

# *E* Commission des relations de travail de l'Ontario **EN RELIEF**

Rédacteurs: Aaron Hart, avocat  
Lindsay Lawrence, Solicitor

Février 2020

## RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en janvier de cette année. 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](http://www.canlii.org).

**Accréditation – Unité de négociation – Litiges relatifs à la qualité** – Litige relatif à la question de savoir s'il faudrait prévoir une exclusion pour « fonctions cléricales et de bureau » à l'unité de négociation et divers litiges relatifs au statut (exclusion pour fonctions de direction et exclusion pour « fonctions cléricales et de bureau ») – L'employeur exerçait des activités de livraison d'aliments bio et préparés à des clients dans la région du grand Toronto – L'employeur a soutenu que les personnes qui travaillaient dans l'exploitation de Toronto et exécutaient des fonctions cléricales et de bureau étaient si fonctionnellement intégrées aux personnes correctement comprises dans l'unité de négociation proposée qu'il serait inapproprié de les exclure et que cette exclusion entraînerait un préjudice grave pour les relations de travail – La Commission a estimé que les postes principaux des employés identifiés comme ayant des fonctions cléricales et de bureau étaient distincts des postes des personnes reconnues comme entrant correctement dans le champ de compétence de l'unité de négociation – La preuve n'a pas divulgué l'existence de personnes exerçant des fonctions cléricales et de bureau qui faisaient quelque chose dans le cadre de leurs fonctions purement cléricales ou de bureau qui les rendrait plus intégrales aux principales

activités de livraison de l'employeur qu'un personnel administratif d'une autre entreprise – Au contraire, le personnel cléricale et de bureau agit parfois à titre de remplaçant ou de complément du personnel chargé de l'emballage, etc. – La Commission a souligné qu'une employée cléricale ou de bureau qui « couvre » un employé classifié dans une autre catégorie pendant une partie de sa journée de travail en l'absence de la personne qui exécute normalement le travail n'est pas considérée comme intégrée à la personne qu'elle « couvre » – L'employé administratif qui travaille dans un bureau à l'étage de l'entrepôt et qui passe une partie de la journée ou plusieurs jours par semaine à emballer des caisses n'est pas intégré aux emballeurs; il remplit simplement des fonctions d'emballage pendant quelques heures ou quelques jours – L'emplacement des bureaux d'entrepôt « à l'étage de l'entrepôt » n'était pas pertinent pour la détermination de l'intégration – L'exclusion du personnel cléricale et de bureau a abouti à la description d'une unité de négociation appropriée – En ce qui concerne la question des litiges relatifs au statut de direction, la Commission a passé en revue la jurisprudence sur l'exercice de fonctions de direction – Les particuliers entraînent tous carrément dans la description de personnes qui exerçaient régulièrement des tâches semblables à celles des personnes comprises dans l'unité de négociation sans « pouvoirs discrétionnaires indépendants », mais avec « de simples fonctions de reddition de comptes indirectes assujetties au pouvoir discrétionnaire et au pouvoir de personnes plus haut placées » – La Commission a jugé que plus de 50 pour cent des bulletins de vote des employés dans l'unité de négociation étaient favorables au requérant – Le certificat est délivré au requérant.

**MAMA EARTH ORGANICS INC;** RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION (UFCW CANADA); OLRB File No.: 3290-18-R; Date : 10

janvier 2020; Décision : Derek L. Rogers, Carol Phillips, Wayne Zachar (38 pages)

