

CANADA

COUR SUPÉRIEURE
(Action collective)

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

No.: 200-06-000214-174

EZMIE BOUCHARD, [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Demanderesse

c.

PROCUREUR GÉNÉRAL DU
CANADA, ayant une place d'affaires au
9^e étage, tour Est du complexe Guy-
Favreau sis au 200, boul. René-
Lévesque Ouest à Montréal dans le
district de Montréal, province de
Québec, H2Z 1X4

Défendeur

**DEMANDE POUR AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE ET
POUR ÊTRE REPRÉSENTANTE (Art. 574 et suivants C.p.c)**

À L'UN DES HONORABLES JUGES DE LA COUR SUPÉRIEURE SIÉGEANT DANS LE
DISTRICT JUDICIAIRE DE QUÉBEC, LA DEMANDERESSE EXPOSE
RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT :

INTRODUCTION

En février 2016, le gouvernement du Canada a implanté un système de gestion de la paye nommé « Phénix » (ci-après « **Phénix** »). Dès lors, les employés de la fonction publique fédérale ont commencé à recevoir des sommes ne leur étant pas destinées ou pire, à ne plus recevoir leur salaire. Malgré l'urgence de la situation, le gouvernement fédéral a laissé perdurer cette situation depuis le 24 février 2016 jusqu'en date des présentes, accumulant au plus fort de la crise près de 200 000 demandes non traitées. Plusieurs employés sont demeurés plusieurs mois sans revenu et certains ont même dû se départir de leur résidence ou d'autres biens. La présente action vise notamment à indemniser le préjudice moral subi par les employés du Gouvernement du Canada.

1. La Demanderesse souhaite obtenir l'autorisation d'exercer une action collective pour le compte des trois sous-groupes ci-après :

- 1.1. Toutes les personnes ayant eu un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada à tout moment depuis le 24 février 2016 jusqu'à la date de fin de la Période du recours (le « **Groupe** ») ;
- 1.2. Toutes les personnes qui, depuis le 24 février 2016 jusqu'à la date de fin de la Période du recours, ont été touchées par une ou plusieurs erreurs liées à leur rémunération alors qu'elles avaient un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada (le « **Premier sous-groupe** ») ;
- 1.3. Toutes les personnes qui, depuis le 24 février 2016 jusqu'à la date de fin de la Période du recours, ont reçu 50% ou moins de leur rémunération, de leurs prestations d'assurance-emploi ou de leur rémunération de congé pendant quatre semaines ou plus alors qu'elles avaient un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada (le « **Deuxième sous-groupe** ») ;
- 1.4. Selon les informations obtenues par la Demanderesse, le Groupe visé par l'action collective serait composé d'environ 295 000 membres ;
- 1.5. Selon les informations obtenues par la Demanderesse, environ 80 000 membres ont connu des erreurs de paye durant la Période du recours ;
- 1.6. La « **Période du recours** » débute le 24 février 2016 et se terminera à une date à venir, telle qu'elle sera déterminée par cette Cour après avoir entendu les représentations des parties à cet égard ;

2. Les faits qui donnent ouverture à l'action que veut tenter la Demanderesse sont les suivants :

LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE ET LE SYSTÈME DE PAYE PHÉNIX

- 2.1. Le Gouvernement du Canada est l'un des plus gros employeurs au Canada et est réputé pour offrir des emplois bien rémunérés, une excellente sécurité d'emploi et de bonnes conditions de travail ;
- 2.2. Le Système Régional de Paye utilisé par le Gouvernement fédéral jusqu'en 2016 a été implanté dans les années 1970, tel qu'il appert de la page 1 de la mise à jour du 19 septembre 2016 du Gouvernement du Canada, produite comme pièce **R-1 (19-09-2016)** ;
- 2.3. Au fil des ans, ce système a fait l'objet d'un nombre croissant de critiques à cause de son âge, des erreurs qu'il occasionnait et de la main-d'œuvre

importante qu'il requérait, soit plus de 1700 employés, tel qu'il appert de la pièce R-1 (19-09-2016) ;

- 2.4. En 2009, le Gouvernement décide de remplacer le système de paye et de centraliser les activités des centres de paye du Canada en un seul centre situé à Miramichi au Nouveau-Brunswick ;
- 2.5. Le fournisseur retenu pour livrer le nouveau système de paye, désormais baptisé Phénix, est IBM ;
- 2.6. L'implantation d'une nouvelle technologie de paye devait permettre, selon les estimations du Gouvernement, de ramener les besoins en personnel à 590 employés et d'économiser 70 millions de dollars annuellement, tel qu'il appert de la pièce R-1 (19-09-2016) ;
- 2.7. Le dossier de l'implantation du système Phénix a été placé sous la responsabilité du ministère des Services publics et de l'Approvisionnement ;
- 2.8. En 2014, le système Phénix commence à faire l'objet de tests ;
- 2.9. À cette époque, la première vague d'implantation du système Phénix était prévue pour le mois d'octobre 2015 et la deuxième vague d'implantation était prévue pour le mois de décembre 2015, tel qu'il appert de la pièce R-1 (19-09-2016) ;
- 2.10. Durant la période d'essai ayant duré environ 18 mois, le système fait l'objet de plusieurs défaillances ;
- 2.11. En mai 2015, IBM recommande au Gouvernement de retarder l'implantation du système Phénix de quatre mois, tel qu'il appert notamment de la mise à jour du 19 septembre 2016 du Gouvernement, pièce R-1 (19-09-2016), et de l'article de Ian Austen paru le 17 novembre 2016 dans le New York Times et produit comme pièce **R-2** ;
- 2.12. À cette même époque, en raison des défaillances observées, plusieurs syndicats ont demandé au Gouvernement fédéral de retarder l'implantation du système Phénix pour éviter de porter préjudice aux employés ;
- 2.13. Malgré tout, le 24 février 2016, les responsables du projet sont allés de l'avant en implantant un système de paye dysfonctionnel dans 34 départements comprenant environ 120 000 employés, tel qu'il appert notamment de la pièce R-1 (19-09-2016) ;

- 2.14. Le 21 avril 2016, 67 départements, comprenant plus de 170 000 nouveaux dossiers, sont ajoutés au système Phénix malgré les problèmes déjà occasionnés aux employés précédents, tel qu'il appert notamment de la pièce R-1 (19-09-2016) et de l'article de Kathryn May intitulé « Government expanding new pay system to 67 departments despite fact it's been a disaster so far », publié par le National Post le 18 avril 2016 et produit comme pièce **R-3** ;

