous les Membres de l'action collective qui étaient employés au Nouveau-Brunswick, que les administrateurs et dirigeants

de chacun des Clubs dans cette province sont conjointement et solidairement responsables avec les Clubs envers les Membres de l'action collective, pour la rémunération non versée, incluant les arrérages de salaires, la rémunération de temps supplémentaire, les indemnités de vacances et les indemnités de congé, qui sont dus par les Clubs au Demandeur et aux Membres de l'action collective.

65. Dans l'éventualité où les Clubs ne prenaient pas les dispositions pour payer la rémunération en souffrance aux Membres de l'action collective et qu'ils continuaient au contraire de retenir la rémunération qui est due au Groupe, Le demandeur entend ajouter les administrateurs et dirigeants à titre de parties à cette procédure ;
66. En regard de la responsabilité des administrateurs et dirigeants, le Demandeur et les Membres de l'action collective soumettent et se fient sur l'article 65,1 de l'*Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c.E-7.2. du Nouveau Brunswick.

Conspiration

67. Le demandeur affirme que les Défenderesses ont indûment, illégalement, malicieusement et de mauvaise foi, conspiré et consenti ensemble, les unes avec les autres et de concert, pour exiger ou demander que tous les joueurs signent un Contrat que les Défenderesses savait être illégal. Les Défenderesses savaient ou avaient négligé de tenir compte du fait que la relation entre le Club et les Membres de l'action collective en était une d'employeur/employé et qu'à ce titre, les Contrats contrevenaient à la Législation applicable sur les normes du travail, mais ont requis la signature des Contrats afin d'éviter de verser la rémunération minimum, la rémunération de temps supplémentaire et les indemnités de vacances et de congé au Demandeur et aux Membres de l'action collective.
68. Les Clubs et la LHJMQ ont accès à des opinions juridiques, aux décisions judiciaires, aux directives et décisions des tribunaux de travail et aux bulletins de l'Agence du revenu Canada sur les critères déterminant si la relation du Joueur avec l'Équipe en est une de travailleur autonome, d'étudiant athlète ou d'employé. Les Défenderesses savent pertinemment que les sommes versées aux Joueurs en vertu des Contrats violent probablement la Législation applicable sur les normes du travail et sont au courant de la jurisprudence en vertu de laquelle les tribunaux ont interprété la relation entre les Joueurs et les Clubs comme en étant une d'employeur/employé. Les Défenderesses effectuent ou ordonnent aux Clubs d'effectuer des retenues sur salaires et de les remettre en leur qualité d'employeur aux autorités gouvernementales.
69. La LHJMQ contrôle les modalités des Contrats en exigeant que les Clubs n'utilisent que le contrat-type et en assujettissant chacun des Contrats à l'approbation de la LHJMQ. Le montant de la rémunération reçue par les Joueurs est établi par la LHJMQ et conformément aux règlements et à la Règle de la LHJMQ. De ce fait, la LHJMQ a illégalement établi la rémunération en-dessous des normes minimales légales. La LHJMQ oblige les Clubs requérir des Joueurs qu'ils signent les Contrats pour pouvoir jouer dans la LHJMQ.
70. Les Clubs savent ou devraient savoir que les Contrats sont illégaux en vertu de la Législation applicable sur les normes du travail, incluant la LNT, mais ont consenti et conspiré avec la LHJMQ pour utiliser les Contrats et les Contrats seulement. La conspiration entre la LHJMQ et les Clubs s'est produite au Québec et continue de se produire au Québec où se situe le siège social de la LHJMQ.
71. Les défenderesses ont été encouragées à conspirer et leurs préoccupations et objectifs principaux étaient de pouvoir continuer à exploiter la LHJMQ sans avoir à encourir les coûts qui devaient être légalement payés par les Clubs au Demandeur et aux Membres de l'action collective, sous forme de rémunération minimum, de rémunération de temps supplémentaire

et d'indemnités de vacances et de congé.