---

**Accréditation – Pratiques de travail déloyales**

Le syndicat a soutenu que l'employeur avait violé les art. 70, 72, 76, 86 et 87 de la *Loi sur les relations de travail* au cours de la campagne de syndicalisation – Sont allégués : contrainte illégale, menaces, représailles et changements des conditions de travail démontrés par plusieurs réunions à auditoire contraint, des réunions individuelles, des communications de l'employeur adressées aux employés, le licenciement de certains employés et une cérémonie de reconnaissance tenue tout de suite après le scrutin – Le syndicat a plaidé que seule une accréditation corrective pourrait remédier aux conséquences de la conduite de l'employeur – La Commission a relevé qu'elle doit tirer des conclusions des preuves devant elle afin d'atteindre une décision sur l'existence d'un antisyndicalisme – La question à laquelle il faut répondre est de savoir si l'employeur a convaincu le syndicat que les licenciements en question n'étaient pas influencés par de l'antisyndicalisme – Les licenciements en question faisaient partie d'une série de licenciements antérieurs et postérieurs à la requête en accréditation – Des augmentations de salaire ont été mises en place bien avant la campagne de syndicalisation – La réduction des heures supplémentaires était aussi antérieure à la campagne de syndicalisation – Les licenciements faisaient suite à une réduction considérable du volume de travail après la perte de deux clients principaux – La Commission est convaincue que l'employeur ne savait pas que les employés licenciés étaient des acteurs internes de la campagne de syndicalisation au moment de leur licenciement – La Commission a jugé pertinent le fait qu'aucun des employés n'avait contacté le syndicat tout de suite après leur licenciement, ce qui laisse entendre qu'ils n'ont pas établi un rapport entre leurs licenciements et les efforts de syndicalisation – La Commission juge que les autres allégations de mauvaise conduite ne sont pas fondées – Les changements aux conditions de travail faisaient partie d'un ensemble de changements mis en place avant le dépôt de la requête – Les réunions qui ont eu lieu n'avaient pas un auditoire captif et rien de ce qui a été dit pendant les réunions ne suggère que l'employeur contraignait, intimidait ou menaçait les employés – L'accréditation n'a pas été abordée dans les réunions individuelles – Les témoins du syndicat ne sont pas crédibles à l'égard du contenu des réunions – La cérémonie de reconnaissance des employés comptant de longues années de service avait été planifiée bien avant la campagne de syndicalisation

– Rien n'a été dit pendant la cérémonie qui pourrait raisonnablement établir un lien entre la cérémonie et la requête en accréditation et le scrutin qui a suivi  
– La requête en accréditation corrective est rejetée  
– Selon les résultats du scrutin de représentation, la requête en accréditation est rejetée.

---

**RENIN CANADA CORP., RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; OLRB File No.: 1439-17-U; Date : 16 janvier 2020; Décision : Adam Beatty, Wayne Zachar, Jawara Gairey (71 pages)**

---

**Accréditation – Industrie de la construction – Exclusion des fonctions de direction – Conflit d'intérêts**

Le requérant a argué qu'un individu devrait être exclu de la liste des employés de l'annexe A au motif qu'il était propriétaire, administrateur et trésorier et secrétaire de la partie intimée – Le requérant a soutenu que le conflit d'intérêts était évident et qu'aucune preuve *viva voce* n'était nécessaire, car les propriétaires sont présumés exercer des fonctions de direction – Il n'y a pas de litige entre les parties sur le fait que le propriétaire unique d'une société doit être exclu d'une unité de négociation pour la seule raison qu'il est propriétaire-exploitant – La Commission a cité d'anciennes décisions déclarant que l'objet de l'exclusion prévue au sous-al. 1 (3) b) est d'assurer que des personnes comprises dans une unité de négociation ne se trouvent pas dans une situation de conflit d'intérêts entre leurs responsabilités de direction et leurs responsabilités de membres de l'unité de négociation – La Commission a reconnu qu'elle n'avait pas encore réfléchi entièrement à la question de savoir si les obligations imposées par la *Loi sur les sociétés par actions* créent un conflit d'intérêts entre les administrateurs et les employés compris dans une unité de négociation – La Commission a conclu que cette loi impose des obligations aux administrateurs de personne morale qui créent le conflit d'intérêts et le conflit de loyautés inhérents expliquant l'exclusion des fonctions de direction prévue au sous-al. 1 (3) b) de la *Loi sur les relations de travail* – La partie qui demande l'exclusion d'un individu aux termes du sous-al. 1 (3) b) satisfait au fardeau de la preuve si elle établit que l'individu est un administrateur de la personne morale qui est lié par les obligations légales prévues par la *Loi sur les sociétés par actions* – Le fardeau de la preuve revient ensuite à la partie qui affirme que cet individu devrait être inclus – La barre pour écarter la conclusion que l'administrateur ne devrait pas être compris dans l'unité de négociation est très élevée – La Commission a jugé que la partie intimée n'avait pas établi pourquoi la Commission ne devrait pas

