

E *Commission des relations de travail de l'Ontario* *N RELIEF*

Rédacteurs : Leonard Marvy, avocat
Aaron Hart, avocat

Avril 2018

AVIS

DÉPÔT ÉLECTRONIQUE

Ces derniers mois, la Commission a introduit de nouveaux formulaires et offert un service de dépôt électronique. À compter du 17 avril 2018, une nouvelle série de formulaires sera introduite sur le site Web de la Commission.

Les nouveaux formulaires pour la révocation du droit de négocier en vertu des articles 64, 65 et 66 (formulaires A-11 et A-12) et de l'article 127.2 de la Loi (formulaires A-83 et A-84) peuvent être déposés électroniquement. Tous les autres formulaires relatifs à l'accréditation et à la révocation du droit de négocier ainsi qu'aux listes d'employés ne peuvent pas encore être déposés en ligne.

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en janvier 2018. Ces décisions paraîtront dans le numéro de janvier/février des Reports de la Commission. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à www.canlii.org.

Droit constitutionnel – Normes d'emploi – Le requérant a déposé une requête en vertu du paragraphe 122 (1) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, en vue de demander la révision d'un avis de contravention concluant que le requérant avait

contrevenu au paragraphe 26 (1) et à l'article 38 de la Loi – Le requérant dispense une formation de conducteur et de conformité aux normes de sécurité, ainsi que des services de prévention des pertes aux sociétés de camionnage commercial et soutient que ses activités relèvent de la compétence fédérale – La question principale est de savoir si les services fournis par le requérant sont « fondamentaux, essentiels ou vitaux » pour ses clients réglementés par le droit fédéral ou s'ils relèvent d'une « compétence dérivée » – La Commission a appliqué le critère pour déterminer la compétence dérivée qui est énoncé dans l'affaire *Ramkey Communications Inc.* – Le critère de la compétence dérivée doit être souple et doit tenir compte des faits de chaque cas – En se fondant sur la décision *Tessier Ltée c Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, la Commission a conclu qu'il est insuffisant, pour que des activités soient importantes pour une entreprise fédérale, que ces activités relèvent de la compétence fédérale en vertu d'une compétence dérivée; l'exécution de l'entreprise fédérale ne doit pas être possible sans la société provinciale – La preuve a démontré qu'un certain nombre des clients du requérant n'utilisaient plus les services du requérant, mais qu'ils continuaient d'exercer des activités de camionnage interprovinciales et internationales, que chaque partie pouvait résilier le contrat n'importe quand, que le requérant n'avait pas de présence physique dans les locaux des clients, que le requérant fournissait quelques heures de service par semaine et qu'il n'y avait pas de preuve que le requérant et ses clients entretenaient des relations d'affaires – En conséquence, le requérant n'offrait pas des activités vitales, essentielles et intégrales à l'entreprise de ses clients et les sociétés de camionnage interprovinciales et internationales

pouvaient fonctionner sans les services du requérant – La requête est rejetée.

1413734 ONTARIO INC. OPERATING AS TEN FOUR TRAINERS; RE: DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 0689-17-ES; 23 mars 2018; Décision : Adam Beatty (22 pages)