72. La conspiration était illégale parce que les Défenderesses ont sciemment poussé le Demandeur et les Membres de l'action collective à conclure un contrat illégal et à consentir à recevoir une rémunération contrevenant à la Législation applicable sur les normes du travail et parce que les Défenderesses ont délibérément tenté de contourner la Législation en qualifiant erronément le statut des Joueurs (...) d'étudiants athlètes en 2013 et, également en 2013, en qualifiant erronément la rémunération versée aux joueurs d'allocation. Les Défenderesses savaient qu'une telle conduite allait fort probablement causer du tort au Demandeur et aux Membres de l'action collective.
73. Les gestes accomplis dans le cadre de la conspiration ont causé un préjudice et des pertes au Demandeur et aux Membres de l'action collective en ce que le droit des Joueurs à un salaire équitable, lequel est conféré par la loi, a été violé et ils n'ont pas reçu la rémunération minimum, ni la rémunération de temps supplémentaire, ni les indemnités de vacances et de congé qui leurs étaient dus, tel que l'exige la Législation applicable sur les normes du travail.
74. En conséquence de la conspiration, laquelle a été commise par les Défenderesses toutes ensemble, toutes les Défenderesses sont conjointement et solidairement responsables de toutes les sommes dues au Demandeur et aux Membres de l'action collective en vertu de la Législation applicable sur les normes du travail et ce, sans égard à quelle équipe employait le Membre de l'action collective.

Recours

75. Le Demandeur et chacun des Membres de l'action collective ont subi des dommages et des pertes du fait de la violation de la loi par les Clubs et de la conspiration des Défenderesses, tel que décrite plus haut.
76. Le Demandeur plaide que le Groupe et lui-même ont droit de récupérer la rémunération minimum, la rémunération de temps supplémentaire, ainsi que les indemnités de vacances et de congé qui leurs sont dus en vertu la Législation applicable sur les normes du travail, majorés des intérêts.
77. Le Demandeur demande, en son nom personnel et au nom du Groupe, que les Défenderesses soient condamnées à restituer tous les profits générés par les Défenderesses en raison de leurs violations à la Législation applicable sur les normes du travail et de leur conspiration.

Dommages punitifs

78. Le Demandeur demande, en son nom personnel et au nom des Membres de l'action collective, des dommages punitifs en raison du comportement des Défenderesses à violer la Législation applicable sur les normes du travail, alors qu'elles étaient conscientes que certaines modalités des Contrats étaient probablement nulles. Les Défenderesses se sont montrées négligentes, passives, ignorantes en regard des droits du Demandeur et de ceux des Membres de l'action collective et en regard de leurs propres obligations ; elles ont démontré de l'ignorance, de l'insouciance, ainsi qu'une sérieuse négligence et un tel comportement était cavalier, scandaleux, imprudent, inconsidéré, délibéré, insensible, disgracieux, volontaire et au mépris complet des droits du Demandeur et de ceux des Membres de l'action collective.
79. Le Demandeur plaide que seule une condamnation à des dommages punitifs empêchera les Défenderesses de continuer à se comporter illégalement, tel que décrit aux présentes.

CONDITIONS REQUISES POUR EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE

80. 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 au N.C.P.C. (,,) pour les raisons suivantes:
- (a) Les Membres de l'action collective sont nombreux et dispersés à travers plusieurs provinces et sont évalués à des centaines ;
 - (b) Les noms et adresses des membres de l'action collective ne sont pas connus du Demandeur (mais sont probablement connus des Défenderesses) ;
 - (c) Compte tenu des coûts et des risques inhérents à une procédure judiciaire, plusieurs personnes hésiteront à entreprendre un recours individuel à l'encontre les Défenderesses. Même si les Membres de l'action collective pouvaient eux-mêmes se permettre de tels recours individuels, le système judiciaire ne pourrait se le permettre puisqu'il en deviendrait surchargé ;
 - (d) Par ailleurs, des recours individuels des questions factuelles et juridiques soulevées par le comportement des Défenderesses augmenteraient les délais et les frais de toutes les parties et du système judiciaire ;
 - (e) Une multitude de recours entraîne des risques de jugements contradictoires sur des questions de fait et de droit qui sont similaires ou communes à tous les Membres de l'action collective ;
 - (f) Ces faits démontrent qu'il serait peu pratique, sinon impossible, de contacter chacun des Membres de l'action collective pour s'acquitter efficacement de l'obtention d'un mandat et d'effectuer un jonction d'instance ; et
 - (g) Dans ces circonstances, une action collective est la seule procédure appropriée pour permettre à tous les Membres de l'action collective de faire valoir leurs droits et d'accéder efficacement à la justice.
81. Les demandes des Membres de l'action collective soulèvent des questions de droit ou de fait identiques, similaires ou connexes, notamment :
- (a) Les Membres de l'action collective sont-ils ou étaient-ils des employés au sens de la Législation applicable sur les normes du travail ?
 - (b) Est-ce que l'une ou toutes les Défenderesses ont participé à une conspiration pour exiger le consentement des Membres de l'action collective aux Contrats et aux Contrats seulement, alors que les Défenderesses savaient que ceux-ci étaient illégaux ? Le cas échéant, quand, où et comment ?
 - (c) S'agit-il d'une cause pertinente à une restitution de profits par les Défenderesses ?
 - (d) Les Défenderesses sont-elles responsables de verser des dommages punitifs ?
82. L'intérêt de la justice penche en faveur de l'autorisation de cette demande selon ses conclusions.

