

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 3-01

Reasons for decision

Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL),

applicant,
and

Les Entreprises Motex Inc., Services de transport Blaintex Inc., Manitoulin Transport Inc.,
employers.

CITED AS: Les Entreprises Motex Inc. et al.

Board Files: 19074-C, 19075-C, 19076-C

Decision no. 133

October 3, 2001

Application for certification filed pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*.

Application for certification – Bargaining unit – Determination of the real employer – Three unions ask to be certified to represent a bargaining unit composed of essentially the same group of employees, dock workers and warehouse workers employed by Manitoulin Transport Inc. – Manitoulin claims it has no employees in Quebec and that it is in fact a client of Blaintex – The Board finds instead that Manitoulin controls Blaintex – It concludes that the five criteria used to identify the real employer one: (1) the actual employment relationship between the employers shows that even if there is a multiplicity of businesses, Blaintex is only a proxy or representative of Manitoulin; (2) the hiring of regular employees for Manitoulin is regularly done by newspaper advertisements with the Manitoulin logo, even though the hiring is done through Blaintex; – Training, testing and qualifying examinations are supervised by Manitoulin's Human Resources Services; (3) Blaintex and Motex, while administering Manitoulin's instructions and directives, recruit and supply person-power as requested by and on behalf of Manitoulin; (4) the day-to-day supervision of work is done by Mr. Couturier, owner of Blaintex and Director of Dedicated Services at Manitoulin; (5) the Board notes that the truck drivers and dock workers consider themselves

Motifs de décision

Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),

requérante,
et

Les Entreprises Motex Inc., Services de transport Blaintex Inc., Manitoulin Transport Inc.,
employeurs.

CITÉ: Les Entreprises Motex Inc. et autres

Dossiers du Conseil: 19074-C, 19075-C, 19076-C

Décision n° 133

le 3 octobre 2001

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*.

Demande d'accréditation – Unité de négociation – Détermination du véritable employeur – Trois syndicats demandent leur accréditation afin de représenter une unité de négociation composée essentiellement du même groupe d'employés, des manutentionnaires/hommes d'entrepôts au service de Manitoulin Transport Inc. – Manitoulin prétend qu'elle n'a aucun employé au Québec et qu'elle serait plutôt la cliente de Blaintex – Le Conseil conclut plutôt que Manitoulin dirige Blaintex – Il conclut que les cinq critères utilisés pour déterminer qui est le véritable employeur sont: (1) la réalité de la relation d'emploi entre les employeurs démontre que, même s'il y a pluralité d'entreprises, Blaintex n'est qu'un mandataire ou représentant de Manitoulin; (2) le recrutement de la main-d'oeuvre régulière pour Manitoulin est fait par une annonce publiée dans les journaux avec le logo «Manitoulin» bien que l'embauche se fasse par l'entremise de Blaintex – La formation, les tests et examens de qualification sont contrôlés par le Service des ressources humaines de Manitoulin; (3) Blaintex et Motex, en appliquant des consignes et directives de Manitoulin sont des recruteurs et des fournisseurs de main-d'oeuvre à la demande et au profit de Manitoulin; (4) le contrôle des prestations quotidiennes est effectué par M. Couturier, le propriétaire de Blaintex et

Manitoulin employees in every respect – In the present case, the Board finds that Manitoulin is the real employer of the dock workers affected by the certification applications.

Application for certification – Bargaining unit – Appropriateness – Practice and procedure – Appropriateness to bargain collectively – Common interests – The Board finds that a unit exclusively comprising the dock workers is an appropriate bargaining unit – The group is made up of people who generally have the same function and have many common interests – The Board reminds the parties of the basic principles of the Preamble to the *Code*, which promotes freedom of association and the collective bargaining of working conditions – The Board therefore decides to certify the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers’ Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL), as bargaining agent and sole representative of the unit.

The Board was composed of Mr. Edmund Tobin, Vice-Chairperson, Mr. Daniel Charbonneau and Mr. Thomas D. Mullins, Members. A hearing was held in Montréal on March 8 and 9, 2000, and December 18 and 21, 2000.