déterminer le statut de l'individu en se fondant uniquement sur les documents devant elle conformément à la règle 41.3 des Règles de procédure de la Commission – En se fondant sur les documents produits devant elle, la Commission a conclu que l'individu était exclu de la liste relevant de l'annexe A conformément au sous-al. 1 (3) b) de la Loi et de l'unité de négociation objet de la requête, car il occupait un rang supérieur à celui de de contremaître-superviseur chez la partie intimée.

**C&E MECHANICAL LTD., RE: ONTARIO PIPE TRADES COUNCIL OF THE UNITED ASSOCIATION OF JOURNEYMEN AND APPRENTICES OF THE PLUMBING AND PIPE FITTING INDUSTRY OF THE UNITED STATES AND CANADA; OLRB File No.: 1741-19-U; Date : 22 janvier 2020; Décision : M. David Ross (21 pages)**

**Construction – Accréditation – Pratiques et procédures** – La requête en accréditation en vertu de l'art. 134 de la *Loi sur les relations de travail* (LRT) contenait une demande de réexamen d'une décision antérieure de la Commission, qui remontait à vingt ans – La Commission a fait un commentaire sur la procédure à suivre – La Commission a estimé que ce n'est ni efficace ni productif de traiter des demandes de réexamen de décisions qui datent d'il y a vingt ans – Le requérant devrait simplement déposer une requête en accréditation pour la « nouvelle région » en incluant dans sa requête une demande de modification de l'« ancienne région » si la requête est accueillie – La Commission a traité la requête de la manière proposée par les parties – La Commission a relevé que l'art. 135 de la Loi exige que la Commission définisse « l'unité d'employeurs appropriée pour négocier collectivement dans une région géographique et pour un secteur donné » et qu'en ce faisant, elle ne limite pas l'unité à une seule région géographique ni à un seul secteur – La Commission a ordonné au requérant de publier un Avis aux employeurs dans la région géographique touchée par la requête – La Commission a ordonné au requérant de faire parvenir la décision de la Commission et les documents connexes aux employeurs inscrits sur la liste des employeurs. Les déterminations en vertu des art. 134 et 136 de la LRT seront faites après la date de dépôt de l'employeur ou après toute audience fixée par la suite.

**THE RESIDENTIAL LOW RISE FORMING CONTRACTORS ASSOCIATION OF METROPOLITAN TORONTO AND**

**VICINITY, RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183, RE: METROPOLITAN TORONTO APARTMENT BUILDERS ASSOCIATION, RE: TORONTO RESIDENTIAL CONSTRUCTION LABOUR BUREAU; RE: THE RESIDENTIAL FRAMING CONTRACTORS' ASSOCIATION OF METRO TORONTO & VICINITY INC.; OLRB File No.: 2176-19-R; Date : 24 janvier 2020; Décision : Jack J. Slaughter (8 pages)**