NATURE DE LA DEMANDE ET LES CONCLUSIONS RECHERCHÉES

83. L'action que le Demandeur souhaite entreprendre au bénéfice des Membres de l'action

collective est une action en dommages-intérêts ;

84. Les conclusions recherchées par le Demandeur dans le cadre d'une demande introductive d'instance sont :

ACCUEILLIR la demande du Demandeur à l'encontre des Défenderesses ;

DÉCLARER les Défenderesses responsables envers les Membres de l'action collective :

- (i) d'avoir violé la Législation applicable sur les normes du travail; et
- (ii) de conspiration.

CONDAMNER les Défenderesses à payer aux Membres de l'action collective des dommages-intérêts de 50 millions de dollars, ou toute autre somme que le tribunal jugera appropriée ;

RENDRE une ordonnance donnant une orientation ou énonçant toute directive nécessaire pour déterminer les questions non déterminées aux procès portant sur les questions communes ;

ACCUEILLIR l'action collective du demandeur au nom de tous les membres de l'action collective ;

ORDONNER un recouvrement collectif, conformément aux articles (...) 595 à 598 du N.C.P.C.;

ORDONNER le recouvrement individuel de chacun des Membres de l'action collective, conformément aux article (...) 599 à 601 du N.C.P.C. ; et

LE TOUT avec intérêts et l'indemnité additionnelle prévue au Code civil du Québec et avec tous les dépens et les frais, incluant les frais d'expertise, les frais de signification et les frais liés à l'administration du plan de distribution du recouvrement de cette action.

85. Le Demandeur suggère que cette action collective soit entendue devant la Cour supérieure dans le district judiciaire de Montréal, en raison du fait que les Membres de l'action collective et les Défenderesses résident partout à travers la province de Québec et dans les autres provinces ;

86. Le Demandeur, qui demande d'obtenir le statut de représentant, est en mesure d'assurer une représentation juste et équitable des intérêts des Membres du Groupe pour les raisons suivantes :

- (a) Il comprend la nature de l'action ;
- (b) Il est disponible pour dévouer le temps nécessaire à cette action pour collaborer avec les membres de l'action collective ; et
- (c) Ses intérêts ne sont pas contraires à ceux des Membres de l'action collective.

87. La présente demande est bien fondée en fait et en droit.

POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL:

D'ACCUEILLIR l'action du Demandeur à l'encontre des Défenderesses ;

D'AUTORISER l'exercice d'une action collective sous forme de demande introductive d'instance en dommages-intérêts ;

D'ATTRIBUER au Demandeur le statut de représentant des personnes appartenant au Groupe, désignées comme suit :