Appearances

Mr. Jacques Provencher, Counsel for Motex and Blaintex;
Mr. Guy Dussault, Counsel for Manitoulin;
Mr. Stéphane Lacoste, Counsel for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers’ Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL).

These reasons for decision were written by Mr. Edmund Tobin, Vice-Chairperson.

I – The Facts

[1] Manitoulin Transport Inc. (Manitoulin), operates a trucking company and owns a terminal, located at 1890 Des Sources Boulevard, Pointe-Claire, as well as all its related equipment (trucks, trailers, etc.). Its headquarters is located in Gore Bay, Manitoulin Island, Ontario.

directeur des services exclusifs de Manitoulin; (5) le Conseil constate que les camionneurs et les manutentionnaires se considèrent employés à tous égards de Manitoulin – Dans le cas présent, le Conseil détermine que Manitoulin est l’employeur véritable des manutentionnaires visés par les demandes d’accréditation.

Demande d’accréditation – Unité de négociation – Caractère approprié – Pratique et procédure – Habileté à négocier collectivement – Communauté d’intérêts – Le Conseil conclut qu’une unité exclusivement composée des manutentionnaires est habile à négocier collectivement – Le groupe est constitué de personnes qui remplissent généralement les mêmes fonctions et qui ont une grande communauté d’intérêts – Le Conseil rappelle les principes de base mentionnés dans le préambule du *Code* favorisant la liberté d’association et la négociation collective de conditions de travail – Le Conseil décide donc d’accréditer l’Union des chauffeurs de camions, hommes d’entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ), comme agent négociateur et seul représentant de l’unité.

Le Conseil se composait de M^e Edmund Tobin, Vice-président, MM. Daniel Charbonneau et Thomas D. Mullins, Membres. Une audience a eu lieu à Montréal, les 8 et 9 mars 2000 et les 18 et 21 décembre 2000.

Ont comparu

M^e Jacques Provencher, représentant Motex et Blaintex;
M^e Guy Dussault, représentant Manitoulin;
M^e Stéphane Lacoste, représentant l’Union des chauffeurs de camions, hommes d’entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ).

Les motifs de la décision ont été rédigés par M^e Edmund Tobin, Vice-président.

I – Les faits

[1] Manitoulin Transport Inc. (Manitoulin), exploite une entreprise de transport par camionnage, et est propriétaire d’un terminal situé au 1890, boulevard des Sources, Pointe-Claire, et de tout le matériel roulant s’y rattachant (camions, remorques, etc.). Son siège social est situé à Gore Bay, Manitoulin Island (Ontario).

[2] North Channel of Georgian Bay Holdings Ltd. (NCGBH) is the owner of Manitoulin Transport Inc., and of Motor Express Montréal (MEM). NCGBH directors are Messrs. Wayne Schmitz, Doug Smith, Myles McLeod and Harold Beaudry; the shareholders are Smith Manitoulin Holdings Ltd., Messrs. Myles McLeod and Ted Brown.

[3] Manitoulin Transport Inc. rents a part of its terminal to MEM, which in turn sublets to other transportation companies, of which it is the agent in Montréal.

[4] MEM provides pick-up and delivery services in the Montréal area, and operates from its terminal. When the load is delivered outside of Montréal, MEM unloads it at the terminal, where it is then loaded on a truck or trailer, belonging to Manitoulin Transport Inc. or to another carrier or tenant of the terminal, whatever the case may be, to be transported to its destination.

[5] Most truck drivers and dock workers employed by Manitoulin Transport Inc. and by MEM are supplied and paid by Blaintex. Prior to February 2000, Motex and Blaintex, belonging at that time to different owners, Messrs. Christian Gendreau and Gilles Couturier carried out that role. Following the purchase, in February 2000, of Motex by Mr. Gilles Couturier (already owner of Blaintex since 1996), the two companies merged to form a single company, namely Blaintex. Said company also provided Manitoulin Transport Inc. and MEM with office personnel and maintenance mechanics services. All employees report for work at 1890 Des Sources Boulevard. Manitoulin Transport Inc. also makes use of other agencies, for instance Dollmo, to fulfil temporary needs for usually short-term support staff, such as drivers, dock workers or office personnel. Mr. Couturier, as Regional Director (now Director of Dedicated Services at Manitoulin Transport Inc.), must give his approval before the services of any personnel agency can be used. Mr. Couturier only retains the services of suppliers who meet Manitoulin Transport Inc.'s standards and criteria.