**Accréditation dans l'industrie de la construction – Pratiques et procédures** – Requête en accréditation en vertu de l'art. 128.1 de la *Loi sur les relations de travail* (LRT) — Conflit relatif à la suffisance des actes de procédure déposés par l'employeur – La Commission a déclaré que la norme relative aux actes de procédure attendus dans un litige concernant la qualité d'employé est bien connue; à savoir, l'employeur doit démontrer exactement quelles fonctions il soutient que chaque individu exécutait le jour du dépôt de la requête, pendant combien de temps ces fonctions ont été exécutées et, si cela est approprié, les outils que chaque individu a utilisés pour exécuter ces fonctions – Selon la Commission, les noms des individus visés par le litige devraient être retirés de la liste de l'Annexe A, car l'employeur n'a pas satisfait à la norme des actes de procédure décrite dans la jurisprudence de la Commission — L'analyse énoncée par la Cour divisionnaire dans la décision *ASL Agrodrain* s'appliquait directement aux faits de l'instance devant la Commission – Une grande partie de la jurisprudence de la Commission établit que le passage du temps porte atteinte à la capacité des parties d'enquêter sur des désaccords factuels qui surgissent généralement durant le traitement d'un conflit relatif à la qualité dans l'industrie de la construction et que le préjudice créé par le passage du temps surgit très rapidement – La plainte de l'employeur que le syndicat n'a pas décrit en détail les motifs sur lesquels il contestait l'inclusion d'un individu n'était pas fondée – L'objet des observations du syndicat dans une accréditation dans l'industrie de la construction fondée sur les cartes d'adhésion est que l'employeur puisse identifier les personnes que le syndicat considère comme devant ou ne devant pas figurer sur la liste de l'Annexe A – La seule obligation du syndicat est d'identifier ces individus – C'est l'employeur qui a dressé la liste de l'Annexe A et il devrait pouvoir expliquer dans ses documents déposés par la suite pourquoi un individu donné est inclus dans la liste de l'Annexe A qu'il a déposée – En l'espèce, le préjudice causé

au syndicat était évident – L’employeur a fourni de nouveaux renseignements sept semaines après la date du dépôt, de sorte qu’il n’était plus raisonnablement possible que l’employeur fasse jurer sous serment le temps, à la minute près, que l’individu en question a consacré à l’exécution de tâches particulières – Les observations de l’employeur soulignaient le risque de méfait que la Commission s’efforce d’éviter en insistant pour que les observations détaillées sur la qualité soient déposées rapidement dans le cadre d’un litige lié à la qualité – L’employeur a ajouté de nouvelles fonctions qui étaient favorables à la position qu’il a adoptée à l’égard de la qualité d’employé – Il semble que la partie intimée ait modifié ses actes de procédure afin de minimiser ou d’éliminer le risque d’un résultat négatif – En conséquence, la Commission a conclu que le requérant subirait un préjudice irréparable si la partie intimée était autorisée à se fonder sur les renseignements déposés tardivement – L’employeur a mentionné le risque de privation de la participation à une requête en accréditation en raison d’un acte de procédure défectueux – Autoriser les employeurs à déposer de vagues observations sur la qualité d’employé et de fournir des détails à leur sujet à une date ultérieure reviendrait à encourager les employeurs à plaider de simples conclusions juridiques aux fins de prolonger le délai précédant la délivrance du certificat par la Commission – La Commission a jugé que les individus en question devraient être retirés de la liste de l’Annexe A.

**KINTEL CONSTRUCTION LTD AND/OR 20/20 GENERAL CONTRACTORS INC AND/OR ANGELO CONTI AND VANDA CONTI O/A A.C.E. FLOORING; RE: LABOURERS’ INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; OLRB File No. 2000-19-R; Date : 17 janvier 2020; Décision : Lee Shouldice (29 pages)**

**Recours provisoire – Pratiques de travail déloyales** – Le syndicat a soutenu que le TDSB avait violé l’article 86 de la *Loi sur les relations de travail* (LRT) lorsqu’il a redéployé des aides-enseignants (AE) et des aides-enseignants – besoins particuliers (AEBP) travaillant dans des écoles secondaires dans des écoles élémentaires lorsque le DSB a fermé ses écoles secondaires à cause d’une grève d’un jour organisée par la Fédération des enseignants-enseignants des écoles secondaires de l’Ontario – La Commission a examiné l’approche qu’elle devrait suivre face à une demande d’ordonnance provisoire – La Commission a relevé que la décision *National Judicial Institute (NJI)*

