COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

No : 500-06-001238-233

DATE : 27 mai 2025

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE DONALD BISSON, J.C.S. (JB4644)

MARAL YERETZIAN
Demanderesse
c.
UBER PORTIER CANADA INC.
UBER RASIER CANADA INC.
UBER CASTOR CANADA INC.
UBER TECHNOLOGIES INC.
UBER CANADA INC.
UBER B.V.
RASIER OPERATIONS B.V.
UBER PORTIER B.V.
Défenderesses

JUGEMENT
(Sur demande d'autorisation d'exercer une action collective (art. 575 Cpc)

Table des matières

1. Introduction : contexte, arguments et questions en litige 2
2. ANALYSE ET DISCUSSION 5
   2.1 Le droit applicable 5
   2.2 L'apparence de droit (Art. 575(2) Cpc) 7
      2.2.1 Les allégations de la demanderesse 7
      2.2.2 Décision du Tribunal 9
      2.2.3 *Obiter dictum* sur l'apparence de droit 21
      2.2.4 Conclusion 24

2.3 Les questions identiques, similaires ou connexes (Art. 575(1) Cpc) 24
2.4 La composition du groupe (Art. 575(3) Cpc) 26
2.5 Le représentation (Art. 575(4) Cpc) 26
2.6 La définition du groupe 27
2.7 Le district judiciaire et les avis 28
2.8 Conclusion 28
POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL : 28

1. INTRODUCTION : CONTEXTE, ARGUMENTS ET QUESTIONS EN LITIGE

[1] Le Tribunal est saisi d'une demande modifiée pour autorisation d'exercer une action collective, la *Amended Application for Authorization to Institute a Class Action* du 17 novembre 2023 (la « Demande »), déposée par la demanderesse Maral Yeretzian à l'encontre des défenderesses Uber Portier Canada inc., Uber Rasier Canada inc., Uber Castor Canada inc., Uber Technologies inc., Uber Canada inc., Uber B.V., Rasier Operations B.V. et Uber Portier B.V. Le Tribunal désignera parfois les défenderesses comme « Uber ».

[2] La demande initiale non modifiée pour autorisation d'exercer une action collective a été déposée par la demanderesse le 28 avril 2023.

[3] L'action collective proposée porte sur le statut des personnes qui ont utilisé une application d'Uber pour faire du transport de passagers (les chauffeurs) ou pour fournir des services de livraison (les livreurs) au Québec et sur l'applicabilité de la *Loi sur les normes du* travail[1] (« L.n.t. ») à leur égard.

[4] La demanderesse recherche l'autorisation d'intenter une action collective contre les défenderesses pour elle et au nom du groupe suivant[2] :

> Français :
>
> Toute personne qui a utilisé l'application Uber pour transporter des passagers et/ou pour fournir des services de livraison au Québec en vertu d'une entente de service avec Uber.
>
> Anglais:
>
> All persons who used the Uber App to transport passengers and/or provide delivery services in Quebec pursuant to Service Agreements with Uber.

[5] La portée temporelle du groupe n'est pas précisée dans la Demande.

---

1 RLRQ, c N-1.1.
2 Par. 1 de la Demande.

[6] La demanderesse allègue fournir des services de covoiturage (ridesharing services) pour certaines ou toutes les défenderesses depuis décembre 2019 (par. 3 et 4 de la Demande).

[7] La demanderesse prétend avoir commencé « son emploi » (« her employment ») avec les défenderesses en décembre 2019 et allègue qu'elle ne savait pas qu'elle était une « salariée » qui aurait droit au salaire minimum, au paiement pour les heures supplémentaires, à l'indemnité de vacances et à l'indemnité pour les jours fériés en vertu de la L.n.t. en raison des représentations soi-disant fausses des défenderesses quant à son statut (par. 4, 4.1, 32, 34-35 et 40 de la Demande).

[8] La demanderesse plaide que tous les membres du groupe sont dans la même situation factuellement et juridiquement, et qu'ils doivent tous être traités comme étant des salariés des défenderesses, que celles-ci auraient illégalement et systématiquement désigné les membres du groupe comme des entrepreneurs indépendants (independant contractors), qu'elles auraient fait défaut de respecter la L.n.t., auraient systématiquement manqué à leurs obligations contractuelles à l'égard des membres du groupe, et qu'elles se seraient injustement enrichies en ne payant pas les cotisations d'employeur en vertu de la législation applicable. La demanderesse ajoute qu'une clause d'arbitrage et de renonciation aux actions collectives ne lui serait pas opposable.

[9] La demanderesse réclame des dommages pécuniaires de même que le versement de dommages punitifs.

[10] Voici les questions identiques, similaires et connexes que propose la demanderesse au paragraphe 31 de la Demande :

> a) Est-ce que les caractéristiques prédominantes du modèle économique d'Uber – y compris le fonctionnement de l'app et ses algorithmes sous-jacents – et sa relation avec les membres du groupe conduisent à la conclusion que les membres du groupe sont des employés d'Uber?
>
> b) Les normes prévues à la Loi sur les normes du travail relativement au salaire minimum, au paiement des heures supplémentaires, à la paie de vacances et à l'indemnité de jour férié constituent-elles des obligations implicites des contrats conclus avec les membres du Groupe?
>
> c) Est-ce qu'Uber a des obligations contractuelles et/ou légales de s'assurer que les membres du groupe ont été payés le salaire minimum et qu'ils ont reçu le paiement des heures supplémentaires, la paie de vacances et l'indemnité de jour férié?
>
> > (i) Si la réponse à la question commune (c) est « oui », Uber a-t-elle omis de payer aux membres du Groupe le salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires, la paie de vacances et l'indemnité de jour férié, comme l'exigent les obligations contractuelles d'Uber et/ou ses obligations légales en vertu de la *Loi sur les normes du travail*?

(ii) Si la réponse à la question commune (c) est « oui », Uber a-t-elle omis de verser des cotisations de l'employeur aux retenues prévues par les lois prévoyant des retenues applicables? Si oui, Uber s'est-elle injustement enrichie?

d) Est-ce que la Nouvelle Clause d'Arbitrage et/ou la clause de renonciation à une action collective mises en œuvre par Uber le ou vers le 26 août 2020 sont inopposables pour les raisons suivantes, entre autres :

(i) Elles sont contraires à la *Loi sur les normes du travail*?

(ii) Elles violent des principes de formation du contrat? et/ou

(iii) Elles sont des clauses abusives?

[11] Le 16 avril 2024, le Tribunal a permis[3] aux défenderesses de déposer une preuve appropriée, soit les Pièces U-3, U-5, AS-1, AS-2, AS-4 et AS-6. La demanderesse a par la suite repris certains de ces documents dans ses pièces.

[12] Les défenderesses contestent la Demande aux motifs suivants :

- Absence d'apparence de droit du recours de la demanderesse qui serait prescrit et absence de démonstration des éléments constitutifs de chaque cause d'action;

- Absence de questions identiques, similaires ou connexes : reconnaître le statut de salarié au sens de la L.n.t., plutôt que celui d'entrepreneur indépendant, n'a jamais fait l'objet d'une action collective au Québec et est impossible sur une base collective, puisque le véhicule de l'action collective ne se prête pas du tout au caractère hautement individuel de l'analyse devant être faite par le Tribunal pour déterminer le statut juridique de chaque personne.

[13] Les défenderesses soumettent de façon subsidiaire des modifications au groupe et aux questions communes.

[14] Le Tribunal souligne qu'il existe également les actions collectives suivantes dans d'autres provinces canadiennes :

- Antérieurement au dépôt du présent dossier, deux actions collectives concernant le statut des chauffeurs/livreurs ont été déposées contre certaines défenderesses : l'une en Ontario par David Heller (« Dossier Heller ») et l'autre en Alberta par Shaneef Mohamed Virani (« Dossier Virani ») le 2 juillet 2020. Ces deux dossiers ont été certifiés les 12 août 2021 et 25 avril 2023 respectivement[4];

- Le Dossier Heller a toujours visé les chauffeurs/livreurs de l'Ontario seulement, alors que le Dossier Virani visait initialement un groupe national, à l'exclusion des

---

3 *Yeretzian* c. *Uber Portier Canada inc.*, 2024 QCCS 1340.

4 *Heller* v. *Uber Technologies inc.*, 2021 ONSC 5518; *Virani* v. *Uber Portier Canada inc*, 2023 ABKB 240 (ce jugement est la Pièce P-12 de la demanderesse).

chauffeurs/livreurs de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard (donc incluant ceux du Québec). Dans le jugement de certification, la portée territoriale du groupe certifié a été limitée aux chauffeurs/livreurs de l'Alberta;

- La demanderesse a pris part au Dossier Virani : deux déclarations sous serment qu'elle a signées y ont été déposées (28 janvier 2022, Pièce P-6, et 24 mai 2022, Pièce U-3), et elle a été interrogée le 18 août 2022 (voir transcription, Pièce P-7).

- Les chauffeurs et livreurs du Québec ne sont donc pas visés par ces deux actions collectives hors Québec à l'heure actuelle.

[15] Passons à l'analyse.

2. ANALYSE ET DISCUSSION

[16] Le Tribunal débute par le droit applicable.