LA DEMANDERESSE

- 2.15. La Demanderesse Ezmie Bouchard a travaillé environ 3 ans et demi pour le Gouvernement du Canada ;
- 2.16. De Janvier jusqu'au 6 mai 2016, la Demanderesse occupait un emploi étudiant à Passeport Canada à Québec, à raison de 15h par semaine et à un salaire horaire de 16,72\$;
- 2.17. Par la suite, la Demanderesse a débuté un contrat occasionnel de 90 jours allant du 9 mai 2016 au 30 décembre 2016 au salaire horaire de 25,33\$;
- 2.18. Au cours de la période de paye du 4 au 18 mai 2016, du 19 mai au 1^{er} juin 2016 et du 2 juin au 15 juin 2016, malgré qu'elle n'ait travaillé en tout que 7 heures à un taux de 25,33\$ de l'heure, la Demanderesse a continué de recevoir son salaire d'emploi étudiant, soit 15 heures à 16,72\$ de l'heure ;
- 2.19. Puis, pour les périodes de paye allant du 16 au 29 juin 2016, du 30 juin au 13 juillet 2016, du 14 au 27 juillet 2016 et du 27 juillet au 10 août 2016, elle a continué de recevoir une paye pour 15 heures par semaine à 16,72\$ de l'heure tout en ayant travaillé plus de 30 heures par semaine incluant à deux reprises des heures supplémentaires ;
- 2.20. Le 18 août 2016, la Demanderesse a cessé de travailler pour le Gouvernement du Canada ;
- 2.21. En recevant ses premiers talons de paye erronés, la Demanderesse s'est adressée à ses supérieurs chez Passeport Canada ;
- 2.22. Ces derniers lui ont admis qu'ils n'étaient pas en mesure de l'aider et qu'ils n'étaient pas bien au courant de la situation, et ils lui ont recommandé de contacter le Service de paye ;
- 2.23. Le Service de paye lui recommande alors de suivre le processus d'« escalade » afin de solutionner le problème ;

- 2.24. Au cours de l'été, la Demanderesse a donc fait plusieurs appels au centre de paye et complété les quatre étapes du processus d'escalade ;
- 2.25. Malgré toutes ces démarches, la Demanderesse n'a vu aucun résultat et aucune correction n'a été apportée à son dossier ;
- 2.26. Au cours de ses démarches, la Demanderesse a pu constater que les agents qu'elle contactaient n'avaient jamais accès à des informations pertinentes dans son dossier et qu'il ne semblait y avoir aucun suivi, ce qui obligeait la Demanderesse à expliquer son histoire de nouveau à chaque fois ;
- 2.27. La Demanderesse a aussi constaté qu'il régnait une parfaite confusion au sein du personnel censé être en mesure de lui porter assistance, et elle recevait à l'occasion des réponses partielles ou contradictoires, quand elle n'était pas référée d'un département à l'autre ;
- 2.28. Lors de son emploi chez Passeport Canada, la Demanderesse a aussi remarqué que plusieurs de ses collègues ont eu des problèmes similaires de trop-payé ou d'arrérages de salaire ; certains employés n'étaient pas payés du tout ;
- 2.29. Au sein de son milieu de travail, il y avait beaucoup de discussions et de questionnements au sujet de Phénix et le nouveau système de paye est devenu une préoccupation constante pour la Demanderesse et ses collègues ;
- 2.30. Après avoir été informée par le Service de paye qu'ils ne pouvaient rien faire avant que son dossier ait été corrigé auprès de la Direction des services en ressources humaines, la Demanderesse s'est vue répondre par la Direction des services en ressources humaines que son dossier semblait correct et que s'il y avait des corrections à faire, il lui faudrait appeler le Service de paye pour mettre à jour son taux horaire puisque les ressources humaines ne peuvent pas faire cette correction, tel qu'il appert notamment d'un courriel daté du 9 août 2016 produit comme pièce **R-4** ;
- 2.31. Cette nouvelle tentative de la Demanderesse fut ultimement aussi vaine que les précédentes ;
- 2.32. Le 31 octobre 2016, malgré l'engagement du Gouvernement du Canada à cet effet, les problèmes de Phénix et de la Demanderesse étaient loin d'être réglés et on devait toujours à la Demanderesse un peu plus de 4800\$;
- 2.33. De plus, n'étant plus en emploi, la Demanderesse n'avait alors plus accès à son dossier sur Phénix ;

- 2.34. Le 22 novembre 2016, la Demanderesse a appelé une fois de plus le service de paye afin de trouver une solution à son problème ;
- 2.35. Avec le préposé, qui ne semblait avoir aucune information pertinente sur son dossier, la Demanderesse a dû passer 45 minutes à expliquer à nouveau sa situation et à tester différentes hypothèses pour solutionner le problème ;
- 2.36. Le préposé lui a alors précisé que le département de « compensation » allait la contacter par courriel ;
- 2.37. Le 16 janvier 2017, n'ayant toujours pas de retour concernant son dossier, la Demanderesse a utilisé le formulaire disponible sur le site du Gouvernement en suivant le lien « Phoenix Feedback » pour demander de l'aide :

Hello,

I had an occasional 90-day contract this summer at Passport Canada (Québec Office). Before that, I had a student contract from January to May 2016. This summer, I continued getting paid as if I was still on my student contract. Thus, my paychecks were much less less than what I was supposed to be getting. I am owed approximately 2 500\$ in unpaid salary. I contacted the pay center many times, did ail 4 steps of the pay escalation process. I do not understand what I am supposed to do next. I no longer work for the government of Canada, so I do not have access to the network to track my case. I would really like to get this situation settled and get paid. I spoke to Euni from the Pay center on November 22nd for about 45 minutes. Thank you for taking the time to study my case and fix this. - Ezmie Bouchard

- 2.38. Le 7 mars 2017, la Demanderesse a eu une conversation téléphonique avec une préposée du service de paye qui lui a indiqué qu'elle travaillait sur son dossier ;
- 2.39. Au moment de déposer la présente demande, le dossier de la Demanderesse n'est toujours pas réglé et ses arrérages de paye lui sont toujours dus ;
- 2.40. La Demanderesse n'a aucune certitude sur le traitement fiscal que les autorités fiscales lui réserveront ;
- 2.41. Depuis le mois de mai 2016, la Demanderesse vit un stress constant à cause des erreurs de paye dont elle continue d'être l'objet ;