(2018 CanLII 51312) énonce des facteurs dont il faut tenir compte pour exercer des pouvoirs en vertu du par. 98 (1) de la Loi – Dans la décision *NJI*, la Commission a déclaré que « la question fondamentale est la suivante : une ordonnance provisoire de quelque sorte que ce soit est-elle logique sur le plan des relations de travail compte tenu des circonstances? » – Les facteurs à examiner aux fins de cette détermination sont : l’objet de la Loi, la nature de l’ordonnance provisoire demandée, l’urgence de l’affaire, la solidité apparente de la cause du requérant et de la défense que la partie intimée pourrait invoquer; la prépondérance des inconvénients; l’équilibre entre les relations de travail et un autre préjudice; si le dommage est irréparable ou non; et toute autre considération liée aux relations de travail – La Commission a déclaré que la question de savoir quels facteurs sont les plus importants découle naturellement de l’analyse des faits – Le syndicat a allégué que le redéploiement de travailleurs pour exécuter des tâches d’employés en grève constituait une violation du gel légal – Selon les faits, les aides-enseignants (AE) et les aides-enseignants – besoins particuliers n’ont pas été redéployés pour exécuter des fonctions d’employés en grève – La Commission a conclu que les dispositions de la convention collective invoquées par le syndicat ne concernaient pas les événements sans précédent auxquels le TDSB était confronté – Ainsi, la justification centrale à la base de la demande d’ordonnance provisoire, à savoir une violation présumée de l’art. 86, présentait des difficultés suffisantes pour justifier le rejet de la demande d’ordonnance provisoire – En ce qui concerne l’objet de la Loi, l’article pertinent est l’art. 86 et le requérant n’a pas démontré une cause défendable – Quant à l’urgence de l’affaire, il ne ressort pas des documents qu’il y avait un risque important de nouvelles grèves et il n’y avait pas de preuve qu’une ordonnance de protection des AE et des AEBP était urgente – En ce qui concerne la probabilité des inconvénients et l’équilibre entre les facteurs relations de travail et autre préjudice, la preuve d’un préjudice personnel irréparable est en grande partie spéculative et le préjudice éventuel pour la négociation collective (le syndicat demandant la conciliation) ne pouvait pas être renversé par une ordonnance provisoire – Toute perte monétaire individuelle au titre du déplacement supplémentaire serait traitée plus efficacement par voie de grief et d’arbitrage – La nature de l’ordonnance provisoire demandée n’était pas favorable au syndicat, car la Commission n’était pas convaincue qu’elle devrait exercer son pouvoir discrétionnaire d’octroyer un recours provisoire pour une violation unique – La demande d’ordonnance provisoire est rejetée.

**TORONTO DISTRICT SCHOOL BOARD;**  
RE: CANADIAN UNION OF PUBLIC  
EMPLOYEES, LOCAL 4400; OLRB File No.:  
2566-19-IO; Date : 3 janvier 2020; Décision :  
Maurice A. Green (17 pages)

**Pratiques et procédures – Santé et sécurité –  
Inspecteur – Harcèlement** – Production du  
rapport d’enquête sur le harcèlement – Demande en  
vertu du paragraphe 61 (1) de la *Loi sur la santé et  
la sécurité au travail* interjetant appel de l’ordre  
d’une inspectrice – Étendue du pouvoir de  
l’inspectrice d’exiger la production d’une copie non  
expurgée du rapport d’enquête de l’employeur sur  
une allégation de harcèlement au travail –  
L’employeur avait refusé de révéler le contenu des  
entrevues avec des témoins, de documents  
considérés comme pertinents pour l’enquête, de  
l’évaluation de l’enquêteur de la conformité aux  
politiques du lieu de travail et des conclusions de  
fait et recommandations de l’enquêteur – La  
Commission a examiné le rôle et les pouvoirs de  
l’inspecteur en vertu de la LSST – Les inspecteurs  
ont le pouvoir discrétionnaire de rendre des ordres  
en cas de violation de la loi, dont, en vertu du  
par. 54 (1), le pouvoir d’exiger la production de  
documents – La Commission a relevé que les  
pouvoirs prévus par le par. 54 (1) sont vastes, mais  
limités dans la mesure où ils ne peuvent être  
exercés par les inspecteurs qu’aux fins de leurs  
obligations et pouvoirs légaux – L’enquête sur la  
plainte d’un travailleur entre évidemment dans le  
champ d’exercice des obligations d’application de  
la loi d’un inspecteur – L’employeur a plaidé que  
les dispositions de la LSST relatives au  
harcèlement au travail visent entièrement à assurer  
la conformité procédurale des employeurs en  
réponse à des plaintes de harcèlement au travail –  
La Commission a estimé que même si elle acceptait  
cette position, l’inspectrice avait le droit de  
consulter l’intégralité d’un document clairement  
pertinent pour déterminer si l’enquête de  
l’employeur était appropriée dans les circonstances  
– Une fois que la plainte de l’employé concernant  
l’enquête sur les plaintes de harcèlement au travail  
a été assignée à l’inspectrice pour qu’elle prenne  
une décision, l’inspectrice a exécuté son travail  
prévu par la loi d’enquêter sur ces plaintes et elle  
avait donc le droit d’exercer son pouvoir  
discrétionnaire d’exiger la production du contenu  
intégral du rapport – L’appel est rejeté.