2.1 Le droit applicable

[17] L'article 575 du *Code de procédure civile* (« Cpc ») se lit ainsi :

> **575.** Le tribunal autorise l'exercice de l'action collective et attribue le statut de représentant au membre qu'il désigne s'il est d'avis que:
>
> 1° les demandes des membres soulèvent des questions de droit ou de fait identiques, similaires ou connexes;
>
> 2° les faits allégués paraissent justifier les conclusions recherchées;
>
> 3° la composition du groupe rend difficile ou peu pratique l'application des règles sur le mandat d'ester en justice pour le compte d'autrui ou sur la jonction d'instance;
>
> 4° le membre auquel il entend attribuer le statut de représentant est en mesure d'assurer une représentation adéquate des membres.

[18] Les arrêts *Homsy* c. *Google*[5] et *Tessier* c. *Economical, compagnie mutuelle d'assurance*[6] présentent ainsi l'état du droit sur l'autorisation d'exercice d'une action collective :

> 1) Les conditions de l'article 575 Cpc sont exhaustives, de sorte que si elles sont toutes satisfaites, le juge d'autorisation doit autoriser l'action collective. Le juge exerce une certaine forme de discrétion dans l'appréciation de la satisfaction des conditions d'autorisation. Ainsi, si l'une des conditions énoncées à l'article 575 Cpc n'est pas satisfaite, il doit rejeter la demande d'autorisation;

---

5 2023 QCCA 1220.
6 2023 QCCA 688.

2) Une seule question commune peut suffire à satisfaire l'exigence du paragraphe 575(1) Cpc, si elle permet de faire avancer le débat ou de favoriser son règlement d'une manière non négligeable, sans qu'on doive nécessairement y apporter une réponse commune;

3) Aux fins du paragraphe 575(2) Cpc, les allégations factuelles de la demande d'autorisation (à distinguer des allégations de nature juridique) doivent être tenues pour avérées à moins qu'elles ne soient génériques ou générales, vagues, imprécises, manifestement inexactes ou autrement contredites par la preuve de la partie demanderesse elle-même ou qu'elles ne relèvent de l'opinion, de l'hypothèse ou de la spéculation. Les faits ainsi tenus pour avérés doivent justifier les conclusions recherchées en offrant un syllogisme juridique non pas certain, mais simplement défendable, soutenable, qui ne soit ni frivole ni nettement mal fondé, la partie demanderesse n'ayant qu'à « établir une simple "possibilité" d'avoir gain de cause sur le fond, pas même une possibilité "réaliste" ou "raisonnable" ». Il s'agit d'un fardeau de démonstration léger, pas de preuve par prépondérance;

4) Si les allégations de la demande ne sont pas génériques, générales, vagues ou imprécises, alors le demandeur n'a pas à fournir de preuve;

5) Quant aux faits que la défense aurait eu la permission de mettre en preuve, les faits allégués dans la demande d'autorisation sont tenus pour avérés à moins qu'une telle preuve non contredite ne démontre qu'ils sont faux. Les faits allégués par la défense ne sont pas tenus pour avérés s'ils sont éventuellement susceptibles d'être contredits par le demandeur;

6) Quant au paragraphe 575(3) Cpc, les juges autorisateurs doivent simplement se demander s'il existe un groupe et si sa composition rend difficile ou peu pratique l'application des règles sur le mandat d'ester en justice pour le compte d'autrui (Art. 91 Cpc) ou sur la jonction d'instance (Art. 210 Cpc), ce qui est habituellement le cas des demandes visant un grand nombre de personnes dont l'identité n'est pas facilement déterminée;

7) Finalement, le paragraphe 575(4) Cpc exige que la personne destinée à représenter les membres puisse assurer cette fonction de manière adéquate, ce qui suppose qu'elle ait elle-même un intérêt (juridique) à poursuivre, qu'elle ne soit pas en conflit d'intérêts avec les autres membres du groupe et qu'elle soit minimalement compétente (elle doit ainsi s'intéresser, au sens ordinaire du terme, à l'affaire, en avoir une compréhension générale et être en mesure de prendre, au besoin, les décisions qui s'imposent au bénéfice de l'ensemble du groupe, étant entendu qu'elle sera assistée et conseillée dans ces tâches par l'avocat au dossier).

[19] Les extraits pertinents de la L.n.t. sont exposés plus loin.

[20] Il convient de débuter l'analyse par l'apparence de droit.

2.2 L'apparence de droit (Art. 575(2) Cpc)

[21] C'est bien sûr le cas de la demanderesse qui doit être analysé, parce que c'est la base de tout le recours. Voyons ce qu'elle allègue dans la Demande, aux paragraphes 2 à 4, 4.1 à 4.3, 42 et 44 et aux Pièces P-6 et U-3. On doit aussi tenir compte de son interrogatoire du 18 août 2022, Pièce P-7.

[22] Le Tribunal souligne que la demanderesse invoque les quatre causes d'actions suivantes, reliées à sa prétention selon laquelle que son statut juridique vis-à-vis des défenderesses est celui d'employée :

1) Une contravention aux dispositions de la L.n.t. relatives aux conditions minimales d'emploi;

2) Un bris de contrat, en argumentant que les dispositions de la L.n.t. seraient des conditions contractuelles implicites des différents contrats conclus entre les membres du groupe et les défenderesses;

3) Une violation de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la « Charte »)[7], donnant lieu à des dommages punitifs;

4) Un enrichissement injustifié.

[23] Qu'en est-il?

2.2.1 Les allégations de la demanderesse

[24] Selon la demanderesse, elle a commencé à utiliser l'application Uber en tant que conductrice Uber en décembre 2019 jusqu'en décembre 2021[8]. Elle allègue qu'elle a fait l'expérience directe du contrôle qu'Uber exerçait sur ses activités.

[25] Sur la base de cette expérience, elle allègue que le niveau de contrôle qu'Uber a sur elle et les membres du groupe crée une relation employeur-employé et qu'Uber a mal classé le statut d'emploi des membres du groupe. Cette erreur de classification a privé le groupe et elle-même des protections et des avantages prévus par la L.n.t.

[26] Le Tribunal note qu'il n'y a pas de débat sur les faits selon lesquels les défenderesses aient classé la demanderesse comme entrepreneur indépendant et ne lui aient pas payé le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaire, l'indemnité de vacances et l'indemnité de jour férié, tous prévus à la L.n.t. Les défenderesses n'ont pas non plus versé les cotisations de l'employeur au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et en conformité à la *Loi sur l'assurance-emploi*[9].

---

7 RLRQ, c. C-12.

8 La date de fin de décembre 2021 apparaît aux pages 29, 30 et 31 de l'interrogatoire de la demanderesse du 18 août 2022, Pièce P-7.

9 L.C. 1996, c. 23.

[27] La demanderesse allègue que les membres du groupe ont signé avec les défenderesses des Ententes de service (Pièce P-9 en liasse) afin de pouvoir fournir des services de livraison de nourriture ou de covoiturage par l'intermédiaire de l'application Uber. Selon la demanderesse, les ententes de services doivent être lues conjointement avec les lignes directrices (Pièces P-3 et P-10 en liasse), qui énoncent également les obligations des membres du groupe. Bien que la demanderesse n'allègue pas qu'elle a elle-même signé ces documents, le Tribunal lira entre les lignes et va supposer que c'est le cas.

[28] La demanderesse allègue qu'un contrat d'emploi a été formé en vertu des articles 2085 et suivants du *Code civil du Québec* (« CcQ »). Elle réclame donc des défenderesses de lui verser le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, l'indemnité de vacances et l'indemnité de jour férié auxquels elle aurait droit en vertu de la L.n.t. Elle ne chiffre pas ses réclamations. Il y aurait responsabilité contractuelle de Uber en vertu de l'article 1458 CcQ pour défaut de respecter les articles 2085 CcQ et suivants, et la L.n.t.

[29] Selon la demanderesse, les manquements d'Uber donnent également lieu à l'octroi de dommages-intérêts punitifs, en vertu de l'article 49 de la *Charte*, parce qu'Uber a porté atteinte de façon illicite et intentionnelle aux droits à la sécurité, à l'honneur et à l'intégrité des membres du groupe (Art. 4) ainsi qu'à leurs droits de propriété (Art. 6). La demanderesse demande une condamnation au montant de 10 000 000 $, avec un recouvrement collectif.

[30] La demanderesse allègue également que le défaut par Uber de verser les diverses cotisations de l'employeur et retenues prévues par les lois constitue un enrichissement injustifié au sens de l'article 1493 CcQ. Elle demande au Tribunal de déclarer les défenderesses responsables de cet élément envers les membres du groupe. Elle ne chiffre pas ces montants.

[31] La demanderesse demande le recouvrement collectif de tous les dommages pécuniaires.

[32] Enfin, la demanderesse argumente que la nouvelle clause d'arbitrage et/ou la clause de renonciation à une action collective mises en œuvre par Uber le 26 août 2020 (Pièce P-4) soit inopposables envers elle, car elle est contraire à la L.n.t., elle viole les principes de formation du contrat (vice de consentement), et elle est une clause abusive. Cette clause impose l'arbitrage pour tout litige entre le chauffeur et Uber et une renonciation à recevoir toute indemnité dans toute action collective contre Uber. Le chauffeur peut cependant renoncer à cette clause. La demanderesse en a ici renoncé au bénéfice de la clause d'arbitrage par courriel le 24 juillet 2021 (Pièce P-5). Aucune conclusion cependant ne vise cette demande de la demanderesse.