[6] Mr. Christian Gendreau, Dock Operations Manager, and Mr. Carl Robinson, Terminal Manager, both Blaintex employees, report to Mr. Couturier, who has the overall responsibility, for the Montréal operations.

[2] North Channel of Georgian Bay Holdings Ltd. (NCGBH) est propriétaire de Manitoulin Transport Inc., et de Motor Express Montréal (MEM). Les directeurs de NCGBH sont MM. Wayne Schmitz, Doug Smith, Myles McLeod et Harold Beaudry; les actionnaires sont Smith Manitoulin Holdings Ltd., MM. Myles McLeod et Ted Brown.

[3] Manitoulin Transport Inc. loue une partie de son terminal à MEM, qui à son tour sous-loue à d'autres compagnies de transport dont elle est l'agent à Montréal.

[4] MEM fournit des services de cueillette et de livraison dans la région de Montréal, à partir du terminal. Lorsque la cargaison est destinée à l'extérieur de Montréal, MEM la décharge au terminal, où elle est ensuite chargée dans le camion ou la remorque de Manitoulin Transport Inc., ou de celui d'un autre transporteur ou locataire du terminal, selon le cas, pour être transportée à destination.

[5] La plupart des camionneurs et des manutentionnaires au service de Manitoulin Transport Inc. et de MEM sont fournis et rémunérés par Blaintex. Avant février 2000, Motex et Blaintex, appartenant jusque-là à des propriétaires différents, MM. Christian Gendreau et Gilles Couturier, remplissaient ce rôle. Par suite de l'achat de Motex en février 2000 par M. Gilles Couturier (déjà propriétaire de Blaintex depuis 1996), les deux compagnies ont été fusionnées pour en former une seule, Blaintex. Celle-ci fournit aussi à Manitoulin Transport Inc. et à MEM les services d'employés de bureau, et de mécaniciens d'entretien au garage. Tous les employés se présentent au 1890, boulevard des Sources pour effectuer leur travail. Manitoulin Transport Inc. a aussi recours aux services d'autres agences, dont Dollmo, pour des besoins sporadiques en personnel d'appoint, normalement de courte durée, soit chauffeurs, manutentionnaires ou employés de bureau. C'est M. Couturier, en tant que directeur régional (maintenant directeur des services exclusifs de Manitoulin Transport Inc.) qui doit donner son aval, avant que l'on puisse avoir recours aux services du personnel d'agences. M. Couturier n'accrédite que les fournisseurs pouvant répondre aux critères et aux normes de Manitoulin Transport Inc.

[6] M. Christian Gendreau, gérant des opérations sur le quai, et M. Carl Robinson, gérant du terminal, tous deux employés de Blaintex, relèvent de M. Couturier pour les opérations de Montréal, dont il a la direction

Mr. Couturier reports to Mr. Jack MacDonald, Vice-President, Operations in Gore Bay.

[7] Manitoulin Transport Inc. submits that it has no employees in Quebec and that, in fact, its only employees belong to management, namely:

Mr. Wayne Schmitz, President
Mr. Doug A. Smith, Board President and Operations Manager
Mr. Jack MacDonald, Vice-President, Operations
Mr. Myles McLeod, Finance
Mr. Ted Brown, Operations
Mr. Jeff Smith, Quality
Mr. Gordon Smith, Director General

[8] Every three months, a summit meeting takes place. Manitoulin Venture reunites the Board of Directors of Manitoulin Transport Inc. (under the direction of Mr. Wayne Schmitz), as well as the operations managers for the different regions in Canada (Messrs. MacDonald, Couturier, Côté, Cole, Chatwell, Shoebridge, Archambault and Cavers), security managers, special guests, and now the terminal managers. The objective of the meeting is to assess Manitoulin's operations in Canada and its recent initiatives in the United States.