- 2.42. Lorsqu'elle a initialement constaté qu'il y avait une erreur dans sa paye, la Demanderesse n'a pas trop été inquiétée, confiante que son employeur pourrait régler la situation rapidement ;
- 2.43. Cependant, à sa surprise, elle a dû entreprendre de lourdes et de nombreuses démarches administratives afin de corriger la situation, affectant sa motivation au travail et lui causant une préoccupation constante, des troubles et des inconvénients ;
- 2.44. Rapidement, la Demanderesse a appris qu'un nombre important d'employés du Gouvernement étaient victimes d'erreurs similaires à la sienne depuis février 2016, que ces erreurs répandues étaient dues au nouveau système de paye et que la situation prenait du temps à se régler ;
- 2.45. Malgré tout, la Demanderesse s'est dit que son employeur était le Gouvernement du Canada et qu'il parviendrait bientôt à corriger la situation ;
- 2.46. Cependant, au fil de ses démarches, la Demanderesse a pu constater la confusion ambiante, les rapports multiples concernant les défaillances liées à Phénix et l'apparente inaction ou inhabilité de l'administration à instaurer des mesures adéquates pour gérer la crise ;
- 2.47. De plus, la Demanderesse a rapidement pris connaissance des histoires de ses collègues rapportées dans son milieu de travail et dans la sphère médiatique, et elle n'a pas échappé à l'accroissement du stress, de la colère et du découragement qui gagnait progressivement les employés du Gouvernement ;
- 2.48. Les sommes dues à la Demanderesse ne sont pas suffisamment importantes pour compromettre sa solvabilité, contrairement à certains cas rapportés notamment dans les médias ;
- 2.49. Cependant, le manque à gagner de la Demanderesse lui a occasionné, alors qu'elle était en emploi, un stress important lié au fait de travailler sans être rémunérée adéquatement, en plus d'une frustration importante et de la perte de confiance envers son employeur ;
- 2.50. Ce stress et cette préoccupation constants ont suivi la Demanderesse même après la cessation de son emploi, jusqu'au point où la Demanderesse ne savait plus quoi faire pour régler la situation et a songé plusieurs fois à renoncer ;

- 2.51. La Demanderesse a finalement décidé d'exercer une action envers son ancien employeur afin d'être compensée pour le préjudice qu'elle a dû subir ;
- 2.52. Pour le stress qui lui a été occasionné à titre d'employée du Gouvernement du Canada, la perte de confiance en son employeur et la dégradation de son milieu de travail, la Demanderesse réclame la somme de 500\$ à titre de préjudice moral ;
- 2.53. Pour le stress, les troubles et inconvénients et les pertes de temps liés à la présence d'au moins une erreur dans sa paye, la Demanderesse réclame la somme de 1000\$ à titre de préjudice moral ;
- 2.54. Pour le stress et la frustration qui lui ont été occasionnés par le fait de recevoir moins de 50% de son salaire pour un total de 4 périodes de paye, la Demanderesse réclame un total de 1200\$;
- 2.55. De plus, étant donné qu'elle n'a toujours pas été payée en date des présentes, la Demanderesse réclame le paiement de ses arrérages de salaire, évalués à 4 818,40\$, sauf à parfaire, avec l'intérêt et l'indemnité additionnelle prévue par la *Loi* à partir de la demeure ;

LE GOUVERNEMENT A MANQUÉ À SES OBLIGATIONS ENVERS LES MEMBRES

- 2.56. Avant même l'implantation du système Phénix le 24 février 2016, il était manifeste que le système souffrait de multiples défaillances qui allaient perturber le service de paye ;
- 2.57. Escomptant que la mise en place d'un système plus moderne allait, à terme, entraîner une réduction importante de la quantité de main-d'œuvre requise, Services publics et Approvisionnement procède, au cours de 2015, à réduire le personnel des Services de paye,
- 2.58. Le Service de paye passe alors de 1700 employés basés dans 100 localisations différentes au Canada à 590 employés basés à Miramichi au Nouveau-Brunswick, tel qu'il appert notamment de la mise à jour du 19 septembre 2016 du Gouvernement, pièce R-1 (19-09-2016), et de l'article de Ian Austen paru le 17 novembre 2016 dans le New York Times, pièce R-2 ;
- 2.59. De plus, Services publics et Approvisionnement a choisi d'accorder moins de formation à son personnel que ce qui était recommandé par IBM, tel qu'il appert notamment d'une déclaration de la Ministre Judy M. Foote lors de l'audience d'un comité parlementaire le 19 septembre 2016 et de la mise à jour du 19 septembre 2016, pièce R-1 (19-09-2016) ;

- 2.60. De plus, au moment de la mise en place de Phénix en février 2016, « un arriéré de près de 40 000 cas d'employés, qui avait déjà été entré dans le système, devait être traité lorsque Phénix est entré en fonction », tel qu'il appert de la mise à jour du Gouvernement publiée le 18 juillet 2016, produite comme pièce **R1 (18-07-2016)** ;
- 2.61. Le 18 janvier 2016, des cadres de la fonction publique ont été avisés que le système Phénix présentait des failles exposant les données personnelles des employés, dont leur numéro d'assurance sociale, tel qu'il appert notamment d'un article publié sur le site de Radio-Canada le 20 juillet 2016, produit comme pièce **R-5** ;
- 2.62. Toujours d'après l'article R-5, « Les documents obtenus par CBC montrent que l'information concernant cette atteinte à la vie privée avait été retirée d'un important document d'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée. [...] Les détails du problème avaient été retirés du rapport le 21 janvier, après que des représentants du gouvernement eurent assuré que le problème avait été résolu » ;
- 2.63. Toujours d'après l'article R-5, jusqu'à 70 000 fonctionnaires ont eu accès aux détails personnels de la totalité des 300 000 employés dont la paye était traitée par le système Phénix ;
- 2.64. Le 24 février 2016, malgré que tout semble aligné pour qu'il survienne un désastre, Services publics et Approvisionnement décide tout de même d'aller de l'avant avec la mise en œuvre massive de Phénix, visant 120 000 employés ;
- 2.65. Dès l'implantation de février 2016, une vague de problèmes nouveaux et de mouvements non traités se manifeste et vient donner l'alerte aux employés, aux syndicats et aux responsables du projet ;
- 2.66. Malgré tout, Services publics et Approvisionnement décide d'aller de l'avant, le 21 avril 2016, avec la deuxième vague d'implantation de Phénix, ajoutant plus de 170 000 employés dans le système ;
- 2.67. En juin 2016, constatant l'inaction du Gouvernement malgré leurs interventions répétées, plusieurs syndicats déposent une requête en *mandamus* dans le dossier T-1021-16 de la Cour fédérale, tel qu'il appert d'une copie de cette requête produite comme pièce **R-6(A)** ;
- 2.68. Dans la requête R-6(A), les syndicats demandent à la Cour fédérale d'obliger le Gouvernement à mettre en place les ressources administratives nécessaires pour remplir ses obligations envers ses employés en vertu de

la *Financial Administration Act*, S.R.C. 1985, c. F-11, et de la *Directive on Terms and Conditions of Employment* ;