Droit constitutionnel – Cablecan Corporation (« Cablecan ») a déposé un avis de question constitutionnelle en réponse à trois griefs renvoyés à la Commission en vertu de l'article 133 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, faisant valoir que ses activités sont « vitales, essentielles et intégrales » à une entreprise fédérale et que ses employés sont assujettis à un règlement fédéral et non à la Loi – Le syndicat a soutenu que Cablecan était un entrepreneur de services publics qui fournit des services de construction et ne relève pas de la compétence fédérale – Cablecan fournit des services d'installation de câbles enfouis dans le sol et souterrains exclusivement en Ontario, en majorité pour Rogers Cable et Expercom Telecommunications; Cablecan n'est pas propriétaire ni n'exploite un réseau de télécommunications – La Commission est d'accord et a adopté le raisonnement énoncé dans la décision récente *Ramkey Communications Inc.* qui confirmait le raisonnement dans la décision *Construction Montcalm Inc. c Minimum Wage Comm.* – Le travail de construction, qui inclut la construction d'infrastructure comme des pipelines, des voies de chemin de fer, des pistes d'aéroport ou des réseaux de télécommunication, relève de la compétence provinciale – La construction ou la réparation d'une entreprise fédérale n'est pas l'équivalent de l'exploitation d'une entreprise fédérale, et la quantité de travail exécuté pour une entreprise fédérale ne détermine pas la compétence – Comme dans l'affaire *Ramkey Communications Inc.*, Cablecan est un entrepreneur local et même s'il se spécialise dans les télécommunications, la majeure partie de son travail concerne le secteur de la construction – Une entreprise locale n'est pas une entreprise fédérale sauf si l'entrepreneur est indispensable à l'entreprise fédérale ou si l'entreprise fédérale dépend de l'entrepreneur – Comme Rogers Cable et Expercom Telecommunications peuvent fonctionner sans Cablecan, ce dernier n'est pas vital, essentiel ou intégral à un travail fédéral ou à une entreprise fédérale – Les griefs sont renvoyés.

CABLECAN CORPORATION; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; OLRB File No.

3139-15-G, 3176-15-G & 0006-16-G; 22 mars 2018; Décision : Gita Anand (30 pages)

Révocation du droit de négociation – Le requérant a déposé une requête en révocation du droit de négociation en vertu du paragraphe 63 (2) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – La question en litige à trancher était de savoir si la conduite de l'employeur justifie ou non le rejet de la requête quels que soient les résultats du scrutin – Le syndicat a plaidé que l'employeur avait soit pris l'initiative de la requête soit menacé, intimidé ou contraint les employés à déposer la requête soit créé une atmosphère propice au dépôt de la requête en favorisant tacitement la révocation par ses actes, en contravention du paragraphe 63 (6) de la Loi – L'employeur a argué qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour conclure qu'il avait initié la requête et a fait valoir que tout comportement antagoniste envers un représentant syndical particulier n'avait pas eu lieu en public et, en outre, que les employés n'étaient pas au courant qu'il retenait les cotisations syndicales – « initié » a été interprété comme une participation importante et influente de l'employeur ayant donné lieu à la requête – Si la Commission est convaincue que l'employeur a initié la requête, des motifs convaincants en matière de relations de travail sont nécessaires pour ne pas rejeter la requête – La Commission a conclu que l'employeur avait soit initié la requête soit créé un climat où les employés croyaient qu'une requête en révocation était désirable parce qu'un chef de service était ouvertement antagoniste envers le représentant syndical choisi, qu'il avait laissé la campagne de révocation se dérouler publiquement dans le lieu de travail, pendant les heures de travail, et qu'un chef avait envoyé des employés vers le requérant pour qu'ils signent la pétition et que son télécopieur avait été utilisé pour transmettre la requête – La requête est rejetée.

COPPER RIVER INN AND CONFERENCE CENTRE; RE: CHARLEEN RUTH MALLORY; RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS CANADA, LOCAL 175; OLRB File No. 0040-17-R; 9 mars 2018, Décision : Mary Anne McKellar (18 pages)

Ordonnance provisoire – Licenciement – Pratiques de travail déloyales – Le requérant a déposé une requête en vue d'obtenir une ordonnance provisoire, en vertu de l'article 98 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, enjoignant la réintégration provisoire immédiate d'un employé qui avait été présumé licencié pour des activités