[9] Manitoulin Transport Inc. and MEM are Blaintex's exclusive clients. Blaintex's single office, for which it pays no rent, is located in Manitoulin Transport Inc.'s terminal. Blaintex's name appears nowhere. The receptionist answers all three telephone lines, namely those of Manitoulin Transport Inc., MEM and Québec Express.

[10] Manitoulin Transport Inc.'s Human Resources and Benefits Services, supervised by Mr. Michel Lafrance, carries business under the firm name of Moniam Enterprises Inc., in Gore Bay. Moniam provides human resources, benefits and retirement plan services to the Manitoulin group. Moniam's offices, for which it pays a rent, are located in the same building as Manitoulin Transport Inc.

[11] Moniam provides payroll, insurance claims, and accounting services to Blaintex. Blaintex sends Moniam weekly reports of the hours worked for

globale; ce dernier est placé sous la direction de M. Jack MacDonald, vice-président des opérations, à Gore Bay.

[7] Manitoulin Transport Inc. soutient qu'elle n'a aucun employé au Québec, et qu'en fait, ses seuls employés sont membres de la direction, à savoir:

M. Wayne Schmitz, président
M. Doug A. Smith, président du conseil et chef de l'exploitation
M. Jack MacDonald, vice-président des opérations
M. Myles McLeod, Finances
M. Ted Brown, Opérations
M. Jeff Smith, Qualité
M. Gordon Smith, directeur général

[8] À tous les trois mois, une rencontre «au sommet» a lieu. Manitoulin Venture réunit le conseil d'administration de Manitoulin Transport Inc. (sous la direction de M. Wayne Schmitz), ainsi que les directeurs des opérations des diverses régions au Canada (MM. MacDonald, Couturier, Côté, Cole, Chatwell, Shoebridge, Archambault et Cavers), et les responsables de la sécurité, les invités spéciaux et maintenant les gérants des terminaux. Cette réunion a pour but de faire le point sur les opérations de Manitoulin au Canada, et sur ses initiatives assez récentes aux États-Unis.

[9] Manitoulin Transport Inc. et MEM sont les deux seuls clients de Blaintex. Blaintex n'a qu'un seul bureau, qui se trouve dans le terminal de Manitoulin Transport Inc. et pour lequel elle ne paie aucun loyer. Le nom de Blaintex n'y figure nulle part. La réceptionniste répond aux trois lignes téléphoniques, celles de Manitoulin Transport Inc., de MEM et de Québec Express.

[10] Le Service des ressources humaines et des avantages sociaux de Manitoulin Transport Inc., dirigé par M. Michel Lafrance, est exploité sous le nom de Moniam Enterprises Inc. à Gore Bay. Celle-ci fournit les services de ressources humaines, avantages sociaux et régimes de retraite au groupe Manitoulin. Les bureaux de Moniam sont situés dans l'édifice de Manitoulin Transport Inc., pour lesquels Moniam paie un loyer.

[11] Blaintex retient les services de Moniam pour la paie et les demandes d'indemnité de ses employés, ainsi que pour sa comptabilité. Blaintex fait parvenir à

Manitoulin Transport Inc. and for MEM. Moniam calculates each employee's pay and makes direct payroll deposit. Subsequently, Moniam invoices Manitoulin Transport Inc. and MEM, in accordance with the fee schedule agreed upon in the service contract.

[12] The service contracts between Blaintex and Manitoulin Transport Inc., and between Blaintex and MEM are renewed annually. The said contracts and the fee schedule are renewed after negotiations were held between Manitoulin Transport Inc.'s head office and Mr. Couturier. In the end, however, the final decision with respect to the fees payable to Blaintex rests with Mr. Wayne Schmitz, following Moniam's recommendations.