- 2.69. Le 11 août 2016, Services publics et Approvisionnement annonçait qu'il prévoyait régler les problèmes du système Phénix avant l'échéance du 31 octobre 2016, tel qu'il appert de la mise à jour du 11 août 2016, produit comme pièce **R-1 (11-08-2016)** ;
- 2.70. Au cours de l'automne 2016, l'implantation de Phénix à la GRC et aux Forces armées, prévue pour novembre 2016, a été retardée, tel qu'il appert notamment de l'article de Ian Austen paru le 17 novembre 2016 dans le *New York Times*, pièce R-2 ;
- 2.71. Le 31 octobre 2016, malgré la promesse faite par le Gouvernement, les problèmes vécus par les membres sont loin d'être réglés ;
- 2.72. Le 22 décembre 2016, la Cour fédérale ordonnait notamment, avec le consentement des parties, l'ajournement de la requête en mandamus et la mise sur pied de mécanismes de gestion, tel qu'il appert d'une copie de cette ordonnance produite comme pièce **R-6 (B)** ;
- 2.73. Dans l'ordonnance R-6 (B), la Cour fédérale ordonnait aussi, notamment :

Le défendeur maintiendra une équipe spécialisée de conseillers en rémunération aussi longtemps qu'il le faudra pour remédier aux perturbations de revenu subies par toute personne qui prend un congé d'invalidité, un congé de maternité ou un congé parental. Le défendeur prendra les mesures nécessaires pour voir à ce que de tels problèmes se règlent le plus rapidement possible. Le défendeur discutera par l'entremise du CCSP de la possibilité d'établir un mode d'accès direct pour assurer que les personnes dont le revenu est perturbé en pareilles circonstances peuvent communiquer directement avec les membres de cette équipe spécialisée pour régler les problèmes qui les touchent ;

Le défendeur veillera à ce que toute personne qui prend un congé d'invalidité, un congé de maternité ou un congé parental ne se voie pas refuser les « services de paiement d'urgence » ou la « paye prioritaire » au motif qu'elle est en congé;

Tel qu'il appert de la pièce R-6 (B) à la page 3 ;

- 2.74. Tel qu'il sera établi ci-après, en date du 8 mars 2017, le Gouvernement prévoyait atteindre l'état d'équilibre à la fin mars 2017 pour les congés de maternité et les congés parentaux, et à la mi-avril en ce qui concerne les congés d'invalidité ;

- 2.75. En février 2017, soit un an après l'implantation de Phénix, le Gouvernement dénombre encore 290 000 mouvements qui ne sont pas encore traités et qui ont dépassé les délais prévus par les normes de service, tel qu'il appert notamment d'un article publié sur le site de Radio-Canada le 8 mars 2017, produit comme pièce **R-7** ;
- 2.76. Le 8 mars 2017, Services publics et Approvisionnement Canada publiait une mise à jour concernant le système Phénix, produite comme pièce **R-1 (08-03-2017)** ;
- 2.77. Lors de cette mise à jour, la sous-ministre Marie Lemay annonce :
 - 2.77.1. que le Gouvernement prévoit réussir à respecter ses cibles d'attente pour le traitement des problèmes de paye aux environs de la fin de l'été 2017 ;
 - 2.77.2. que 284 000 mouvements non traités ne respectent pas les normes de service ;
 - 2.77.3. que 6000 dossiers qui étaient en cours le 24 février 2016 sont toujours en attente ;
- 2.78. Le 13 mars 2017, Services publics et Approvisionnement Canada publie une mise à jour concernant le système Phénix, produite comme pièce **R-1 (13-03-2017)** ;
- 2.79. La mise à jour R-1 (13-03-2017) révèle :
 - 2.79.1. Qu'à cette date, près de 100 000 affectations intérimaires sont en attente de traitement au Centre de services de paye ;
 - 2.79.2. Que Services publics et Approvisionnement Canada prévoit atteindre, à la fin mars, l'état de stabilité dans le traitement des congés parentaux et que les employés devraient commencer à recevoir leurs paiements complémentaires le 22 mars 2017 ;
 - 2.79.3. Que l'on encourage les employés à soumettre leur déclaration de revenus avant la date limite du 1^{er} mai 2017, en fonction des feuillets qu'ils ont en leur possession, et qu'en cas de modification leur déclaration de revenus fera l'objet d'un recalcul ;
- 2.80. La sous-ministre Marie Lemay conclut cette mise à jour comme suit : « Je reconnais qu'il faudra du temps avant que tous les employés commencent

à voir le résultat de nos efforts, des signes d'amélioration seront de plus en plus évidents au cours des prochains mois » ;

2.81. Le 6 avril 2017, Radio-Canada révèle qu'un système parallèle à Phénix, décrit comme le « petit livre noir », a été développé dans plusieurs ministères afin de noter les heures supplémentaires et de les compenser en parallèle du système, en procédant parfois par un « remboursement en temps », tel qu'il appert d'une copie de cet article produit comme pièce **R-8** ;

2.82. Toujours dans l'article R-8 du 6 avril 2017, une fonctionnaire ajoute :

C'est tellement long avant de recevoir le montant qui est dû pour les heures supplémentaires, ça ne vaut pas la peine de les entrer dans le système, parce qu'on ne verra probablement jamais la couleur de cet argent-là ;

LES FAUTES ET LES DÉFAUTS RÉPÉTÉS DU DÉFENDEUR ONT CAUSÉ AUX MEMBRES UN PRÉJUDICE MAJEUR

2.83. Le Gouvernement du Canada est l'un des principaux employeurs au Canada et il est réputé pour offrir des emplois bien rémunérés, une excellente sécurité d'emploi et de bonnes conditions de travail ;