syndicales – La partie intimée a déclaré qu'elle avait des motifs légitimes pour licencier l'employé, car il avait de lourds antécédents disciplinaires (arrivée tardive et défaut de se présenter au travail) et qu'elle ne savait pas que l'employé tentait d'organiser un syndicat – Les parties ont convenu que le critère approprié pour déterminer s'il y a lieu de rendre une ordonnance provisoire, énoncé dans la décision *810048 Ontario Ltd. (Loeb IGE Highland)*, était rempli 1): preuve *prima facie* ou cause défendable et 2) prépondérance des préjudices favorable au requérant – La Commission est convaincue que les deux volets du critère sont remplis – La Commission ne tranche pas des litiges factuels dans le cadre d'une requête en ordonnance provisoire, mais elle détermine s'il existe en l'espèce un argument défendable que le licenciement était motivé par les activités syndicales de l'employé – Le licenciement de l'employé était suspect parce qu'en dépit des avertissements qui lui avaient été donnés par le passé au sujet de ses manquements de présence, ce n'est qu'après que l'employeur a appris les efforts de syndicalisation de l'employé qu'il l'a licencié – La partie intimée a toléré la mauvaise conduite de l'employé pendant de nombreux mois, suggérant que le tort qu'il a causé ne l'emportait pas sur le tort causé au syndicat si l'employé n'était pas réintégré au travail – La Commission a régulièrement affirmé que le congédiement d'un employé qui œuvre en faveur d'un syndicat compromet les relations de travail et laisse un sentiment de crainte parmi les autres employés, ce qui ne peut pas être réparé par une décision en sa faveur et l'imposition de dommages-intérêts – Après le licenciement de l'employé, le requérant a eu de la difficulté à obtenir des signatures, car les employés refusaient de parler aux représentants syndicaux – La Commission a refusé d'accorder une indemnité à l'employé au titre de la perte de salaire, car l'objectif principal d'une ordonnance de réintégration provisoire est de remédier au tort causé à la campagne de syndicalisation qui a découlé du licenciement d'un acteur clé, et pas d'indemniser l'employé – En outre, la Commission a conclu que le requérant avait seulement établi une cause défendable, pas une violation de la Loi – La réintégration immédiate est ordonnée.

DIRECT COIL INC.; RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS CANADA, LOCAL 175; OLRB File No. 3141-17-IO; 15 mars 2018; Décision : Paula Turtle (24 pages)

Accréditation – Charte des droits et libertés – Industrie de la construction – Le requérant a déposé une requête en accréditation en vertu de

l'article 128.1 de la *Loi sur les relations de travail* – Seuls deux employés dans l'unité de négociation proposée étaient au travail le jour du dépôt de la requête, qui était un dimanche (la fête des Pères) – Govan Brown & Associates Limited (« Govan Brown ») et les intervenants ont plaidé que le pouvoir discrétionnaire de la Commission d'utiliser le critère de la date du dépôt de la requête était contraire aux valeurs exprimées à l'alinéa 2b) (liberté d'expression) et à l'alinéa 2d) (liberté d'association) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « Charte ») – En particulier, ils ont soutenu que la liberté d'association avait été élargie pour inclure la liberté de choix et du vote majoritaire, et que le droit de voter ou de signer des cartes d'adhésion au syndicat dans un système fondé sur les cartes d'adhésion était une forme d'expression – En conséquence, ils ont plaidé que la date de dépôt de la requête viole ces valeurs de la Charte car elle permet à deux employés de lier tout un groupe et empêche les employés qui n'étaient pas présents d'exprimer leur préférence – Le procureur général et le requérant ont affirmé que la Charte confère aux tribunaux décisionnels la souplesse de choisir parmi une vaste fourchette d'options de politique et que la date de dépôt de la requête entre dans cette fourchette – La Commission s'est fondée sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Mounted Police Association of Ontario c Canada* qui déclarait que l'alinéa 2d) n'impose aucun modèle particulier de relations de travail, tant que les employés ont accès à une négociation collective productive et qu'un niveau suffisant de choix est offert aux employés – Toutefois, le choix et l'indépendance ne sont pas des principes absolus, car ils sont limités par le contexte de la négociation collective – Tout modèle nécessite de tracer une ligne qui exclura certains employés; le critère de la date de dépôt de la requête ne rejette pas le vote majoritaire; il est utilisé pour quantifier la majorité et le choix des employés – La Commission n'accepte pas l'argument portant que la décision de la Cour suprême du Canada a élargi le droit d'association; en conséquence, l'alinéa 2d) n'a pas été violé – La Commission a aussi adopté le raisonnement de la décision *Haig c Canada (Chief Electoral Officer)* selon lequel l'alinéa 2b) de la Charte ne protège que contre une intervention négative et ne confère pas des droits positifs ni ne crée une plateforme pour que les gens s'expriment – En conséquence, l'alinéa 2b) de la Charte n'a pas été violé – Les employés qui n'étaient pas présents le jour du dépôt de la requête n'ont pas été privés de voix, leurs opinions pouvant être exprimées dans le cadre des campagnes ou des pétitions, et les employés peuvent révoquer l'accréditation d'un syndicat si cela est approprié – Si la Commission avait tort et qu'il y avait bien une violation de la Charte, elle a appliqué les principes énoncés dans