[13] When a Blaintex employee is injured while on the job, Moniam files a notice of compensation claim with the CSST. Blaintex's name appears as the employer and the compensation is its responsibility.

[14] The insurance plan of the Manitoulin Group – "Vos garanties collectives" [Your collective guarantees] – covers a complete range of benefits (medical expenses, dental, short- and long-term disability, life insurance, accidental death and dismemberment) to Blaintex employees and their dependents. This plan is covered by an insurance contract passed between Moniam and Sun Life.

[15] Manitoulin's personnel policy booklet, the "Personnel Handbook," which is supplied to every employee, begins with a preface written by Mr. Wayne Schmitz, President and Operations Manager. The guide describes the following elements: principal policies regarding personnel and human resources management; mission and history of Manitoulin Transport Inc.; details and costs of employee benefits; profit-sharing and pension plan; pay; uniforms; tools; work boots; dental and medical appointments; communications (e.g., meetings, newsletters and notice boards); grievance procedures; committees; antidiscrimination and harassment policies; job descriptions and evaluations; job postings; wage plan; probation period; paid vacations and holidays; jury or witness duty; bereavement leave; parental or maternity leave; drug and alcohol addiction policy.

Moniam le rapport hebdomadaire des heures effectuées pour le compte de Manitoulin Transport Inc. et de MEM. Moniam fait le calcul de la paie due à chaque employé, et en effectue le paiement par dépôt bancaire. Ensuite, Moniam transmet à Manitoulin Transport Inc. et à MEM la facture pour les services rendus, suivant la grille convenue au contrat de fourniture de services.

[12] Les contrats de fourniture de services entre Blaintex et Manitoulin Transport Inc., et entre Blaintex et MEM sont renouvelés annuellement. Le renouvellement des contrats de fourniture de services et des grilles tarifaires fait l'objet de pourparlers entre la direction de Manitoulin Transport Inc. et M. Couturier. En bout de ligne, cependant, l'ultime décideur quant aux tarifs payables à Blaintex est M. Wayne Schmitz, à la suite des recommandations de Moniam.

[13] Lorsqu'un employé de Blaintex se blesse au travail, Moniam prépare l'avis de réclamation d'indemnités à la CSST. Le nom de Blaintex y est indiqué comme employeur et l'indemnité lui est imputée.

[14] Le régime d'assurance du groupe Manitoulin – «Vos garanties collectives» – couvre une gamme complète d'indemnités (frais médicaux, dentaires, invalidité de courte et de longue durée, assurance-vie, décès et mutilation accidentels) aux employés de Blaintex et à leurs dépendants. Ce régime est couvert par un contrat d'assurance conclu entre Moniam et Sun Life.

[15] Le livret des politiques du personnel de Manitoulin, le «Guide du personnel» remis à tous les employés de Blaintex, contient une préface de M. Wayne Schmitz en tant que président et chef de l'exploitation, et énonce les lignes directrices des politiques de gestion du personnel et des ressources humaines (mission et historique de Manitoulin Transport Inc., détails et coûts des avantages sociaux, partage des profits et régime de retraite, rémunération, uniformes, outils, bottes de travail, rendez-vous médicaux et dentaires, communications (réunions, bulletins, panneaux d'affichage) procédures des griefs, comités, politiques antidiscrimination et harcèlement, description et évaluation des tâches, affichage des postes, système de paie, période de probation, congés et vacances payés, absences comme juré ou témoin, congés de deuil, congés de maternité ou parental, politique contre la toxicomanie et l'alcoolisme.

[16] The guide appeals to its addressee in the following terms: “You and Manitoulin Transport.” Although Manitoulin Transport Inc. submits that it has no employees, under the heading “Temporary Help Agencies,” one reads:

For those individuals **hired** from an agency, the Company requires a maximum of 3 months of service before assigning a company start date. ...

(page 55; emphasis added)

[17] Blaintex neither has a group insurance plan nor any personnel policy; everything comes under the logo of “Manitoulin.”