2.84. En choisissant de travailler pour le Gouvernement du Canada, les membres du Groupe pouvaient s'attendre à de bonnes conditions de travail et à être traités équitablement par leur employeur ;

2.85. D'ailleurs, dans son budget 2017, le Gouvernement du Canada insiste lui-même sur le respect de ces principes par les autres employeurs, prévoyant des mesures pour

Pour faire en sorte que les Canadiens qui travaillent fort puissent récupérer plus facilement les salaires qui leur sont dus par leur employeur, et pour veiller à ce que les employeurs récidivistes soient sanctionnés [...]

tel qu'il appert d'un extrait du budget 2017, à la page 71, produit comme pièce **R-9** ;

2.86. Vers qui les travailleurs doivent-ils se tourner lorsque c'est l'État qui déroge aux règles qu'il établit?

2.87. La subsistance des membres est assurée en quasi-totalité par leurs revenus d'emploi ;

- 2.88. Or, dès l'implantation du système Phénix en février 2016, d'importantes erreurs dans le paiement des salaires sont devenues la norme parmi les employés du Gouvernement ;
- 2.89. Malgré que la situation ait été à la fois urgente, prévisible et évitable, Services publics et Approvisionnements a négligé de répondre à ses obligations légales et contractuelles envers ses employés ;
- 2.90. À partir de ce moment, un vaste contingent d'employés du Gouvernement ont connu des erreurs dans leur rémunération, dont notamment :
- 2.90.1. Certains employés n'étaient simplement pas payés pour leur travail, d'autres étaient payés incorrectement ou en retard ;
 - 2.90.2. De nombreux changements de poste ou de conditions de rémunération n'étaient pas entrés dans le système et l'employé continuait de recevoir le salaire de son emploi précédent ;
 - 2.90.3. De nombreux départs en congé, ou une cessation d'emploi n'étaient pas entrés dans le système et l'employé ou ex-employé recevait des sommes en trop ;
 - 2.90.4. De nombreux retours de congé n'étaient pas entrés dans le système et l'employé travaillait sans être payé jusqu'à ce que sa demande soit traitée ;
 - 2.90.5. Plusieurs personnes n'ont pas eu accès au paiement de leurs congés parentaux, à de l'assurance-invalidité ou à de l'assurance-emploi, ou ont reçu des montants inexacts ;
 - 2.90.6. Une quantité importante d'heures supplémentaires n'ont pas été rémunérées ;
- tel qu'il appert notamment :
- de l'article de Ian Austen paru le 17 novembre 2016 dans le New York Times, pièce R-2 ;
 - de la mise à jour du Gouvernement en date du 7 septembre 2016, produite comme pièce **R-1 (07-09-2016)** ;
 - de la requête des syndicats le 28 juin 2016, pièce R-6 (A) ;
- 2.91. Plusieurs membres ayant reçu des sommes excédentaires ont été contraints de les rembourser y compris les retenues à la source, ces

- dernières devant être compensées lors du traitement de leur déclaration d'impôt pour l'année pertinente, tel qu'il sera démontré lors de l'enquête ;
- 2.92. Prévoyant qu'ils auraient l'obligation de rembourser les sommes leur ayant été versées en trop, les membres ont dû mettre ces sommes de côté, sans pouvoir les dépenser et en ne sachant pas quand ni comment le Gouvernement les réclamerait ;
- 2.93. Plusieurs membres ont eu à la fois des paiements excédentaires et des arrérages de paye, causant un vrai casse-tête administratif étant donné l'imminence d'un remboursement et étant donné que le processus de recouvrement des sommes payées en trop n'était pas nécessairement coordonné avec le processus de paiement des arrérages ;
- 2.94. Les membres du Premier sous-groupe, qui seraient plus de 80 000, ont dû faire de nombreuses démarches dans le but de régler leurs problèmes de paye ;
- 2.95. Pendant plusieurs mois, leurs gestionnaires n'ont eu aucune information utile concernant le traitement des problèmes du système, tel qu'il sera démontré plus amplement lors de l'enquête ;
- 2.96. De plus, l'information rendue disponible aux membres était parcellaire et ne leur permettait pas de régler les enjeux auxquels ils faisaient face ;
- 2.97. Les membres du Premier sous-groupe, à l'instar de la Demanderesse, ont dû faire de nombreux appels et démarches administratives afin de tenter de solutionner leurs problèmes ;
- 2.98. En effet, seulement entre le 26 juillet 2016 et le 23 janvier 2017, le service d'appel mis sur pied pour traiter les erreurs de paye a reçu 184 752 appels, tel qu'il appert notamment d'un article de Joël-Denis Bellavance du 6 février 2017, produit comme pièce **R-10** :
- 2.99. Malgré tous ces appels et démarches, les agents gouvernementaux ne pouvaient rien faire pour les membres du Premier sous-groupe et la vaste majorité de ceux-ci ont été contraints de conserver les sommes à rembourser au Gouvernement, ou d'attendre péniblement les arrérages de salaire qui leur étaient dus ;
- 2.100. À l'occasion de la période des impôts, plusieurs membres se sont retrouvés avec des relevés fiscaux incomplets ou faux, entraînant de nouveaux casse-têtes administratifs ;

- 2.101. À la lumière de ce qui précède, il apparaît que les membres du Premier sous-groupe ont tous subi, et de manière similaire, leur lot de troubles, de stress et d'inconvénients liés aux erreurs dans leur paye ;
- 2.102. La Demanderesse soutient que le préjudice moral minimal qu'ont subi les membres du Premier sous-groupe devrait être évalué à 1000\$ par membre ;
- 2.103. Les membres du Deuxième sous-groupe, en plus de connaître les mêmes troubles que les membres du Premier sous-groupe dont ils font partie, ont dû composer avec une paye réduite de plus de 50% pour deux périodes de paye de deux semaines ou plus ;
- 2.104. Certains d'entre eux ont été privés de leur paye en cours d'emploi, mais plusieurs ont plutôt été privés de revenus lors de congés parentaux, de congés de maladie ou à la suite de l'impossibilité de percevoir les versements d'assurance-emploi qu'ils devaient recevoir ;
- 2.105. Ceux-ci, en plus de se heurter à la même opacité et aux mêmes obstacles administratifs que ceux du Premier sous-groupe, se sont vus privés, en substance, du revenu dont ils prévoyaient tirer leur subsistance ;
- 2.106. Par la faute de l'intimé, de nombreuses familles canadiennes ont vécu un temps des fêtes difficile en 2016, sans parler des congés parentaux, des congés pour maladie ou des vacances obscurcis par le défaut du Gouvernement à payer ses employés, des difficultés financières vécues par plusieurs et des problèmes de liquidités qui ont été rencontrés dans certains cas ;
- 2.107. Pour pallier à la détresse de ces personnes, le Gouvernement a mis en place un système d'avance de paye d'urgence de même qu'un mécanisme d'indemnisation pour des frais de financement encourus par les membres ;
- 2.108. Malgré tout, les membres du Deuxième sous-groupe ont vécu des moments très difficiles et certains d'entre eux ont mis en péril leur situation patrimoniale ;
- 2.109. Dans le cadre de la présente action, certains dommages particuliers subis par certains membres du Deuxième sous-groupe se prêtent davantage à un recouvrement individuel qu'à un recouvrement collectif ;
- 2.110. Cela dit, il est manifeste que tous ont subi en commun un préjudice similaire : il s'agit du stress occasionné à toute personne privée de ses moyens de subsistance pendant une longue période de temps ;