la décision *Doré c Barreau du Québec* et *Loyola High School c Quebec (Attorney General)* – La Commission a conclu que les objectifs de la loi visant à résoudre rapidement les questions d'accréditation l'emportaient sur les valeurs de la Charte prévues aux alinéas 2b) et d) – Le critère de la date de dépôt de la requête facilite un règlement simple et expéditif des questions liées à l'accréditation et il est appliqué équitablement à toutes les parties – L'adoption d'un critère non défini compromettrait la capacité de la Commission de répondre à l'objectif légal de la Loi qui est d'assurer un règlement expéditif – L'accréditation est accordée.

GOVAN BROWN & ASSOCIATES LIMITED;
RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION
OF NORTH AMERICA, ONTARIO
PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; OLRB File
No. 0838-16-R; 26 mars 2018 Décision : Bernard
Fishbein (121 pages)

Accréditation – Scrutin de représentation – Le requérant a déposé une requête en accréditation en vertu de l'article 128.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – La partie intimée a soutenu que le scrutin de représentation n'avait pas été tenu équitablement pour deux raisons : la partie intimée n'a pas eu le droit de répondre à la campagne de dépliants de dernière minute du requérant qui violait le procès-verbal de transaction entre les parties, et les dépliants distribués par le requérant étaient trompeurs et faux – La Commission a conclu que le procès-verbal de transaction avait été violé, car le requérant n'a pas distribué les dépliants ouvertement et n'a pas avisé un représentant de l'employeur deux heures à l'avance comme l'entente exigeait – L'objet d'un recours est de ramener la partie lésée à la même position où elle se serait trouvée si la violation n'avait pas eu lieu – Comme il n'y avait pas de preuve d'une obstruction de véhicules ou de retard aux employés qui aurait causé une lésion ou un tort à la partie intimée, aucun recours n'était approprié – En outre, un agent du scrutin a la possibilité de prendre des décisions pour assurer la tenue réglementaire du scrutin secret et la Commission répugne à remettre en question le jugement d'un agent du scrutin – La Commission ne cherche qu'à déterminer si l'aptitude d'un employé à déposer librement un bulletin de vote a été compromise – Les dépliants n'étaient pas trompeurs, car la Commission estime que l'employé moyen est raisonnable, sensible et capable de se faire son propre jugement – Même si les messages du requérant représentaient une interprétation agressive des faits, ils ne constituaient pas de la coercition et n'ont pas miné

la confiance de l'employé dans l'efficacité du scrutin secret – La plainte sur la conduite du scrutin de représentation est rejetée – Nul recours n'est ordonné pour la violation du procès-verbal de transaction – La demande de tenue d'un deuxième scrutin de représentation est rejetée.