- (a) Tous les joueurs qui sont membres d'une équipe détenue et/ou exploitée par l'une ou plusieurs des Défenderesses dans la province de Québec (une « équipe ») ou qui, à un moment donné, à partir du 29 octobre 2011 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe et qui étaient âgés de moins de 16 ans en date du 29 octobre 2011 (« Action collective du Québec ») ;
- (b) Tous les joueurs qui sont membres d'une équipe détenue et/ou exploitée par l'une ou plusieurs des Défenderesses dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard (une « équipe ») ou qui, à un moment donné, à partir du 29 octobre 2012 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe et qui étaient âgés de moins de 18 ans en date du 29 octobre 2012 (« Action collective de l'ÎPÉ »);
- (c) Tous les joueurs qui sont membres d'une équipe détenue et/ou exploitée par l'une ou plusieurs des Défenderesses dans la province du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse (une « équipe ») ou qui, à un moment donné, à partir du 29 octobre 2012 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe et qui étaient âgés de moins de 19 ans en date du 29 octobre 2012 (« Action collective de N-B/N.-É. »);et
- (d) Tous les joueurs qui sont membres d'une équipe détenue et/ou exploitée par l'une ou plusieurs des Défenderesses dans l'État du Maine aux États-Unis (une « équipe ») ou qui, à un moment donné, à partir du 29 octobre 2008 et par la suite, étaient membres d'une équipe et tous les joueurs qui étaient membres d'une équipe et qui étaient âgés de moins de 18 ans en date du 29 octobre 2008 (« Action collective des États-Unis »).

D'IDENTIFIER les principales questions de fait ou de droit à traiter collectivement comme suit :

- (a) Les Membres de l'action collective sont-ils ou étaient-ils des employés au sens de la Législation applicable sur les normes du travail ?
- (b) Est-ce que l'une ou toutes les Défenderesses ont participé à une conspiration pour exiger le consentement des Membres de l'action collective aux Contrats et aux Contrats seulement, alors que les Défenderesses savaient que ceux-ci étaient illégaux ? Le cas échéant, quand, où et comment ?
- (c) S'agit-il d'une cause pertinente à une restitution de profits par les Défenderesses ?
- (d) Les Défenderesses sont-elles responsables de verser des dommages punitifs ?

D'IDENTIFIER les conclusions recherchées par l'action collective comme suit :

DÉCLARER les Défenderesses responsables envers les Membres de l'action collective :

- (iii) d'avoir violé la Législation applicable sur les normes du travail; et
- (iv) de conspiration.

CONDAMNER les Défenderesses à payer aux Membres de l'action collective des dommages-intérêts de 50 millions de dollars, ou toute autre somme que le tribunal jugera appropriée ;

RENDRE une ordonnance donnant une orientation ou énonçant toute directive nécessaire pour déterminer les questions non déterminées aux procès portant sur les questions communes ;

ACCUEILLIR l'action collective du demandeur au nom de tous les Membres de l'action collective ;

ORDONNER un recouvrement collectif, conformément aux articles (...) 595 à 598 du N.C.P.C. ;

ORDONNER le recouvrement individuel de chacun des membres de l'action collective, conformément aux article (...) 599 à 601 du N.C.P.C. ; et

LE TOUT avec intérêts et l'indemnité additionnelle prévue au Code civil du Québec et avec tous les dépens et les frais, incluant les frais d'expertise, les frais de signification et les frais liés à l'administration du plan de distribution du recouvrement de cette action.

DÉCLARER que tous les Membres de l'action collective n'ayant pas demandé leur exclusion de l'action collective dans les délais prescrits soient liés par tout jugement à être rendu dans l'action qui sera entreprise ;

FIXER le délai d'exclusion à 30 jours à compter de la date de publication de l'avis aux membres de l'action collective ;

ORDONNER la publication de l'avis aux Membres de l'action collective, conformément à l'article (...) 579 du N.C.P.C., en vertu de l'autorisation judiciaire et **ORDONNER** aux Défenderesses de payer les frais liés à la publication dudit avis ;

LE TOUT avec dépens, incluant les frais liés à la publication des avis.

Montréal, (...) 8 mars 2016



SAVONITTO & ASS. INC.
Avocats du Demandeur

LISTE DES
PIÈCES

PIÈCE R-1:	Copie d'un contrat de joueur caviardé de 2008;
PIÈCE R-2:	Copie d'un contrat de joueur caviardé de 2010;
PIÈCE R-3:	Copie de la politique d'éducation de la LHJMQ;
PIÈCE R-4:	Copie d'un document intitulé « Septembre 2013 – Droits et obligations des Joueurs » ;
PIÈCE R-5:	Copie de l'Entente entre Lukas Walter et les Saint John Sea Dogs ;
PIÈCE R-6:	Copie du T-4 de 2013 de Lukas Walters;
PIÈCE R-7:	Copie du T-4 de 2014 de Lukas Walters;
PIÈCE R-8:	Copie du Relevé d'emploi de Lukas Walter;

N° : 500-06-000716-148