- 2.111. Ce préjudice a une seule et même cause pour tous les membres du Deuxième sous-groupe ;
- 2.112. Comme ce préjudice s'amplifie en fonction du temps où un membre est demeuré sans revenu, la Demanderesse propose de l'évaluer comme suit :
- 2.112.1. Pour les quatre premières semaines, 500\$;
 - 2.112.2. Pour chaque semaine supplémentaire entre la cinquième et la dixième inclusivement, 175\$ de plus ;
 - 2.112.3. Pour chaque semaine supplémentaire, subséquente à la dixième semaine, 250\$ de plus chacune ;
- 2.113. La Demanderesse soumet qu'il s'agit du préjudice minimal qu'ont pu subir les membres du Deuxième sous-groupe et qu'en conséquence, il y a lieu de dédommager ceux-ci par le biais d'un recouvrement collectif ;
- 2.114. Au surplus, les membres du Deuxième sous-groupe sont en droit de recouvrer l'intégralité des sommes qui leur sont dues par le Gouvernement, avec les intérêts et l'indemnité additionnelle prévue par la loi, lorsqu'applicable, à compter de la demeure ;
- 2.115. À cet égard, la Demanderesse soumet que le Gouvernement était en demeure de plein droit de payer ses employés dès le premier chèque de paye en arrérages puisque cette obligation devait être exécutée immédiatement compte tenu de l'urgence ;
- 2.116. Subsidiairement, la Demanderesse soumet que le Gouvernement était en demeure de plein droit dès qu'un membre du Deuxième sous-groupe lui a rapporté la situation d'arrérages sur sa paye, ou dès la deuxième période de paye où il était en défaut ;
- 2.117. Les procureurs de la Demanderesse se sont engagés et s'engagent expressément et irrévocablement à ne percevoir aucun honoraire ou frais, ni aucune autre somme quelle qu'elle soit, sur les arrérages de paiement dus aux membres ;
- 2.118. Finalement, en ce qui concerne les membres du Groupe en général, ceux-ci ont tous subi les impacts de l'implantation du système Phénix ;
- 2.119. En effet, sur environ 300 000 membres du Groupe, un nombre estimé à 80 000, soit plus du quart, ont vu leur dossier directement affecté par les déficiences du système ;

- 2.120. Pendant cette période de plus d'un an, tous les membres ont vécu sous la menace d'être victime des ratés du système de paye Phénix et ont vu leur confiance dans leur employeur sévèrement atteinte ;
- 2.121. Selon plusieurs entrevues rapportées par des journalistes, il est rapidement devenu notoire parmi les membres qu'il valait mieux refuser tout changement dans les conditions de son emploi, qu'il s'agisse d'un congé, d'un changement de poste, d'une promotion ou d'un remplacement temporaire ;
- 2.122. Le 6 avril 2017, Radio-Canada révélait dans un article publié sur son site web qu'un système parallèle à Phénix, décrit comme le « petit livre noir », avait été développé dans plusieurs ministères afin de noter les heures supplémentaires et de les compenser en parallèle du système, en procédant parfois par un « remboursement en temps », tel qu'il appert de la pièce R-8 ;
- 2.123. Cela illustre l'ampleur et la durée du problème, ainsi que le climat de crainte qui règne désormais au sein de la fonction publique fédérale ;
- 2.124. De plus, des problèmes de confidentialité connus et évitables ont affecté le système après son implantation et ont rendu les informations personnelles des membres du Groupe visibles à environ 70 000 personnes ;
- 2.125. Les ratés du système Phénix jumelés au défaut du Gouvernement à répondre à ses obligations envers ses employés n'ont pas manqué de nuire au climat de travail des membres et à leur confiance dans la qualité de leurs conditions d'emploi et dans leur sécurité d'emploi ;
- 2.126. Pour ces raisons, la Demanderesse soumet que chacun des membres du Groupe a subi, pour l'ensemble de la Période du recours, un préjudice moral minimal évalué à 500\$;

3. Il est opportun d'autoriser l'exercice d'une action collective pour le Groupe et les deux sous-groupes :

- 3.1. Étant donné le nombre important des membres du Groupe et étant donné que la Demanderesse ne peut pas contacter l'ensemble de ceux-ci, une action collective est nécessaire pour préserver les droits de tous ;
- 3.2. De plus, les membres sont dispersés géographiquement à la grandeur du Canada et il serait impossible d'obtenir un mandat de la part de chacun des membres du Groupe ;

- 3.3. De plus, l'action collective permet aux membres du Groupe, dont plusieurs ont vu leurs capacités financières réduites, de pouvoir supporter et mettre en commun les coûts liés à une telle action ;
- 3.4. Finalement, la Demanderesse espère, par le biais d'une action collective, éviter la multiplication des actions individuelles et réduire le risque de jugements contradictoires, tout en dénonçant la situation actuelle et en donnant aux membres l'occasion de faire valoir leurs droits ;

4. La nature de l'action que souhaite intenter la Demanderesse pour le compte du Groupe

- 4.1. La Demanderesse souhaite intenter une action collective en dommages-intérêts contractuels résultant du préjudice moral subi par les membres du Groupe ;
- 4.2. La Demanderesse souhaite intenter une action collective en réclamation des sommes dues à ses employés par le Gouvernement du Canada, avec l'intérêt et l'indemnité additionnelle prévue par la loi, lorsqu'applicable ;