[33] La demanderesse a-t-elle démontré son apparence de droit?

2.2.2 Décision du Tribunal

[34] Selon le Tribunal, tout le recours de la demanderesse dépend non seulement de la qualification de sa relation contractuelle avec Uber mais également de l'application de la L.n.t. à la relation entre la demanderesse et les défenderesses. En effet, s'il ne s'agit pas d'un contrat d'emploi ou si la L.n.t. ne s'applique pas, alors Uber ne doit rien à la demanderesse, n'a rien à payer aux instances gouvernementales comme retenues d'emploi et n'a pas fait de fausses représentations.

[35] En effet, selon le Tribunal :

1) Une étude détaillée de la Demande démontre que toutes les allégations de la demanderesse visent uniquement des garanties prévues à la L.n.t. et ne visent aucune autre obligation contractuelle distincte des obligations prévues à la L.n.t. La demanderesse n'identifie aucune disposition contractuelle régissant sa relation avec les défenderesses à laquelle ces dernières auraient contrevenu;

2) En fait, la Demande ne contient aucune allégation selon laquelle les défenderesses auraient contrevenu à des dispositions contractuelles prévues aux Ententes de service (Pièce P-9 en liasse) et aux lignes directrices (Pièces P-3 et P-10 en liasse). Autrement dit, les conditions implicites et explicites invoquées par la demanderesse tirent totalement leur source, donc leur fondement juridique, de la L.n.t.;

3) Si la L.n.t. ne s'applique pas, le Tribunal est d'avis que le fait d'avoir fait défaut de se conformer aux dispositions impératives de la L.n.t. ne constitue pas un bris de contrat. Les Ententes de service (Pièce P-9 en liasse) et les lignes directrices (Pièces P-3 et P-10 en liasse) ne contiennent aucune disposition relative aux éléments visés par la L.n.t., soit le salaire minimum, le temps supplémentaire, les indemnités de vacances et les jours fériés. La demanderesse n'en a pas identifié. Il s'agit donc de contraventions statutaires, non contractuelles, qui nécessitent l'application de la L.n.t.;

4) Autrement dit, sans l'application de L.n.t., la demanderesse n'a aucun recours de nature contractuelle contre les défenderesses. Aucune des autorités citées par la demanderesse ne soutient sa position et sa Demande telle que rédigée ne la soutient pas non plus. En fait, une lecture attentive des autorités de la demanderesse et de celles des défenderesses démontre clairement que[10] :

a) Si le contrat de travail contient explicitement des éléments relatifs au salaire, au temps supplémentaire, aux indemnités de vacances et aux jours fériés, alors le salarié peut poursuivre l'employeur devant les tribunaux civils

---

[10] *Gaboriault* c. *Contact P. Buick GMC (division de Complexe auto 440 de Laval inc.)*, 2009 QCCQ 14239, par. 34 à 40 et autorités citées; *Zadorozhna* c. *Ethica Clinical Research inc.*, 2022 QCCQ 3329, par. 20 à 23; *Hamel* c. *Gaudreau & Associés*, 2001 CanLII 13471 (C.Q.), pp. 7 et 8; *Hamel* c. *Gaudreau et Ass.*, 2003 CanLII 52360 (C.Q.), par. 33; *Martel* c. *Club de golf Orléans inc.*, 2002 CanLII 12074 (C.Q.), par. 3, 4, 5 et 14; *Québec (Commission des normes du travail)* c. *Legault*, 1997 CanLII 9970 (C.A.), p. 3.

pour ces éléments et alors les articles 2085 CcQ et suivants s'appliqueront, tout comme la prescription de 3 ans prévue à l'article 2925 CcQ;

b) Si le contrat de travail ne contient aucun élément relatif au salaire, au temps supplémentaire, aux indemnités de vacances et aux jours fériés et que la personne qui se prétend employée réclame les garanties minimales prévues à la L.n.t., alors le recours est exclusivement basé sur la L.n.t. et n'est pas de nature contractuelle, même si la personne argumente que les conditions de la L.n.t. sont implicitement incluses à son contrat de travail. Par ailleurs, la prescription qui s'applique alors est celle de 1 an de l'article 115 L.n.t. La jurisprudence est unanime à l'effet que la prescription d'un an prévue à l'article 115 de la L.n.t. s'applique aux réclamations salariales qui tirent leur fondement juridique de l'existence même d'une norme plutôt que d'un contrat de travail. C'est ce cas qui est ici celui de la demanderesse, selon le Tribunal;

c) Le Tribunal n'a pas à aborder la question mitoyenne puisqu'elle n'apparaît pas ici du cas de la demanderesse, c'est-à-dire le cas d'un contrat de travail qui contient en partie des éléments sur le salaire, le temps supplémentaire et les vacances, mais qui serait inférieur à ce que prévoit la L.n.t. Tous les contrats mis en preuve ici ne contiennent aucun des éléments de la L.n.t.

[36] Également, s'il n'y a pas de contrat d'emploi ou si la L.n.t. ne s'applique pas, la question de la légalité de la clause d'arbitrage ne se pose pas car l'action collective n'existera plus et la mécanique de la clause serait donc sans objet dans le cadre des présentes procédures telles que rédigées[11]. En outre, s'il n'y a pas de contrat d'emploi ou si la L.n.t. ne s'applique pas, alors la question de l'enrichissement injustifié ne se pose pas car il n'est alors pas question de cotisations de l'employeur et de retenues prévues par des lois du travail diverses. Enfin, s'il n'y a pas de contrat d'emploi ou si la L.n.t. ne s'applique pas, Uber n'a donc privé les membres de rien et il ne saurait être question d'une quelconque violation d'un droit prévu à la Charte, ni encore moins de dommages punitifs.

[37] Bref, le Tribunal conclut que le recours de la demanderesse est uniquement basé ici sur la L.n.t. Il faut donc qu'elle soit une employée pour que la L.n.t. s'applique, et il faut également que les droits prévus à la L.n.t. s'appliquent également à son cas. La prescription de 1 an de l'article 115 L.n.t. s'applique également à son recours en vertu de la L.n.t.

[38] Qu'en est-il?

[39] Même si le recours de la demanderesse est exclusivement basé sur la L.n.t., l'article 2085 CcQ s'applique quant à la définition de la notion d'employé. L'article 2085 CcQ définit le contrat de travail comme « celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige,

---

[11] Peut-être y aurait-il matière à discussion sur cette clause indépendamment de la L.n.t., mais ici la Demande n'est pas rédigée pour supporter un argument autonome à cet égard.

pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur ». À cette disposition, on doit ajouter l'article 1 L.n.t. qui définit le terme « employé » comme suit :

> 10° « personne salariée » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; cette expression comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel:
>
> i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;
>
> ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;
>
> iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat;

[40] La loi et la jurisprudence unanime prévoit donc que les éléments constitutifs d'un contrat de travail sont au nombre de trois, soit une obligation de fournir une prestation de travail, la réception d'une rémunération et l'existence d'un lien de subordination entre les parties. La subordination juridique du salarié à l'employeur est le plus important de ces éléments, bien que les autres critères doivent être quand même rencontrés[12]. Il importe toutefois de ne pas confondre la subordination juridique avec la dépendance économique[13] ou la subordination à des mécanismes de régulation législative[14].

[41] La jurisprudence[15] a statué que la subordination juridique dépend des faits, les tribunaux n'étant pas tenus de retenir la qualification donnée au contrat par les parties. L'analyse porte plutôt sur l'identification d'indices tangibles de subordination juridique, notamment les critères suivants cités par la demanderesse : 1) l'attribution périodique du travail par l'employeur ou ses représentants; 2) les normes relatives au temps de travail, aux lieux d'exécution du travail et aux moyens d'exécution du travail; 3) l'imposition de règles de conduite ou de comportement; 4) la propriété de l'employeur sur les clients; 5) la fixation unilatérale de la rémunération par l'employeur sans véritable négociation; et 6) le pouvoir de l'employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé.

[42] À cette liste, on doit par contre ajouter les éléments suivants, identifiés par Uber et tirés de la décision de la Cour supérieure *9095-3532 Québec inc. (La Capitale Saguenay-Lac-St-Jean)* c. *Daigle*[16] : 1) l'existence de l'élément de profits ou de pertes;

---

12 *Cabiakman* c. *Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55, par. 27 et 28.

13 *Dicom Express inc.* c. *Paiement*, 2009 QCCA 611, par. 16 et 30.

14 *9095-3532 Québec inc. (La Capitale Saguenay—Lac-St-Jean)* c. *Daigle*, 2010 QCCS 6066, par. 34 à 39 et 56 (demande de permission d'appeler rejetée, *Fortin* c. *9085-3532 Québec inc,* 2011 QCCA 129).

15 *HMI Industries inc.* c. *Santos*, 2010 QCCA 606, par. 5; *Modern Cleaning Concept inc.* c. *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec*, 2019 CSC 28, par. 33; *Bermex International inc.* c *Agence du revenu du Québec*, 2013 QCCA 1379, par. 54.