[18] Training, testing and selection criteria of all drivers and dock workers assigned to lift trucks and to the handling and/or transportation of dangerous goods are done according to the Manitoulin Transport Inc.’s requirements, criteria and standards.

[19] All employees consider themselves to be employees of Manitoulin Transport Inc. because the latter provides Manitoulin uniforms to the drivers and mechanics. Close to half of the handlers also wear the Manitoulin uniform, which is paid in part by Manitoulin Transport Inc. Employees with two or more years of service are eligible for the profit-sharing plan of Manitoulin Transport Inc. For all practical purposes, the only apparent connection that employees have with Blaintex is their direct deposit forms, which bear the Blaintex’s name. The long-service pins are awarded by Manitoulin Transport Inc.

[20] In all his operational decisions, Mr. Couturier has to follow and ensure compliance with Manitoulin Transport Inc.’s rules and regulations. All hiring to fill a vacancy or new position at Blaintex, as well as wage conditions and related work matters, must be approved and/or authorized by Manitoulin Transport Inc., after a written request, in the form of a PRF (Personnel Requisition Form) is sent to Manitoulin.

[16] Ce livret s’adresse à son destinataire ainsi: «Vous et Manitoulin Transport». Bien que Manitoulin Transport Inc. soutient qu’elle n’a aucun employé, sous la rubrique «Agences de placement temporaire», on y lit:

Pour les personnes en provenance d’une agence, la compagnie exige un maximum de trois mois de service avant d’assigner une date de début de **l’emploi**...

(page 57; c’est nous qui soulignons)

[17] Blaintex n’a ni régime d’assurance collective ni politiques du personnel; tout est sous le logo «Manitoulin».

[18] La formation, les tests et les critères de sélection pour tous les camionneurs, et pour les manutentionnaires affectés à l’opération des chariots élévateurs et à la manutention et/ou au transport de produits dangereux, se font suivant les exigences, critères et standards de Manitoulin Transport Inc.

[19] Tous les employés se considèrent employés de Manitoulin Transport Inc., puisque celle-ci fournit les uniformes de Manitoulin aux camionneurs et aux mécaniciens. Près de la moitié des manutentionnaires portent aussi l’uniforme de Manitoulin, payé en partie par Manitoulin Transport Inc. Les employés comptant deux ans de service ou plus, sont admissibles au plan de partage des profits de Manitoulin Transport Inc. À toutes fins utiles, le seul lien visible qu’ont les employés avec Blaintex est par le truchement des formulaires de dépôt direct de leur paie, portant le nom de Blaintex. Les épingles-souvenir pour longs services sont offertes par Manitoulin Transport Inc.

[20] Dans toutes ses décisions opérationnelles, M. Couturier doit suivre et faire appliquer les consignes et directives de Manitoulin Transport Inc. Toute embauche pour combler un poste vacant ou nouveau chez Blaintex, ainsi que les conditions salariales et autres questions concernant ce poste doivent être approuvées et/ou autorisées par Manitoulin Transport Inc., après qu’on lui eut présenté une demande en ce sens via la formule PRF – Personnel Requisition Form (formulaire de demande de personnel) de Manitoulin Transport Inc. que l’on doit lui acheminer.

II – The Work Environment

[21] The terminal is approximately 350 feet long, and has forty loading/unloading doors or docks, which can be used by Manitoulin Transport Inc., MEM., Québec Express (affiliated to Manitoulin) and the other transportation companies, subtenants of MEM. There are thirteen lift trucks. The dock workers supplied by Blaintex (between thirteen and fifteen) either work with the day team or with the night team; in both cases, their duties consist of loading, unloading and moving the different loads between the receiving and shipping docks or doors, or the storage areas.

[22] The dock workers that Blaintex supplies to Manitoulin Transport Inc. are occasionally required to load or unload trucks belonging to subtenant companies (although some have their own dock workers); these services are charged by Manitoulin Transport Inc. The twenty-three drivers supplied by Blaintex normally begin and end their work day at the terminal, and spend no more than an hour or two per day loading or unloading their truck, if the dock workers are busy elsewhere. Almost half of the twenty-three truck drivers know how to operate a lift truck.

