

PAR COURRIEL

Québec, le 30 mars 2026

[REDACTED]

Maître,

Conformément aux dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (ci-après la Loi sur l'accès), nous donnons suite à votre demande reçue le 10 mars 2026 par courriel.

Votre demande vise à obtenir les documents suivants :

**« L'avis transmis au ministre concernant tout licenciement collectif effectué par l'entreprise SHARP GROWTH CANADA LIMITED, ainsi que toute communication accompagnant ledit avis au cours des deux (2) dernières années, et ce, jusqu'en date d'aujourd'hui. »**

Nous vous communiquons les documents repérés qui répondent à votre demande. Veuillez prendre note que des signatures ont été caviardées au sens des articles 53 et 54 de la Loi sur l'accès (Annexe 1).

Conformément à l'article 51 de la Loi sur l'accès, nous vous informons que vous disposez d'un délai de 30 jours pour demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information.

Veuillez agréer, Maître, nos salutations distinguées.

[REDACTED]

Ahissia Ahua  
Responsable ministérielle de l'accès à l'information  
et de la protection des renseignements personnels

p. j. 3

## **Annexe 1**

### **Extraits de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels**

**53.** Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants :

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

**54.** Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

## **\_Boîte Licenciement Collectif**

---

**De:** \_Boîte Courrier  
**Envoyé:** 22 décembre 2025 11:40  
**À:** \_Boîte Licenciement Collectif; Blondin, Sébastien; Delisle, Cécile; Fortier-Ouellet, Noémie  
**Objet:** courrier numérisé  
**Pièces jointes:** mcmillan1.pdf

---

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire nommé ci-dessus. Si vous recevez ce message par erreur, sachez qu'il est interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Veuillez informer immédiatement l'expéditeur par courrier électronique et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.

---

December 10<sup>th</sup>, 2025

**BY REGISTERED MAIL**  
**AND BY EMAIL** [quebec.emploi@mess.gouv.qc.ca]

Minister of Employment and Social Solidarity  
Direction générale des mesures et des services d'emploi  
Édifice Tour de la Place Victoria  
1<sup>e</sup> étage  
425, rue Jacques-Parizeau  
Québec (Québec) G1R 4Z1

**Re: NOTICE OF COLLECTIVE DISMISSAL  
SECTIONS 84.0.1 AND FOLLOWING OF THE ACT RESPECTING LABOUR  
STANDARDS**

---

To whom it may concern,

Pursuant to sections 84.0.1 and following of the *Act respecting Labour Standards* (the "**Act**"), and specifically article 84.0.4 of the Act, and the applicable regulation, we hereby notify you that Sharp Growth (Canada) Limited (hereinafter the "**Company**"), which bears the Quebec Business Number 1176178672, will proceed with a collective dismissal of its employees currently working at 7450 rue mile-end, Montreal QC, H2R 2Z6. (the "**Establishment**").

The Company specializes in the production and development of video games. There are going to be approximately thirty-six (36) full-time employees affected by the collective dismissal. None of the employees affected by the dismissal are unionized.

The Company regrets having to collectively dismiss its personnel, however the Company is undergoing certain restructuring initiatives, resulting in the dismissal of many employees working in the Establishment.

All employees impacted by the collective dismissal are being notified today of their collective dismissal which will take place on February 20<sup>th</sup>, 2026.

Please note that a copy of this letter is being sent to the Bureau de la vice-présidence aux normes du travail, *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* and that this Notice of Collective Dismissal will be posted immediately in the affected Establishment.

We trust the above to be satisfactory. Should you have any questions with respect to this notice of collective dismissal, please do not hesitate to contact the undersigned.

Yours truly,



Cindy Wu  
Head of OHR Operations

\*25 DEC 22 11:34AM

C.c. Bureau de la vice-présidence aux normes du travail, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (avislicenciementcollectif@cnesst.gouv.qc.ca)

Québec, le 22 décembre 2025

PAR COURRIEL

Shari Munk-Manel  
Cindy Wu  
Directrice des ressources humaines  
Sharp Growth (Canada) Limited  
shari.munk-manel@mcmillan.ca

Bonjour,

Nous accusons réception de l'avis de licenciement collectif reçu le 22 décembre 2025. Cet avis concernait le licenciement de 36 salariés, de l'entreprise, Sharp Growth (Canada) Limited, située au 7450 Rue Mile-End à Montréal, à compter du 20 février 2026.

Nous portons à votre attention le fait que, compte tenu du nombre de salariés visés par ce licenciement, l'article 84.0.4 de la Loi sur les normes de travail (L.R.Q., c. N-1.1) prévoit un délai minimal de 8 semaines entre la date de réception de l'avis de licenciement collectif au ministère et la date prévue de celui-ci.

Nous vous rappelons que l'avis de licenciement collectif doit aussi être affiché dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.

En sus de l'avis de licenciement collectif, vous devez fournir un avis de cessation d'emploi à chaque salarié visé, dans les délais requis par la Loi. Si vous ne remettez pas ces avis ou ne le faites pas dans les délais prévus, vous devez verser une indemnité compensatrice aux salariés visés. Les indemnités prévues, dans les cas où l'avis de cessation d'emploi ou l'avis de licenciement collectif ne sont pas envoyés dans les délais prévus, ne sont pas cumulatives. Vous devez verser l'indemnité compensatoire la plus élevée à laquelle les salariés ont droit, autrement ils pourront la réclamer en déposant une plainte pécuniaire auprès de la CNESST. Veuillez consulter le site Web de la CNESST pour plus d'information.

Un conseiller ou une conseillère aux entreprises du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale de votre région communiquera avec vous pour vous informer des services existants d'aide à l'emploi pour favoriser le maintien ou la réintégration en emploi des salariés visés par ce licenciement.

Veillez accepter nos salutations distinguées.

  
Catherine Poirier  
Conseillère

c. c. Cabinet de la Ministre  
Direction générale Services Québec – Montréal  
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail  
(CNESST)

## AVIS DE RECOURS

À la suite d'une décision rendue en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

### Révision par la Commission d'accès à l'information

#### a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

<b>Québec</b>	525, boul. René-Lévesque Est Bureau 2.36 Québec (Québec) G1R 5S9	Tél. : 418 528-7741 Numéro sans frais : 1 888 528-7741	Télec. : 418 529-3102
---------------	--	--	-----------------------

---

<b>Montréal</b>	2045, rue Stanley Bureau 900 Montréal (Québec) H3A 2V4	Tél. : 514 873-4196 Numéro sans frais : 1 888 528-7741	Télec. : 514 844-6170
-----------------	--	--	-----------------------

#### b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

#### c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).