16 Précité, note 14, par. 51 à 54.

2) l'obligation de rendement et de production; 3) la façon dont quelqu'un peut être embauché ou congédié; 4) le lien de préposition et de subordination; 5) la responsabilité de celui qui paie l'autre; 6) la propriété des instruments de travail; 7) l'obligation d'aviser lors des absences; 8) l'obligation de présenter des rapports; 9) l'obligation d'accomplir le travail soi-même; 10) le comportement des parties à l'égard des déductions à la source. La Cour supérieure rappelle dans cette décision qu'il n'y a aucun « critère universel » permettant de déterminer le statut de salarié d'un individu, et que ces critères doivent toujours être appliqués dans une perspective de globalité en regard des faits particuliers de la situation.

[43] Selon la demanderesse, bien que les documents rédigés par Uber (Pièces P-9 et P-19) qualifient les membres du groupe d'« entrepreneurs indépendants », ils révèlent les indices suivants de contrôle correspondant aux critères développés par la jurisprudence pour la qualification d'une relation d'emploi, tel qu'elle l'allègue au paragraphe 13 de la Demande :

> 1) Les membres du groupe doivent passer un processus de sélection obligatoire pour travailler pour Uber et ce processus peut s'étendre sur plusieurs semaines;
>
> 2) Les membres du groupe doivent fournir à Uber une preuve d'admissibilité à travailler au Canada (par exemple passeport, numéro d'assurance sociale, certificat de naissance, carte de résident permanent, etc.), et ils doivent toujours se conformer à toutes les conditions applicables à leurs licences, permis de travail et autres autorisations de travailler au Canada;
>
> 3) Uber forme tous les membres du groupe à l'utilisation de l'application et d'autres logiciels connexes nécessaires à l'exercice de leurs fonctions;
>
> 4) Les membres du groupe doivent utiliser les outils d'Uber ou prescrits par Uber, sous la forme de sacs de livraison, de données, de panneaux de livraison et de l'application Uber;
>
> 5) Uber prescrit le type de véhicule que les membres du groupe doivent fournir, entretenir et utiliser ainsi que la catégorie de permis qu'ils doivent posséder pour travailler pour Uber;
>
> 6) Les véhicules des membres du groupe sont soumis à des inspections obligatoires par Uber, et le non-respect par les membres du groupe peut entraîner leur suspension immédiate. Par exemple, après avoir été impliqué dans une collision, un conducteur ne peut pas reprendre ses services tant qu'Uber n'a pas déterminé que sa voiture est en bon état;
>
> 7) Tous les prix et toutes les indemnités sont fixés uniquement par Uber, et Uber peut annuler ou réduire unilatéralement le tarif dû au membre du groupe;
>
> 8) Les membres du groupe ne sollicitent pas et ne contactent pas les clients. En fait, tous les clients communiquent directement avec Uber, et à ce moment-là, les

renseignements sur les clients sont fournis aux membres du groupe afin que ceux-ci puissent servir les clients d'Uber;

9) Il est interdit aux membres du groupe d'accepter une course en dehors de l'application Uber. S'ils le font, ils risquent de perdre leur accès à l'application Uber;

10) Les membres du groupe ne peuvent pas négocier les courses et leurs tarifs avec les clients, conformément aux lignes directrices communautaires (Pièces P-3 et P-10). Les membres du groupe demeurent donc dépendants de l'application Uber et cela les empêche de développer leur propre clientèle, comme pourraient le faire les entrepreneurs indépendants, comme en a témoigné la demanderesse (Pièce P-7);

11) Uber conserve sa seule discrétion d'accepter ou de refuser tout client potentiel qui contacte Uber pour des services;

12) Tous les clients servis par les membres du groupe sont signalés à Uber par l'intermédiaire de l'application et suivis par Uber;

13) Les membres du groupe qui réduisent leurs heures de travail se voient refuser des promotions spéciales, des incitatifs et des augmentations de salaire;

14) Seul Uber traite les plaintes des clients concernant les membres du groupe;

15) Uber assume la responsabilité de l'inconduite présumée des membres du groupe dans le cadre de la prestation de services au public au nom d'Uber;

16) Uber entreprend un examen complet du rendement des membres du groupe, notamment en recueillant les commentaires des clients et d'autres données connexes sur les membres du groupe, et peut suspendre ou résilier l'utilisation de l'application par un membre du groupe si le service fourni ou la note du membre du groupe n'est pas satisfaisant;

17) Les membres du groupe ne peuvent pas sous-traiter ou employer indépendamment d'autres chauffeurs dans le cadre de leurs comptes d'application avec Uber pour fournir des services au nom des membres du groupe;

18) Il est interdit aux membres du groupe de développer leurs propres applications pour fournir indépendamment des services aux clients;

19) Les services rendus par les membres du groupe constituent la grande majorité des revenus d'Uber;

20) Les membres du groupe ne reçoivent pas de paiement directement des clients;

21) Les membres du groupe sont payés directement par Uber à des intervalles précis;

22) Uber fournit des renseignements limités aux membres du groupe concernant les courses potentielles, ce qui rend difficile pour les membres du groupe de prendre une décision éclairée lorsqu'ils acceptent une course ;

23) Les membres du groupe ne peuvent pas définir ou filtrer les critères de prise de commandes, y compris pour assurer leur sécurité, comme l'endroit où ils voyagent ou qui ils conduisent. Par exemple, au printemps 2020, alors que le monde était sous l'assaut de la COVID-19, la demanderesse s'est vu refuser la possibilité de filtrer ses trajets, notamment ceux à destination de l'aéroport et avec des passagers susceptibles d'être porteurs du virus et ce, malgré les demandes de la demanderesse, comme il ressort des notes sténographiques de son interrogatoire, Pièce P-7.

[44] La demanderesse résume ainsi ses allégations dans son plan d'argumentation[17] :

1) Le chauffeur doit s'engager à exécuter pleinement toutes les demandes acceptées conformément aux paramètres du travail et aux autres spécifications établies par le client d'Uber, dont l'échec entraînera une violation du contrat de service;

2) Le chauffeur doit fournir des copies écrites de toutes les licences, permis et autres conditions juridiques préalables nécessaires pour fournir des services de covoiturage ou de transport, et Uber a le droit d'examiner ces licences et permis, dont l'échec entraînera une violation du contrat de service;

3) Pendant la période où les chauffeurs sont connectés à l'application, ils ne peuvent effectuer des services de transport que pour les demandes reçues via l'application;

4) Le chauffeur s'engage à consacrer fidèlement et avec diligence ses meilleurs efforts, compétences et aptitudes à se conformer aux paramètres du poste et aux spécifications du client Uber relatives à toute demande acceptée;

5) Le chauffeur ne peut conduire qu'un véhicule approuvé par Uber;

6) Uber peut limiter l'accès du chauffeur à l'application si celui-ci a une note faible;

7) Uber a le droit, à tout moment et à sa seule discrétion, d'interdire ou de restreindre l'utilisation de l'application par les conducteurs;

8) Le chauffeur doit fournir à Uber une preuve de sa citoyenneté ou de sa résidence permanente, de son permis de travail (y compris les conditions) ou de toute autre autorisation de travailler au Canada;

9) Uber est autorisé à annuler ou à réduire le tarif payé aux chauffeurs;

10) Le smartphone utilisé par le chauffeur doit répondre aux spécifications d'Uber alors en vigueur ou Uber fournit au chauffeur un smartphone détenu et contrôlé par Uber dans le seul but que le chauffeur utilise l'application;

11) Tous les conducteurs doivent se soumettre à une vérification des antécédents;

---

[17] Ces éléments ont été tirés par la demanderesse des Pièces P-9 en liasse et P-1- en liasse. Les références à toutes les clauses apparaissent à son plan d'argumentation. Le Tribunal lit entre les lignes et présume que la demanderesse est régie par tous ces éléments, bien qu'elle ne l'allègue pas.

12) Les conducteurs peuvent perdre leur accès à l'application s'ils acceptent des appels illégaux dans la rue pendant l'utilisation de l'application;

13) Solliciter un paiement en dehors de l'application peut entraîner la perte de l'accès à l'application;

14) Les chauffeurs qui livrent de la nourriture et ne livrent pas dans l'heure d'arrivée estimée fournie par Uber peuvent perdre l'accès à l'application; et

15) Les livraisons et voiturages hors application sont interdits.

[45] Uber ne conteste pas que, pour la demanderesse, elle a démontré une apparence de droit à être qualifiée de salariée au sens de la L.n.t.; Uber n'y consent cependant pas.

[46] Le Tribunal est d'avis qu'il n'a pas à étudier formellement ces éléments quant au cas de la demanderesse car un constat majeur ressort des allégations factuelles de la demanderesse : son recours est prescrit. On l'a vu, le recours de la demanderesse est uniquement basé sur la L.n.t.; il n'y a pas de recours contractuel indépendant. Ainsi, on l'a aussi vu, puisqu'elle n'a aucun autre recours que celui qui est prévu à la L.n.t., donc tout le reste de ses allégations et recours tombent.

[47] Voici pourquoi le recours de la demanderesse en vertu de la L.n.t. est prescrit. Le Tribunal a décidé précédemment que la prescription de 1 an de l'article 115 L.n.t. s'applique à son recours. Lorsque la demande initiale non modifiée pour autorisation d'exercer une action collective est déposée par la demanderesse le 28 avril 2023, son recours est prescrit car plus d'un an s'est écoulé depuis la naissance de son droit d'action.