KIRKLAND LAKE GOLD INC.; RE: UNITED STEEL, PAPER AND FORESTRY, RUBBER, MANUFACTURING, ENERGY, ALLIED INDUSTRIAL AND SERVICE WORKERS INTERNATIONAL UNION (UNITED STEELWORKERS); OLRB File No. 2218-15-U & 1874-17-R; 5 mars 2018; Décision : David A. McKee (18 pages)

Normes d'emploi – Employeur lié – Licenciement – Un arbitre a renvoyé deux affaires à la Commission en vertu du paragraphe 101 (3) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* afin de décider si Silverstein's Holdings Inc. (« Silverstein's Holdings ») était un employeur lié à Silverstein's Bakery Limited (« Silverstein's Bakery ») aux fins du versement de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de cessation d'emploi aux employés de Silverstein's Bakery, après la fin de ses activités par le séquestre privé de Silverstein's Holdings en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* – Les syndicats ont argué que les deux sociétés devraient être traitées comme un seul employeur, car elles exerçaient des activités liées ou associées et en fait contrecarraient l'intention de la Loi – Silverstein's Holdings n'a pas contesté que les deux sociétés étaient dirigées et financièrement contrôlées par la famille Silverstein et lui appartenaient, ni que celle-ci était propriétaire du bien-fonds où Silverstein's Bakery exerçait ses activités; la société a plaidé à la place qu'une société détenant des biens-fonds qui percevait un loyer d'une entreprise n'est pas une « entreprise » aux termes de l'alinéa 4(1)a) de la Loi – En outre, Silverstein a plaidé que si les deux sociétés exerçaient des activités liées, cela n'avait pas pour effet de contrecarrer l'intention de la Loi – la Commission a estimé que le terme « entreprise » à l'alinéa 4(1)a) de la Loi ne devrait pas être interprété comme celui de l'article 69 de la Loi – L'alinéa 4(1)a) inclut aussi bien des « activités » que des « entreprises »; en conséquence, Silverstein's Holdings est visée par la Loi et il ne faisait aucun doute que les deux entités étaient associées ou liées – La Commission a jugé que l'intention de la Loi était contrecarrée lorsque des employés ne reçoivent pas le préavis de licenciement ni l'indemnité de licenciement ou de cessation d'emploi auxquels ils ont droit – Dans une affaire de faillite et d'insolvabilité, le rejet de

l'intention de la Loi sera toujours un effet indirect de la relation entre les parties, que la faillite soit orchestrée par l'autre entité ou qu'elle résulte de l'existence de la relation entre les deux entités – Silverstein's Holdings fait partie intégrante de Silverstein's Bakery; en conséquence, il n'y avait « qu'une seule poche » et l'exercice d'activités ou d'entreprises liées par les deux entités a eu pour effet de contrecarrer l'intention de la Loi – Les entités sont traitées comme un seul employeur.

SILVERSTEIN'S BAKERY LIMITED; RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION CANADA, LOCAL 175; RE: SILVERSTEIN'S HOLDINGS INC.; RE: BAKERY, CONFECTIONERY, TOBACCO WORKERS & GRAIN MILLERS INTERNATIONAL UNION, LOCAL 181; OLRB File No. 1717-16-R, 1860-16-ES & 2335-16-ES; 9 mars 2018; Décision : Kelly Waddingham (24 pages)

Demande d'obtention de la liste des employés – Unité de négociation – Le requérant a déposé une requête en vertu de l'article 6.1 de *la Loi de 1995 sur les relations de travail* en vue d'obtenir une ordonnance enjoignant à la partie intimée de fournir une liste des employés compris dans l'unité de négociation – La partie intimée a remis un avis en vertu du paragraphe 6.1(4) de la Loi contestant le nombre estimatif des employés compris dans l'unité de négociation proposée du requérant et a proposé une unité de négociation différente – La Commission a déclaré que la détermination de la question de savoir si une unité de négociation proposée est appropriée en vertu de la disposition 6.1(7)(1) doit être expéditive, et qu'un seuil bas est appliqué parce que le seul but de cette décision est de déterminer si la Commission devrait ordonner la production d'une liste d'employés afin de faciliter les efforts de syndicalisation, et non d'établir l'unité de négociation qui serait visée par une requête en accréditation acceptée – La partie intimée aura l'occasion de plaider le caractère approprié de la description de l'unité de négociation si une requête en accréditation est déposée – L'unité de négociation proposée du requérant était standard dans le secteur hospitalier et elle pourrait donc constituer une unité de négociation appropriée – La partie intimée a l'ordre de déposer des observations confirmant le nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation – Le requérant a l'ordre de déposer des observations pour démontrer qu'il atteint le seuil de 20% exigé par la Loi – L'affaire se poursuit.