5. Les faits qui donneraient ouverture à une action individuelle de la part de chacun des membres du Groupe et des deux sous-groupes contre le Défendeur sont les suivants :

- 5.1. Chacun des membres du Groupe a été affecté par l'implantation fautive et la gestion négligente du système de paye Phénix, lui occasionnant un préjudice moral dû à la crainte, le stress et la dégradation de son milieu de travail ;
- 5.2. Chacun des membres du Premier sous-groupe a été affecté par une ou plusieurs erreurs du système de paye Phénix en lien avec sa rémunération et a été victime de la gestion négligente de cette situation, lui entraînant du stress, des tracasseries administratives, des pertes de temps et des troubles et inconvénients ;
- 5.3. Chacun des membres du Deuxième sous-groupe a été privé, pendant quatre semaines ou plus, d'au moins 50% de son revenu à la suite d'une ou plusieurs erreurs du système de paye Phénix, et a été victime de la gestion négligente de cette situation, lui entraînant la privation de son gagne-pain et un stress financier et psychologique important ;
- 5.4. Chacun des membres du Deuxième sous-groupe a droit au paiement des sommes qui lui sont dues par le Gouvernement du Canada, avec l'intérêt et l'indemnité additionnelle prévue par la loi, lorsqu'applicable ;

6. La Demanderesse est en mesure d'assurer la représentation adéquate des membres;

- 6.1. La Demanderesse est membre du Groupe et de chacun des deux sous-groupes et elle est capable de les représenter adéquatement ;
- 6.2. La Demanderesse a une bonne connaissance personnelle des faits en litige en ce qui concerne son action personnelle ;
- 6.3. La Demanderesse est prête à participer pleinement, avec l'assistance de ses procureurs, au bon déroulement de l'action collective ;

7. Les questions de fait ou de droit identiques, similaires ou connexes reliant chaque membre du Groupe au Défendeur et qui sont soumises à cette Cour pour être décidées collectivement sont les suivantes :

- 7.1. Le Gouvernement du Canada a-t-il manqué à son obligation de gérer correctement le traitement de ses employés?
- 7.2. Le Gouvernement du Canada a-t-il géré de manière négligente la crise générée par les défaillances du système de paye Phénix?
- 7.3. Les membres du Groupe ont-ils subi un préjudice moral à cause des défaillances du système de paye Phénix, et si oui, à combien ce préjudice doit-il être évalué?
- 7.4. Les membres du Premier sous-groupe ont-ils subi un préjudice moral à cause des défaillances du système de paye Phénix ayant affecté leur dossier, et si oui, à combien ce préjudice doit-il être évalué?
- 7.5. Les membres du Deuxième sous-groupe ont-ils subi un préjudice moral à cause des défaillances du système de paye Phénix ayant entraîné une réduction d'au moins 50% de leur rémunération pendant une période de quatre semaines ou plus, et si oui, à combien ce préjudice doit-il être évalué?
- 7.6. Le Gouvernement fédéral est-il responsable, le cas échéant, du préjudice causé aux membres du Groupe et des deux sous-groupes, respectivement, par les défaillances du système de paye Phénix?
- 7.7. Le Gouvernement fédéral a-t-il l'obligation de verser, au complet et à temps, les salaires de ses employés?

7.8. Le cas échéant, la Cour doit-elle ordonner le paiement des arrérages de salaires et autres paiements dus aux employés du Gouvernement du Canada, avec les intérêts et l'indemnité additionnelle depuis la demeure?

7.9. Le cas échéant, à quelle date la demeure peut-elle être établie?

8. Les questions de faits et de droit particulières à chacun des membres sont les suivantes :

8.1. Pour chaque membre du Deuxième sous-groupe, quelles sont les sommes qui leur sont encore dues par le Gouvernement, s'il y a lieu, et à quelle somme ont-ils droit à titre d'intérêts et d'indemnité additionnelle?

8.2. Pour chaque membre du Deuxième sous-groupe et advenant la responsabilité du Gouvernement à leur égard, y a-t-il des circonstances particulières qui justifieraient l'octroi de dommages matériels ou moraux en sus des dommages réclamés collectivement?

9. Les conclusions recherchées par la Demanderesse sont détaillées dans les conclusions de la présente demande ;

10. La Demanderesse propose qu'une action collective soit exercée devant la Cour supérieure siégeant dans le district de Québec pour les raisons suivantes :

10.1. Plusieurs membres du Groupe résident dans ce district ou à proximité ;

10.2. La Demanderesse réside dans ce district ;

10.3. Les procureurs de la Demanderesse exercent leur profession dans ce district ;

10.4. Le Défendeur a une place d'affaires dans ce district ;

POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL:

ACCUEILLIR la présente demande ;

AUTORISER l'exercice de l'action collective ci-après :

Une action en dommages-intérêts invoquant la faute contractuelle du Gouvernement du Canada envers ses employés lors de l'implantation du système de paye Phénix et dans la gestion de la crise causée par les défaillances de ce système ;

ATTRIBUER à Ezmie Bouchard le statut de représentante aux fins d'exercer ladite action collective pour le compte des personnes physiques décrites ci-après :

Toutes les personnes ayant eu un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada à tout moment depuis le 24 février 2016 jusqu'à la date de fin de la Période du recours (le « Groupe ») ;

Toutes les personnes qui, depuis le 24 février 2016 jusqu'à la date de fin de la Période du recours, ont été touchées par une ou plusieurs erreurs liées à leur rémunération alors qu'elles avaient un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada (le « Premier sous-groupe ») ;

Toutes les personnes qui, depuis le 24 février 2016 jusqu'à la date de fin de la Période du recours, ont reçu 50% ou moins de leur rémunération, de leurs prestations d'assurance-emploi ou de leur rémunération de congé pendant quatre semaines ou plus alors qu'elles avaient un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada (le « Deuxième sous-groupe ») ;

IDENTIFIER comme suit les principales questions de droit et de fait à être traitées collectivement :

1. Le Gouvernement du Canada a-t-il manqué à son obligation de gérer correctement le traitement de ses employés?
2. Le Gouvernement du Canada a-t-il géré de manière négligente la crise générée par les défaillances du système de paye Phénix?
3. Les membres du Groupe ont-ils subi un préjudice moral à cause des défaillances du système de paye Phénix, et si oui, à combien ce préjudice doit-il être évalué?
4. Les membres du Premier sous-groupe ont-ils subi un préjudice moral à cause des défaillances du système de paye Phénix ayant affecté leur dossier, et si oui, à combien ce préjudice doit-il être évalué?
5. Les membres du Deuxième sous-groupe ont-ils subi un préjudice moral à cause des défaillances du système de paye Phénix ayant entraîné une réduction d'au moins 50% de leur rémunération pendant une période de quatre semaines ou plus, et si oui, à combien ce préjudice doit-il être évalué?
6. Le Gouvernement fédéral est-il responsable, le cas échéant, du préjudice causé aux membres du Groupe et des deux sous-groupes, respectivement, par les défaillances du système de paye Phénix?