[48] Le Tribunal a déjà fait état que la demanderesse a décidé d'arrêter d'utiliser l'application Uber en décembre 2021. Or, selon le Tribunal, en appliquant la prescription de 1 an de l'article 115 L.n.t., la demanderesse était donc prescrite au plus tard quelque part en décembre 2022. Elle a déposé sa demande initiale non modifiée pour autorisation d'exercer une action collective le 28 avril 2023, alors qu'elle était déjà prescrite. Pour ce motif, la Demande n'a donc aucune apparence de droit. Le Tribunal peut se prononcer à l'autorisation sur cette question, puisqu'elle ne nécessite aucune autre preuve et puisque la demanderesse n'allègue dans ses procédures écrites formelles aucune suspension ou interruption de la prescription à son égard.

[49] Or, en plaidoirie orale, la demanderesse prétend cependant que son droit d'action n'est pas né en décembre 2021 car elle était dans une situation d'impossibilité d'agir au sens de l'article 2904 CcQ vu le comportement de Uber qui la maintenait en état d'ignorance de ses droits, et vu que de toute façon le dépôt du *Statement of claim* le 2 juillet 2020 dans le dossier Virani en Alberta (Pièce P-11) a interrompu la prescription à son égard en vertu de l'article 2892 CcQ car les membres québécois étaient inclus jusqu'à la décision de certification du 25 avril 2023 (Pièce P-12). La demanderesse invoque également l'article 2895 CcQ qui lui aurait permis au pire de déposer sa demande dans les trois mois après le 25 avril 2023. Uber conteste ces arguments et se réfère à l'article

2908 CcQ sur la suspension qui doit s'appliquer ici selon elle et qui ne donnerait aucun effet suspensif à une demande de certification hors Québec.

[50] Que décider?

[51] Il est vrai que l'impossibilité d'agir, l'interruption et la suspension de la prescription prévues au CcQ s'appliquent à l'article 115 L.n.t.[18] Mais les arguments de la demanderesse à cet égard sont-ils fondés?

[52] Il convient d'aborder ces arguments de façon très distincte.

[53] Voici d'abord les articles 2892, 2895, 2903, 2904 et 2908 CcQ :

> **2892.** Le dépôt d'une demande en justice, avant l'expiration du délai de prescription, forme une interruption civile, pourvu que cette demande soit signifiée à celui qu'on veut empêcher de prescrire, au plus tard dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai de prescription.
>
> La demande reconventionnelle, l'intervention, la saisie et l'opposition sont considérées comme des demandes en justice. Il en est de même de l'avis exprimant l'intention d'une partie de soumettre un différend à l'arbitrage, pourvu que cet avis expose l'objet du différend qui y sera soumis et qu'il soit notifié suivant les règles et dans les délais applicables à la demande en justice.
>
> **2895.** Lorsque la demande d'une partie est rejetée sans qu'une décision ait été rendue sur le fond de l'affaire et que, à la date du jugement, le délai de prescription est expiré ou doit expirer dans moins de trois mois, le demandeur bénéficie d'un délai supplémentaire de trois mois à compter de la notification de l'avis du jugement, pour faire valoir son droit.
>
> Il en est de même en matière d'arbitrage; le délai de trois mois court alors depuis le dépôt de la sentence, la fin de la mission des arbitres ou la notification de l'avis du jugement d'annulation de la sentence.
>
> **2903.** Après l'interruption, la prescription recommence à courir par le même laps de temps.
>
> **2904.** La prescription ne court pas contre les personnes qui sont dans l'impossibilité en fait d'agir soit par elles-mêmes, soit en se faisant représenter par d'autres.
>
> **2908.** La demande pour obtenir l'autorisation d'exercer une action collective suspend la prescription en faveur de tous les membres du groupe auquel elle profite ou, le cas échéant, en faveur du groupe que décrit le jugement qui fait droit à la demande.
>
> Cette suspension dure tant que la demande d'autorisation n'est pas rejetée, que le jugement qui y fait droit n'est pas annulé ou que l'autorisation qui est l'objet du jugement n'est pas déclarée caduque; par contre, le membre qui demande à être

---

[18] *Commission des normes du travail* c. *9229-0436 Québec inc.*, 2013 QCCQ 7916, par. 16 à 28.

> exclu de l'action, ou qui en est exclu par la description que fait du groupe le jugement qui autorise l'action, un jugement-rendu en cours d'instance ou le jugement qui dispose de l'action, cesse de profiter de la suspension de la prescription.
>
> Toutefois, s'il s'agit d'un jugement, la prescription ne recommence à courir qu'au moment où le jugement n'est plus susceptible d'appel.

[54] **Premièrement, quant à l'impossibilité d'agir** : En vertu de l'article 2904 CcQ, la prescription ne peut commencer à courir avant que ne soit né le droit de recourir à l'action. C'est pourquoi la prescription ne peut débuter avant le premier moment où la victime avait la possibilité d'agir. L'ignorance des faits juridiques générateurs de son droit, lorsque cette ignorance résulte d'une faute du débiteur, est une impossibilité en fait d'agir et le point de départ de la computation des délais sera suspendu jusqu'à ce que le créancier ait pris connaissance de l'existence de son droit, en autant qu'il se soit comporté avec la vigilance du bon père de famille[19].

[55] La demanderesse plaide qu'elle était dans une telle impossibilité, car Uber l'a contrôlée et l'a maintenue dans un état d'ignorance de son statut d'employé en utilisant des contrats et des directives qui mentionnent tous qu'elle est un « independant contractor », et qu'elle n'a pas pu connaître qu'elle avait un recours jusqu'à ce que des avocats le lui disent. La demanderesse fait référence aux allégations contenues aux paragraphes 12.1 et 17 de la Demande :

> 12.1. Importantly, the terms of the Services Agreements, including the qualification of the Class Members as "independent contractors," do not correspond to the day-to-day reality of the Class Members. Indeed, the Services Agreements are drafted and modified by the Respondents as they see fit, including to purportedly disguise the control Respondents actually exercise over the activities of Class Members.
>
> 17. The Class Members were and are at all times under the direct control and supervision of the Respondents, and the Class Members have always relied on the Respondents to advise them properly regarding their employee status and eligibility for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay and to fulfill their contractual and statutory employment responsibilities to keep track of and pay the Class Members at, or above, the Minimum Wage, and for Overtime Pay, (...) Vacation Pay, and (...) Public Holiday Pay.

[56] Le Tribunal constate que ces allégations sont générales et ne visent pas le cas spécifique de la demanderesse.

[57] La demanderesse a cependant fait les allégations suivantes à sa Demande, même si elle ne les a pas portées à l'attention du Tribunal :

> 35. Ms. Yeretzian did not become aware that she was eligible as an employee for Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay because

---

[19] Voir décision citée à la note précédente.

> the Respondents had continually misrepresented her actual eligibility and entitlement to such pay.
>
> 35.1. Furthermore, it was impossible for Ms. Yeretzian to assert her status as an employee of the Respondents with government authorities, since the Respondents never issued and provided her with the relevant tax statements (i.e. T4 slips, "Statement of Remuneration Paid") that would have enabled Ms. Yeretzian to assert her point.

[58] Le Tribunal constate que ces allégations ne comportent pas de date. Or, les autres allégations factuelles du dossier démontrent que la demanderesse a été informée de la possibilité d'être un employé lorsqu'elle a parlé à des avocats en novembre 2021. Le Tribunal fait référence aux paragraphes 2 à 4 de la déclaration sous serment de la demanderesse du 28 janvier 2022, Pièce P-6. Lorsque les avocats lui disent qu'elle pourrait être salariée malgré les divers contrats, alors c'est là que l'horloge de la prescription commence à courir, selon le Tribunal; la demanderesse a alors tous les éléments requis pour se renseigner et se faire une idée. Donc, la prescription de 1 an a débuté en novembre 2021 et se serait terminée en novembre 2022; or, elle a utilisé l'application Uber jusqu'en décembre 2021, de sorte que la prescription d'un an ne se terminerait pas en novembre 2022, mais bien toujours en décembre 2022. La demanderesse était donc prescrite lorsqu'elle a déposé le 28 avril 2023 la demande initiale non modifiée pour autorisation d'exercer une action collective. Au pire, même si on prenait la date de la déclaration assermentée de la demanderesse du 28 janvier 2022, car c'est là qu'elle articule son statut d'employé, elle serait quand même prescrite le 28 avril 2023, soit plus d'un an après le 28 janvier 2023.

[59] Le Tribunal conclut donc que l'impossibilité d'agir de la demanderesse n'a pas sauvé son recours, qui est prescrit de toute façon. Mais y a-t-il eu autrement interruption ou suspension de la prescription?