UNIVERSITY HEALTH NETWORK - TORONTO WESTERN HOSPITAL; RE: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES; OLRB File No. 3181-17-R; 8 mars 2018; Décision : Matthew R. Wilson (6 pages)

INSTANCES JUDICIAIRES

Accréditation – Révision judiciaire – Qualité – Suspension – Le requérant a demandé une ordonnance provisoire de suspension de la décision provisoire de la Commission déterminant les circonstances dans lesquelles les conducteurs de l'employeur étaient des entrepreneurs indépendants – Le requérant a soutenu que le critère approprié pour une suspension était de savoir s'il existe une question grave qui devra être examinée en appel – La Cour divisionnaire a jugé que la détermination de la qualité était une des étapes du processus d'accréditation et qu'une révision judiciaire d'une décision provisoire était prématurée, car elle interrompait l'instance en cours de la Commission – Le requérant n'a pas mentionné de circonstances exceptionnelles autres que la participation continue au processus d'accréditation, ce que la Cour ne considère pas comme un tort irréparable – Retarder le processus d'accréditation est contraire au but de protection des relations de travail et le requérant pourrait soulever ses préoccupations auprès de la Commission – La motion est rejetée.

CANADA BREAD COMPANY LIMITED; RE: ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; RE: MILK AND BREAD DRIVERS, DAIRY EMPLOYEES, CATERERS AND ALLIED EMPLOYEES, LOCAL 647, AFFILIATED WITH THE INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS; Divisional Court File No. 11/18; Dated March 5, 2018, Décision : Swinton J. (4 pages)

Obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant – Révision judiciaire – Pratiques de travail déloyales – Le requérant a déposé une demande de révision judiciaire de trois décisions de la Commission – Les deux premières décisions rejetaient deux plaintes pour pratiques de travail déloyales, contre la ville et contre le syndicat, et une plainte pour violation de l'obligation d'être impartial dans son rôle de représentant contre le syndicat – La troisième décision rejetait une nouvelle requête en obtention de l'autorisation de poursuivre la ville et le syndicat – Le requérant a demandé que la Cour révise les décisions de la Commission, car cette dernière avait

par erreur mis l'accent sur le procès-verbal de transaction conclu par le syndicat et la ville afin de résoudre le grief concernant le licenciement du requérant et omis de tenir compte d'une récente décision arbitrale à titre de nouvelle preuve prouvant qu'il avait été accusé à tort de harcèlement sexuel – Le rôle de la Cour est de déterminer si la Commission a atteint une décision déraisonnable ou si elle a refusé au requérant l'équité procédurale, en ne déterminant pas le bien-fondé des allégations sous-jacentes – Le requérant a demandé à la Cour de déterminer le bien-fondé de la question en litige et n'a produit aucune preuve démontrant qu'on lui avait refusé l'équité procédurale – Les décisions de la Commission concernant les plaintes pour pratiques déloyales de travail et la plainte pour violation de l'obligation de représentation impartiale, ainsi que les motifs fournis à l'égard du rejet des trois demandes de réexamen étaient raisonnables et expliquaient clairement le rejet des demandes – Le mécontentement et des regrets au sujet d'une transaction ne justifient pas l'intention du tribunal – La demande est rejetée.