7. Le Gouvernement fédéral a-t-il l'obligation de verser, au complet et à temps, les salaires de ses employés?

8. Le cas échéant, la Cour doit-elle ordonner le paiement des arrérages de salaires et autres paiements dus aux employés du Gouvernement du Canada, avec les intérêts et l'indemnité additionnelle depuis la demeure?

9. Le cas échéant, à quelle date la demeure peut-elle être établie?

IDENTIFIER comme suit les conclusions recherchées par l'action :

ACCUEILLIR la demande en action collective de la Demanderesse pour le compte du Groupe suivant et des sous-groupes suivants :

Toutes les personnes ayant eu un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada à tout moment depuis le 24 février 2016 jusqu'à la date de fin de la Période du recours (le « Groupe ») ;

Toutes les personnes qui, depuis le 24 février 2016 jusqu'à la date de fin de la Période du recours, ont été touchées par une ou plusieurs erreurs liées à leur rémunération alors qu'elles avaient un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada (le « Premier sous-groupe ») ;

Toutes les personnes qui, depuis le 24 février 2016 jusqu'à la date de fin de la Période du recours, ont reçu 50% ou moins de leur rémunération, de leurs prestations d'assurance-emploi ou de leur rémunération de congé pendant quatre semaines ou plus alors qu'elles avaient un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada (le « Deuxième sous-groupe ») ;

ACCUEILLIR l'action de la Demanderesse pour le compte de tous les membres du Groupe, du Premier sous-groupe et du Deuxième sous-groupe ;

CONDAMNER le Défendeur à payer à la Demanderesse et à chaque membre du Groupe la somme de 500\$, portant les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à compter du dépôt de la demande pour autorisation d'exercer une action collective et pour être représentante ;

CONDAMNER le Défendeur à payer à la Demanderesse et à chaque membre du Premier sous-groupe la somme de 1000\$, portant les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à compter du dépôt de la demande pour autorisation d'exercer une action collective et pour être représentante ;

CONDAMNER le Défendeur à payer à la Demanderesse et à chaque membre du Deuxième sous-groupe la somme de :

- 500\$ pour les quatre premières semaines où le membre a reçu 50% de sa paye ou moins ;
- pour chaque semaine supplémentaire où le membre a reçu 50% de sa paye ou moins, entre la cinquième et la dixième semaine inclusivement, 175\$ de plus ;
- pour chaque semaine supplémentaire où le membre a reçu 50% de sa paye ou moins, subséquemment à la dixième semaine, 250\$ de plus chacune ;

le tout portant les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à compter du dépôt de la demande pour autorisation d'exercer une action collective et pour être représentante ;

CONDAMNER le Défendeur à payer à la Demanderesse et à chaque membre du Deuxième sous-groupe la somme à être déterminée à l'occasion du processus de recouvrement et représentant les arrérages de salaire ou autre traitement dû à chacun de ces membres, portant les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à compter de la demeure ;

ORDONNER le recouvrement collectif des sommes à percevoir en vertu du présent jugement, selon la procédure à être établie par le tribunal ;

ORDONNER, le cas échéant la liquidation des réclamations des membres ou la distribution d'une indemnité à chacun d'eux à même les sommes recouvrées collectivement ;

PERMETTRE aux membres du Deuxième sous-groupe de présenter une réclamation individuelle pour leur préjudice subi en excédent du préjudice évalué en commun pour les membres du Deuxième sous-groupe, le tout, selon les modalités à être fixées par le tribunal ;

LE TOUT avec frais de justice, y compris les frais d'expertises, les frais d'avis et les frais reliés à l'administration des réclamations et à la distribution des indemnités ;

DÉCLARER qu'à moins d'exclusion, les membres du groupe seront liés par tout jugement à intervenir sur l'action collective de la manière prévue par la loi ;

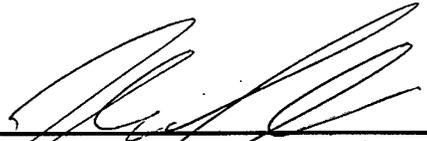
FIXER le délai d'exclusion à soixante (60) jours après la date de l'avis aux membres, délai à l'expiration duquel les membres du groupe qui ne se seront pas prévalus des moyens d'exclusion seront liés par tout jugement à intervenir ;

ORDONNER la publication d'un avis aux membres dans les termes et selon les modalités à être déterminées par le tribunal ;

RÉFÉRER le dossier au juge en chef pour détermination du district dans lequel l'action collective devra être exercée et désignation du juge pour l'entendre ;

LE TOUT, avec dépens, y compris les frais d'avis aux membres ;

Québec, le 10 avril 2017



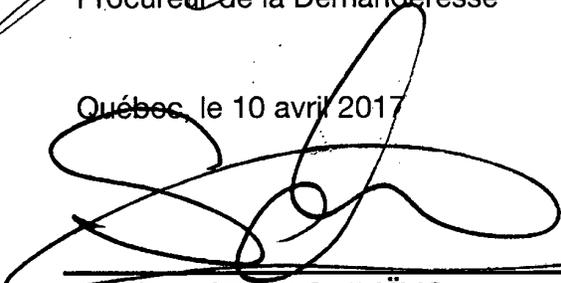
Me JULIEN FORTIER
Procureur de la Demanderesse

Québec, le 10 avril 2017



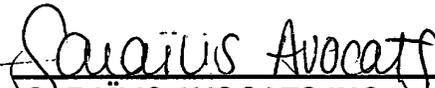
Me MAXIME GUÉRIN
Procureur de la Demanderesse

Québec, le 10 avril 2017



Me CHRISTIAN SARAÏLIS
Procureur de la Demanderesse

Québec, le 10 avril 2017



SARAÏLIS AVOCATS INC.
Procureurs de la Demanderesse