[60] **Deuxièmement, quant à l'interruption et à la suspension :** La demanderesse argumente que le dépôt du *Statement of claim* le 2 juillet 2020 dans le dossier Virani en Alberta (Pièce P-11) est une « demande en justice » au sens de l'article 2892 CcQ qui a interrompu la prescription à son égard par rapport à Uber car les membres québécois étaient inclus dans le dossier Virani jusqu'à la décision de certification du 25 avril 2023 (Pièce P-12). Ainsi, selon la demanderesse, la prescription recommencerait donc à courir au complet pour 1 an le 25 avril 2023 en vertu de l'article 2903 CcQ, et ainsi le dépôt de sa demande initiale le 28 avril 2023 n'était donc clairement pas prescrit. Enfin, la demanderesse invoque également de façon subsidiaire l'article 2895 CcQ qui lui aurait permis au pire selon elle de déposer sa demande dans les trois mois après le 25 avril 2023 si jamais il y avait eu prescription de son recours. La demanderesse ne parle pas de l'article 2908 CcQ sur la suspension.

[61] Selon le Tribunal, il convient de démêler l'interruption et la suspension de la prescription en matière d'action collective. La jurisprudence sur les articles 2892 et 2908 CcQ (et leurs

ancêtres 2233a et 2224 du *Code civil du Bas-Canada*) prévoit ceci, pour les recours purement québécois :

> 1) Avant l'autorisation, c'est l'article 2908 CcQ qui s'applique et la demande d'autorisation d'exercer une action collective suspend la prescription pour les membres. Si le recours n'est pas autorisé, alors la prescription recommence à courir, pour le laps de temps qui reste;
>
> 2) Si l'action collective est autorisée, alors l'institution de la demande introductive d'instance en action collective en interrompt la prescription; l'article 2892 CcQ s'applique alors. La règle de la suspension doit se superposer à la règle de l'interruption, puisque les membres écartés en cours d'instance jouissent de la suspension et non de l'interruption de la prescription. L'article 2892 CcQ s'applique donc seulement une fois à l'action collective autorisée;
>
> 3) Ceci ressort des décisions suivantes : *Baratto* c. *Merck Canada inc.*, 2025 QCCS 75, par. 16 à 22 et autorités citées; *Huneault* c. *Syndicat du transport de Montréal (entretien)*, (C.S. 1993-05-18), J.E. 93-1246 (appel rejeté par la Cour d'appel sans se prononcer sur la question, C.A. 1994-04-12, SOQUIJ AZ-50073274); *Québec (Curateur public)* c. *Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand (CSN)*, [1990] R.J.Q. 359, p. 12 (C.S.) (appel principal rejeté et appel incident accueilli en partie sans commentaire sur la question, 1994 CanLII 6112 (C.A.); appel à la Cour suprême du Canada rejeté, [1996] 3 R.C.S. 211); *Bausch Health Companies inc.* c. *California State Teachers' Retirement System*, 2021 QCCA 1547, par. 18.

[62] Quel est l'impact des demandes pour certification hors Québec et des demandes au mérite hors Québec sur le recours d'un membre situé au Québec, comme c'est le cas ici pour la demanderesse face au dossier Virani?

[63] Le Tribunal constate que la décision *Option Consommateurs* c. *LG Chem Ltd.*[20] décide qu'une action collective certifiée hors Québec incluant les membres québécois interrompt la prescription pour les membres québécois en vertu de l'article 2892 CcQ. À la date du dépôt de la demande en justice après la décision sur la certification. Une demande devant un tribunal étranger est une « demande en justice » au sens du CcQ.

[64] Cependant, aucune autorité ne parle de l'effet au Québec sur les recours des membres du Québec d'une demande pour certification d'une action collective déposée hors Québec pour un groupe incluant les membres québécois, tant que la certification n'est pas accordée. Y a-t-il suspension ou non? L'article 2908 CcQ s'applique-t-il? Si non, il faudrait alors obligatoirement qu'une action collective parallèle soit déposée au Québec

---

[20] 2017 QCCS 3569, par. 35 à 37 (demande de permission d'appel rejetée par la Cour d'appel : *Panasonic Corporation* c. *Option consommateurs*, 2017 QCCA 1442).

dans ces cas afin de protéger les droits des membres québécois relativement à la prescription.

[65] Le Tribunal est d'avis que, dans un tel cas, l'article 2982 CcQ ne peut évidemment s'appliquer. Il serait illogique que le dépôt d'une demande pour certification d'une action collective déposée hors Québec pour un groupe incluant les membres québécois donne davantage de droits aux membres québécois que le dépôt au Québec d'une demande pour autorisation d'exercer une action collective. C'est donc uniquement l'article 2908 CcQ qui pourrait s'appliquer, en suivant la logique dégagée par la jurisprudence examinée précédemment.

[66] Quant à l'article 2908 CcQ, la demanderesse n'en parle pas, mais le Tribunal doit quand même l'aborder pour suivre la logique du présent jugement. Le Tribunal est d'avis que l'article 2908 CcQ n'a pas l'effet de conférer un effet suspensif pour les membres québécois au dépôt d'une demande pour certification d'une action collective déposée hors Québec pour un groupe incluant les membres québécois. Autrement dit, selon le Tribunal, le dépôt du *Statement of Claim* le 2 juillet 2020 dans le Dossier Virani en Alberta, bien que visant un groupe national, à l'exclusion des chauffeurs/livreurs de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard (donc incluant ceux du Québec)[21], n'a pas eu pour effet de suspendre la prescription en ce qui concerne les membres québécois du groupe proposé, y compris la demanderesse. Voici pourquoi.

[67] La suspension de la prescription de l'article 2908 CcQ prend effet par le dépôt d'une « demande pour obtenir l'autorisation d'exercer une action collective », donc, selon le Tribunal, uniquement par le dépôt d'une demande au Québec fondée sur le Cpc.

[68] Lorsque le Cpc a été modifié, le libellé de l'article 2908 CcQ a également été modifié afin de s'arrimer à la terminologie utilisée dans le nouveau Cpc et donc de remplacer « requête » par « demande » au premier alinéa, « requête » par « demande d'autorisation » au deuxième alinéa et « recours collectif » par « action collective »[22]. Cette modification indique que l'article 2908 CcQ vise le dépôt d'une demande pour obtenir l'autorisation d'exercer une action collective en vertu du Cpc, donc uniquement une telle procédure au Québec.

[69] Or, le *Statement of Claim* déposé en Alberta dans le Dossier Virani n'est pas une « demande pour obtenir l'autorisation d'exercer une action collective » en vertu du Cpc, de sorte que la prescription n'a pas été suspendue en ce qui concerne les membres du groupe proposé par le dépôt du *Statement of Claim* en Alberta.

---

21 Voir le *Statement of Claim* daté du 2 juillet 2020 dans le Dossier Virani (Pièce P-11).

22 *Loi instituant le nouveau Code de procédure civile*, L.Q. 2014, c 1, art. 778 et 805.

[70] Et le Dossier Virani a exclu les membres québécois le 25 avril 2023 par la décision de certification, donc il n'y a pas eu alors d'interruption de prescription pour les membres québécois.

[71] Par ailleurs, si ni l'article 2892 ni l'article 2908 CcQ ne s'appliquent aux demandes pour certification hors Québec non certifiées, l'article 2895 CcQ ne peut donc pas non plus s'appliquer.

[72] La conséquence de tout cela est que les demandes de certification hors Québec qui incluent des membres québécois dans le groupe proposé, tant qu'elles ne sont pas certifiées, n'ont aucun effet au Québec sur la prescription des membres québécois. La certification confère un effet interruptif.

[73] Le Tribunal conclut que le Dossier Virani n'a donc eu aucun impact sur la prescription au Québec de la demanderesse. Lorsque la demanderesse a déposé sa demande initiale le 28 avril 2023, son recours personnel quant à son statut de salariée en vertu de la L.n.t. et son droit à des dommages en vertu des normes minimales prévues à cette loi, qui tire indubitablement son fondement juridique de l'existence de normes du travail prévues à la L.n.t., était donc prescrit depuis décembre 2022 ou le 28 janvier 2023.

[74] Le Tribunal conclut donc que, même avec le seuil très minimal exigé par la jurisprudence, la demanderesse n'a pas démontré que la L.n.t. peut même s'appliquer à elle ni qu'elle a un contrat d'emploi comportant des obligations autres que celles prévues à la L.n.t. Le Tribunal va donc rejeter la Demande pour ce motif.

[75] S'il avait tort, le Tribunal indique donc les éléments suivants, en *obiter dictum*.

2.2.3 *Obiter dictum* sur l'apparence de droit

[76] Selon le Tribunal, la demanderesse a démontré qu'elle était une employée au sens de la jurisprudence, lorsqu'on étudie ses allégations factuelles propres à son cas particulier, soit les paragraphes 13(j.2), 13(w), 35, 35.1, 36 et 37.1 de la Demande, les paragraphes 4, 5, 7 et 8 de sa déclaration sous serment du 22 janvier 2022 (Pièce P-6) et la transcription de son interrogatoire du 18 août 2022 (Pièce P-7). En effet, on y voit ses circonstances personnelles ayant mené à l'utilisation de l'application Uber, son mode de fonctionnement avec l'application, la manière dont elle traite son statut au niveau fiscal et certaines particularités liées à son cas et à son utilisation. Le Tribunal n'aurait pas pu en arriver à cette conclusion à la lecture seule des contrats et directives.

[77] Le Tribunal aurait rejeté les arguments de Uber selon lesquels la demanderesse n'a pas identifié laquelle des entités défenderesses serait son prétendu employeur, ni n'a inclut d'allégations suffisantes dans la Demande pour faire une démonstration *prima facie* qu'il y aurait osmose entre les huit défenderesses. Ce genre d'arguments est pour le mérite.