REUBEN GOODEN; RE: ONTARIO RELATIONS LABOUR BOARD; RE: THE CITY OF BURLINGTON; RE: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 2723; Divisional Court File No. 556/17; 14 mars 2018, Décision : Swinton, Parayeski and Matheson JJ. (3 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les Reports de la Commission des relations de travail de l'Ontario. On peut consulter la version préliminaire des Reports à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7^e étage, 505, avenue University, à Toronto.

PROCÉDURES EN INSTANCE

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Provincial Employers' Bargaining Agency - Labourers Dossier de la Cour divisionnaire n° 141/18	2221-15-U	En cours
Trisect Construction Corporation Dossier de la Cour divisionnaire n° 087/18	2553-15-R	En cours
Matrix North American Construction Canada Dossier de la Cour divisionnaire n° 051/18	0056-16-JD	En cours
Brookfield Multiplex Ltd. Dossier de la Cour divisionnaire n° 025/18	1368-15-R	En cours
Canada Bread Company, Limited Dossier de la Cour divisionnaire n° 11/18	3729-14-R 3730-14-R 3731-14-R 3732-14-R 3733-14-R	En cours
Bricklayers (Prescott) Dossier de la Cour divisionnaire n° 18/18	3440-14-U	En cours
Robert Daniel Laporte Dossier de la Cour divisionnaire n° 037/18	2567-15-U	En cours
Highcastle Homes Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 7/18	3196-15-R 3282-15-U	En cours
China Visit Tour Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 716/17	1128-16-ES 1376-16-ES	En cours
Rouge River Farm Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 637/17	0213-16-ES	En cours
Sheet Metal Workers' International Association Dossier de la Cour divisionnaire n° 613/17	1536-16-R	En cours
Dennis McCool Dossier de la Cour divisionnaire n° 566/17	0402-16-U	En cours
Cecil Cooray Dossier de la Cour divisionnaire n° 324/16	1594-15-U	20 juin 2018
S. & T. Electrical Contractors Limited Dossier de la Cour divisionnaire n° 562/17	1598-14-U 1806-14-MR	15 mai 2018
Reuben Gooden Dossier de la Cour divisionnaire n° 556/17	1113-16-U 1114-16-U 1213-17-U	Rejeté
Ramkey Construction Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 539/17	1269-15-R	En cours

(April 2018)

Front Construction Industries Dossier de la Cour divisionnaire n° 528/17	1745-16-G	En cours
Enercare Home Dossier de la Cour divisionnaire n° 521/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	En cours
Ganeh Energy Services Dossier de la Cour divisionnaire n° 515/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	En cours
Kevin Mackay Dossier de la Cour divisionnaire n° 466/17	2972-16-U	En cours
Across Canada Dossier de la Cour divisionnaire n° 244/17	3673-14-R	Désistement
LIUNA (Pomerleau Inc.) Dossier de la Cour divisionnaire n° 257/17	3601-12-JD	En cours
Myriam Michail Dossier de la Cour divisionnaire n° 624/17 (London)	3434-15-U	En cours
Peter David Sinisa Sesek Dossier de la Cour divisionnaire n° 93/16 (Brampton)	0297-15-ES	En cours
Yuchao Ma Dossier de la Cour divisionnaire n° 543/16	2438-15-U	En cours
Byeongheon Lee Dossier de la Cour d'appel n° M48402	0095-15-UR	En cours
Byeongheon Lee Dossier de la Cour d'appel n° M48403	0015-15-U	En cours
R. J. Potomski Dossier de la Cour divisionnaire n° 12/16 (London)	1615-15-UR 2437-15-UR 2466-15-UR	En cours
Qingrong Qiu Dossier de la Cour d'appel n° M48451	2714-13-ES	En cours
Kognitive Marketing Inc. Dossier de la Cour divisionnaire n° 51/15 (London)	0621-14-ES	En cours
Valoggia Linguistique Dossier de la Cour divisionnaire n° 15-2096 (Ottawa)	3205-13-ES	En cours