**WAL-MART CANADA LOGISTICS ULC, RE:**  
Gail Stewart; RE: A Director under the  
Occupational Health and Safety Act; OLRB File  
No.: 2969-18-HS; Date : 10 janvier 2020;  
Décision : Patrick Kelly (14 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, 7e étage, 505,  
avenue University, à Toronto.

## Instances judiciaires en cours

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
<b>Rochelle Sherwood</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 074/20	1551-19-U 1557-19-UR	En cours
<b>Joe Mancuso</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 28291/19 (Sudbury)	2499-16-U – 2505-16-U	En cours
<b>Abdul Aziz Samad</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 019/20	3009-18-ES	En cours
<b>Daniels Group Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 018/20	0279-16-R	En cours
<b>Audrey Thomas</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 436/19	2508-18-U	En cours
<b>The Captain's Boil</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 431/19	2837-18-ES	En cours
<b>Kuehne + Nagel Ltd.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 393/19	0433-18-R	En cours
<b>Todd Elliott Speck</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 371/19	1476-18-U	29 avril 2020
<b>New Horizon</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 264/19	0193-18-U	7 avril 2020
<b>Doug Hawkes</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 249/19	3058-16-ES	En cours
<b>EFS Toronto Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 205/19	2409-18-ES	En cours
<b>RRCR Contracting</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 105/19	2530-18-U	19 mai 2020
<b>Hector Yao</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 063/19	1841-18-ES	20 février 2020
<b>AB8 Group Limited</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 052/19	1620-16-R	13 mai 2020
<b>Tomasz Turkiewicz</b> Dossier de la Cour divisionnaire n <sup>os</sup> 262/18, 601/18 et 789/18	2375-17-G 2375-17-G 2374-17-R	19 novembre 2019
<b>Deloitte Restructuring Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 238/18	2986-16-R	18 novembre 2019
<b>Bricklayers (Prescott)</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 18/18	3440-14-U	18 décembre 2019

<b>China Visit Tour Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 716/17	1128-16-ES 1376-16-ES	En cours
<b>Ramkey Construction Inc.</b> Dossier de la Cour d'appel n° M49563	1269-15-R	Appel accueilli CSC 38979
<b>Front Construction Industries</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 528/17	1745-16-G	12 mai 2020
<b>Enercare Home</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 521/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	En cours
<b>Ganeh Energy Services</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 515/17	3150-11-R 3643-11-R 4053-11-R	21 octobre 2019
<b>Myriam Michail</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 624/17 (London)	3434-15-U	En cours
<b>Peter David Sinisa Sesek</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 93/16 (Brampton)	0297-15-ES	En cours
<b>Byeongheon Lee</b> Dossier de la Cour d'appel n° M48402	0095-15-UR	En cours
<b>Byeongheon Lee</b> Dossier de la Cour d'appel n° M48403	0015-15-U	En cours
<b>R. J. Potomski</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 12/16 (London)	1615-15-UR 2437-15-UR 2466-15-UR	En cours
<b>Qingrong Qiu</b> Dossier de la Cour d'appel n° M48451	2714-13-ES	En cours
<b>Kognitive Marketing Inc.</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 51/15 (London)	0621-14-ES	En cours
<b>Valoggia Linguistique</b> Dossier de la Cour divisionnaire n° 15-2096 (Ottawa)	3205-13-ES	En cours