[78] La demanderesse n'a cependant pas démontré l'apparence de droit de sa demande pour enrichissement injustifié, car les allégations des paragraphes 54 à 56 de la Demande sont nettement insuffisantes. Ces allégations sont une récitation incomplète de certains des critères applicables à l'enrichissement injustifié. Voici ces allégations :

> 54. The Respondents have been unjustly enriched by failing to make the employer contributions pursuant to the Applicable Statutory Deductions Legislation.
>
> 55. The Class Members have suffered a corresponding deprivation. The Respondents' failure to make the employer contribution to the Applicable Statutory Deductions Legislation has resulted in the Class Members being ineligible for the benefits and protections offered by these government programs.
>
> 56. There is no (...) justification for the Respondents' unjust enrichment and the Class Members' corresponding deprivation.

[79] En vertu de l'article 1493 CcQ, cinq conditions sont requises pour qu'il y ait enrichissement injustifié : 1) un enrichissement; 2) un appauvrissement; 3) une corrélation entre l'enrichissement et l'appauvrissement; 4) l'absence de justification légalement reconnue à l'enrichissement ou à l'appauvrissement; et 5) l'absence de tout autre recours[23]. La demanderesse n'a pas allégué des faits permettant de démontrer que toutes ces conditions sont rencontrées.

[80] La demanderesse n'a pas non plus démontré l'apparence de droit de sa demande pour dommages punitifs en vertu de la Charte. Quant à la Charte, on sait que[24] :

> 1) Le premier alinéa de l'article 49 prévoit la possibilité d'obtenir une réparation pour le préjudice moral ou matériel qui résulte d'une atteinte illicite à la Charte. Il faut une atteinte illicite, et pas simplement une violation du droit protégé;
>
> 2) Pour conclure à l'existence d'une atteinte illicite, il doit être démontré qu'un droit protégé par la Charte a été violé et que cette violation résulte d'un comportement fautif. Un comportement sera qualifié de fautif si, ce faisant, son auteur transgresse une norme de conduite jugée raisonnable dans les circonstances selon le droit commun ou, comme c'est le cas pour certains droits protégés, une norme dictée par la Charte elle-même;
>
> 3) Un demandeur doit également démontrer un préjudice et le lien de causalité, notions distinctes de la faute et de l'atteinte illicite;
>
> 4) On ne peut imputer des dommages du seul fait qu'il y a eu atteinte à un droit garanti par la Charte. La démonstration d'un dommage est essentielle;

---

[23] *Leclerc* c. *J.L.*, 2021 QCCA 215, par. 33.

[24] *Québec (Curateur public)* c. *Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, par. 116; *Aubry* c. *Éditions Vice-versa inc*, [1998] 1 RCS 591, par. 68.

5) Somme toute, la partie qui invoque une atteinte à l'un de ses droits fondamentaux doit donc démontrer les éléments traditionnels de la responsabilité civile extracontractuelle, soit la faute, le dommage et le lien de causalité. Il ne peut pas y avoir double indemnisation pour un dommage compensatoire.

[81] Pour avoir des dommages punitifs en vertu de l'article 49 de la Charte, il faut non seulement une atteinte illicite à un droit garanti, mais également une atteinte intentionnelle. Dans l'arrêt *Québec (Curateur public)* c. *Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*[25], la Cour suprême du Canada a défini ainsi de qui est requis :

> En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la *Charte* lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. Ainsi, l'insouciance dont fait preuve un individu quant aux conséquences de ses actes fautifs, si déréglée et téméraire soit-elle, ne satisfera pas, à elle seule, à ce critère.

[82] Or, ici, les seules allégations de la demanderesse quant à la Charte sont les suivantes :

> 67. Furthermore, the Respondents' unlawful classification of the Class Members as independent contractors and exclusion from the Minimum Wage, Overtime Pay, Vacation Pay, and Public Holiday Pay, coupled with the Respondents' willingness and/or requirement that Class Members work overtime hours, was high handed and callous. It constitutes a breach of the Charter of Human Rights and Freedoms. The Respondents are/were in a position of power over vulnerable employees and owed them a duty of good faith, which the Respondents flagrantly breached to increase their profits at the expense of the Class Members. Such conduct warrants an award of punitive damages in the amount of $10,000,000 pursuant to article 1611 of the Civil Code of Québec, to be amended;

[83] Même s'il faut lire entre les lignes, ceci est nettement insuffisant. L'allégation est beaucoup trop générale. La demanderesse ne démontre pas par des allégations factuelles une violation de ses droits à la sécurité, à l'honneur et à l'intégrité de la demanderesse (Art. 4) ni à son droit de propriété (Art. 6). Elle ne démontre pas non plus une violation illicite de ses droits, ni même un dommage. Enfin, elle ne démontre pas une atteinte intentionnelle à ses droits.

[84] Enfin, sur la question de la clause d'arbitrage (Pièce P-4), le Tribunal aurait été d'opinion que, vu que la demanderesse s'est exclue de son application, alors le Tribunal ne peut se saisir de cette question. Il n'y a pas d'apparence de droit selon laquelle cette clause serait inopposable envers elle au motif que cette clause serait contraire à la Ln.t. et elle serait abusive; en effet, la demanderesse n'a pas elle-même subi les conséquences

---

[25] Précité, note 24, par. 121.

de l'application de cette clause. Quant au vice de consentement allégué concernant la formation de cette clause, cette question est inutile dans le cas de la demanderesse car elle s'en est exclue et Uber ne conteste pas cette exclusion. Si par contre le Tribunal avait tort, alors il aurait été d'opinion que, vu que la clause est une clause d'arbitrage, toute la question de sa validité en soi et toute la question de l'exclusion de toute action collective est une question qui doit être référée en premier lieu à un arbitre, en raison du principe de « compétence-compétence »[26]. Ainsi, toute cette question ne peut donc pas faire partie de l'action collective vu l'absence de compétence *ratione materiae* de la Cour supérieure sur la question.

2.2.4 Conclusion

[85] Le Tribunal conclut que la demanderesse n'a pas démontré son apparence de droit. Il va donc rejeter le Demande pour ce motif.

[86] Passons quand même aux autres conditions de l'article 575 Cpc.

2.3 Les questions identiques, similaires ou connexes (Art. 575(1) Cpc)

[87] Le Tribunal est d'avis que les questions proposées par la demanderesse (reproduites à la section 1) ne sont pas identiques, similaires ou connexes.

[88] La demanderesse allègue aux paragraphes 44 à 56 de la Demande que les membres du groupe et elle ont conclu des ententes de service standard non négociables identiques ou essentiellement similaires avec Uber et étaient tenus d'accepter et de respecter les lignes directrices communautaires (Pièces, P9, P-3 et P-10). De plus, selon la demanderesse, les membres du groupe et elle ont été soumis aux mêmes contrôles, ou à des contrôles essentiellement similaires, imposés par Uber. Dans ce sens, les questions proposées seraient donc identiques, similaires ou connexes et, selon la demanderesse, les variations factuelles individuelles ne changent pas la nature commune de la question centrale de la nature du lien contractuel entre Uber et les membres du groupe.

[89] Le Tribunal est en désaccord avec la position de la demanderesse. La question de savoir si les membres ont été régis par les mêmes contrats et directives est peut-être commune, tout comme celle de savoir si ces contrats contiennent des clauses qui « contrôlent » les membres, comme une clause terminaison pour cause de non-respect de certains standards. Cependant, de telles questions, peu importe la réponse et peu importe que la réponse soit commune ou non, ne font pas avancer le débat d'une manière non négligeable pour les membres du groupe. En effet, il demeure une longue liste d'autres conditions et critères qui doivent être déterminées de façon individuelle pour chaque membre, sans possibilité de créer des sous-groupes. Contrairement à ce que

---

[26] Art. 622 Cpc et arrêt *Dell computer Corp.* c. *Union des consommateurs*, 2007 CSC 3, par. 84 à 87.

prétend la demanderesse, on ne peut déterminer de façon collective la subordination juridique dans les faits pour l'ensemble des membres, ni de près ni de loin. Voici pourquoi.

[90] Premièrement, selon le Tribunal, si la question a) n'est pas commune, alors toutes les autres questions ne le sont pas. Cela ne signifie pas que la demanderesse et les membres n'ont pas de droit, mais que leurs droits ne peuvent être étudiés sur une base collective.

[91] Deuxièmement, on l'a vu à la section précédente, le Tribunal a dû étudier les circonstances personnelles et même subjectives de la demanderesse afin de pouvoir conclure sur son statut d'employé. Cela sera de même pour tous les membres.

[92] Troisièmement, la situation se distingue nettement de la décision *Walter*[27], dans laquelle tous les joueurs de hockey avaient signé le même contrat et aucune variation factuelle individuelle ne pouvait venir changer la décision à venir sur ce contrat.

[93] Quatrièmement, même si les décisions hors Québec dans les dossiers Heller et Virani ont reconnu l'existence de questions communes dans des dossiers qui semblent à première vue identiques, le Tribunal est d'avis que ces décisions sont basées sur du droit non québécois et ne constituent pas des précédents à aucun égard. L'absence de conformité au Canada de décisions rendues dans diverses provinces n'est pas un critère et ce genre de non-conformité arrive tous les jours.

[94] Cinquièmement, le Tribunal note qu'aux paragraphes 33, 35 et 48 de son plan d'argumentation, la demanderesse admet que l'analyse du statut d'employé dépend des faits particuliers qui s'appliquent à la relation entre un prétendu salarié et un prétendu employeur, est « heavily fact-dependent », et que divers éléments relatifs à la notion de contrôle doivent être pris en compte pour déterminer si une personne est un salarié au sens de la L.n.t.

[95] Sixièmement, la panoplie de critères devant être considérés par le Tribunal pour déterminer le statut de salarié d'une personne en vertu de la L.n.t. (voir section 2.2.2) rend tout simplement impossible l'analyse sur une base collective. L'appréciation de ces critères variera d'un membre à l'autre en fonction de la situation qui leur est propre, certains critères s'appliquant à certains d'entre eux, et pas à d'autres. Il ne s'agit pas d'une simple analyse sur la foi d'une grille de critères objectifs pouvant être cochés pour l'ensemble du groupe. Au contraire, l'analyse en soi variera en fonction de la trame factuelle de chaque membre qui devra démontrer quels facteurs lui sont applicables et en quoi ils prouvent qu'il devrait être considéré comme un salarié au sens de la L.n.t.

[96] La Demande est par ailleurs muette concernant certains autres éléments qui, selon la jurisprudence applicable, doivent être pris en considération par les tribunaux pour faire une telle détermination, dont l'intention des parties et l'énorme flexibilité qu'ont les chauffeurs

---

[27] *Walter* c. *Quebec Major Junior Hockey League Inc.*, 2019 QCCS 2334, par. 41 à 58.

et les livreurs pour décider quand, comment et où ils utilisent l'application Uber. Ces éléments varient nécessairement d'une personne à l'autre. Il ne serait pas non plus possible de simplement constituer des sous-groupes pour remédier au problème et gérer le recours vu la multitude de combinaisons contractuelles et factuelles pouvant s'appliquer.

[97] Les circonstances personnelles de deux autres membres du groupe démontrent que l'analyse est totalement individuelle. On voit de la déclaration sous serment du 13 décembre 2021 de M. Karim Traoré (Pièce P-13 ou U-6) et de la déclaration sous serment de Mme Debra-Lee Taylor du 26 novembre 2021 (Pièce U-5) démontrent une grande variation dans les éléments suivants :

- Les motivations personnelles pour avoir recours à l'application Uber comme chauffer ou livreur sont différentes;
- La considération personnelle de leur statut;
- L'utilisation de l'application Uber varie énormément, tout comme l'usage ou non d'autres ressources de travail et de stratégie de maximisation de revenus;
- Le refus de suivre toutes les règles imposées par Uber;
- La flexibilité recherchée dans l'utilisation de l'application Uber;
- La manière de considérer et de traiter les clients et les livraisons.

[98] Bref, le tout est très individuel.

[99] Le Tribunal précise que la variation des contrats dans le temps n'est pas un motif pour conclure à l'absence de questions communes. Cela est un élément qui pourrait être démêlé au mérite.

[100] Le Tribunal conclut que la Demande ne contient pas de questions identiques, similaires ou connexes au sens de la jurisprudence applicable. Le Tribunal va donc rejeter la Demande pour ce motif.

2.4 La composition du groupe (Art. 575(3) Cpc)

[101] Le Tribunal est d'avis que les allégations de la demanderesse aux paragraphes 57 et 58 de la Demande sont suffisantes pour rencontrer le critère de la composition du groupe. En effet, la demanderesse allègue que le nombre de membres du groupe se chiffre par milliers, ils lui sont inconnus et ils résident partout au Québec.

2.5 Le représentation (Art. 575(4) Cpc)

[102] Le Tribunal est satisfait des allégations de la demanderesse aux paragraphes 59 à 65 de la Demande qu'elle rencontre totalement les critères de l'article 575(4) Cpc (outre bien sûr qu'elle a une cause d'action, comme le Tribunal l'a décidé à la section 2.2).

[103] Elle allègue être un membre du groupe et ajoute ceci : elle a aidé les avocats à rédiger les procédures en fonction de sa propre histoire et de ses expériences, elle a donné des instructions à son avocat, elle connaît bien le fond des questions, elle comprend qu'elle doit agir dans le meilleur intérêt du groupe, et elle a fait part de sa volonté de s'engager dans tout travail futur lié à l'action collective et d'aider ses avocats.

[104] Enfin, la demanderesse n'a pas de conflit d'intérêts avec le groupe. Le Tribunal n'aborde pas la question de savoir si la renonciation par la demanderesse (Pièce P-5) à la clause d'arbitrage (Pièce P-4) aurait été un problème ou non à sa capacité de représenter le groupe. Uber ne plaide pas non plus la conséquence de savoir si la divergence d'opinion parmi les membres du groupe sur leur statut d'employé constitue un conflit d'intérêt. Le Tribunal ne s'y attardera donc pas, surtout compte tenu des conclusions précédentes.

2.6 La définition du groupe

[105] On sait de la jurisprudence[28] que :

1) La définition du groupe doit rencontrer les quatre critères suivants :

- La définition du groupe doit être fondée sur des critères objectifs;
- Les critères doivent s'appuyer sur un fondement rationnel;
- La définition du groupe ne doit être ni circulaire ni imprécise;
- La définition du groupe ne doit pas s'appuyer sur un ou des critères qui dépendent de l'issue du recours collectif au fond. Cependant, ce critère n'est pas un absolu inatteignable, car il suffit que la définition du groupe permettre au membre putatif de savoir s'il fait partie ou non du groupe, sans nécessité de surdéfinition du groupe ou d'une rédaction incompréhensible[29];

2) La partie demanderesse à l'autorisation d'exercer une action collective a le fardeau de décrire et d'identifier adéquatement le groupe qui répond à la réalité et à l'ampleur de la problématique à l'origine du litige;

3) Quant aux paramètres temporaux, il doit généralement y avoir une date de début du groupe, mais pas nécessairement de date de fermeture, cela dépend des dossiers;

4) Le Tribunal dispose du pouvoir de modifier la définition du groupe afin d'assurer que les exigences juridiques d'un fondement légal, objectif et rationnel soient respectées.

---

[28] Voir entre autres : *Boudreau* c. *Procureur général du Québec*, 2022 QCCA 655, par. 21 et 22 (demande d'autorisation d'appel refusée par la Cour suprême du Canada, 30 mars 2023, no. 40311); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Commission scolaire de Montréal*, 2022 QCCA 398, par. 71-72; *Ligue des Noirs du Québec* c. *Ville de Montréal*, 2019 QCCS 3319, par. 1 et 50-52; *Homsy* c. *Google*, 2024 QCCS 1324, par. 96, ainsi que les autorités citées dans ces décisions.

[29] *Beaulieu* c. *Facebook inc.*, 2022 QCCA 1736, par. 80 à 88 (demande d'autorisation d'appel refusée par la Cour suprême du Canada, 31 août 2023, no. 40620).

Cependant, le Tribunal n'a pas à réécrire au complet la définition du groupe ou pallier des problématiques insurmontables dans la définition du groupe. Tout est une question de degré.

[106] Le Tribunal n'a pas à aborder cela car il va rejeter la Demande. Le Tribunal note que les parties ont abordé la question de la date de départ du groupe et de l'exclusion ou non des membres qui se sont exclus de la clause d'arbitrage.

2.7 Le district judiciaire et les avis

[107] Le demandeur traite du district judiciaire aux paragraphes 68 à 72 de la Demande et suggère le district judiciaire de Montréal.

[108] Le Tribunal est satisfait que le district judiciaire de Montréal devrait être retenu en vertu de l'article 576 Cpc.

[109] Le Tribunal n'aborde évidemment pas la question des avis d'autorisation et du délai d'exclusion des membres.

2.8 Conclusion

[110] Le Tribunal va donc rejeter la Demande, avec frais de justice en faveur des défenderesses.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[111] **REJETTE** la *Amended Application for Authorization to Institute a Class Action* du 17 novembre 2023, avec frais de justice en faveur des défenderesses.

DONALD BISSON J.C.S.

Me Laurence Ste-Marie
WOODS S.E.N.C.R.L.
Avocate de la demanderesse Maral Yeretzian

Me Chelsea Erin Smith
MCKENZIE LAKE LAWYERS LLP
Avocate de la demanderesse Maral Yeretzian

Sabrina Lombardi
MCKENZIE LAKE LAWYERS LLP
Avocate-conseil de la demanderesse Maral Yeretzian, avec autorisation spéciale du Barreau du Québec

Evan Edwards
DUBOFF EDWARDS SCHACHTER LC
Avocat-conseil de la demanderesse Maral Yeretzian, avec autorisation spéciale du Barreau du Québec

M^e^ Sylvie Rodrigue, M^e^ Corina Manole et M^e^ Marie-Ève Gingras
SOCIÉTÉ D'AVOCATS TORYS S.E.N.C.R.L.
Avocates des défenderesses Uber Portier Canada inc., Uber Rasier Canada inc., Uber Castor Canada inc., Uber Technologies inc., Uber Canada inc., Uber B.V., Rasier Operations B.V. et Uber Portier B.V.

Date d'audition : 3 avril 2025