[23] Without changing Manitoulin Transport Inc.'s initial position, according to which it has no employees in Quebec, Manitoulin and Blaintex submit that the drivers and dock workers should belong to the same bargaining unit, given that they work together and perform identical task by loading and unloading trucks.

[24] The union raises that a unit solely comprised of dock workers is viable and appropriate for bargaining and that, moreover, the two groups work together one or two hours per day at the most; the drivers spend most of their work day outside of the terminal.

[25] When Manitoulin Transport Inc. needs regular employees (drivers, dock workers), an advertisement is inserted in this regard in newspapers, under the logo of "Manitoulin," even though the hiring is done through Blaintex.

[26] The employees can belong to a social club by contributing \$1 per payroll; an equivalent amount is paid by Manitoulin Transport Inc.

II – L'environnement de travail

[21] Le terminal mesure environ 350 pieds de longueur, offrant quarante portes ou baies de chargement/déchargement pour l'utilisation de Manitoulin Transport Inc., MEM., Québec Express (autre compagnie associée à Manitoulin) et les autres compagnies de transport, sous-locataires de MEM. Il y a treize chariots élévateurs. Les manutentionnaires fournis par Blaintex (variant entre treize et quinze) travaillent soit dans l'équipe de jour, soit dans l'équipe du soir en chargeant, déchargeant et déplaçant les diverses cargaisons entre les portes ou baies de réception et d'expédition ou les aires de remisage.

[22] Les manutentionnaires fournis par Blaintex à Manitoulin Transport Inc. sont parfois appelés à charger ou décharger les camions des compagnies sous-locataires (bien que certaines aient leurs propres manutentionnaires), et ces services sont facturés par Manitoulin Transport Inc. Normalement, les vingt-trois camionneurs fournis par Blaintex débutent et terminent leur journée de travail au terminal et passent une heure ou deux tout au plus par jour à charger ou décharger leur camion, si les manutentionnaires sont occupés ailleurs. Près de la moitié des vingt-trois chauffeurs de camion savent faire fonctionner un chariot élévateur.

[23] Sans changer la position initiale de Manitoulin Transport Inc. selon laquelle elle n'a aucun employé au Québec, Manitoulin et Blaintex soutiennent que les camionneurs et les manutentionnaires devraient faire partie de la même unité de négociation étant donné qu'ils se côtoient et font le même travail lors de chargements ou déchargements de camions.

[24] Le syndicat fait valoir qu'une unité composée uniquement de manutentionnaires est viable et habile à négocier et que de toute façon, ces deux groupes se côtoient tout au plus une ou deux heures par jour; les chauffeurs passant la majeure partie de leur journée de travail à l'extérieur.

[25] Lorsque Manitoulin Transport Inc. requiert du personnel régulier (chauffeurs, manutentionnaires), une annonce à cet effet est publiée dans les journaux avec le logo «Manitoulin», bien que l'embauche se fasse par l'entremise de Blaintex.

[26] Les employés peuvent participer à un club social en versant la somme de 1 \$ par paie, et un montant équivalent est versé par Manitoulin Transport Inc.

[27] Approximately three years ago, Manitoulin Transport Inc. formed an executive committee at the terminal, which was made up of office personnel, drivers, dock workers, and mechanics representatives. Mr. Couturier and other Manitoulin Transport Inc. and Moniam representatives organize and chair these meetings, prepare the agendas and the minutes, provide information, and, globally, communicate Manitoulin's messages and criteria to the employees.

[28] Mr. Couturier has described his position as Regional Director, Operations at Manitoulin Transport Inc. as one that consists of "ensuring Manitoulin's standards" with regard to quality and procedure by all entrepreneurs, suppliers (labour and other), and brokers, including MEM, Nu-Penn, Quik-X, Trans-X, Meyers (subtenants and users of the terminal).

[29] Mr. Couturier described the "Manitoulin system" as being "an operational system where, in general, the rules are established by Manitoulin."

[30] Regarding the pervasive presence of Manitoulin's logo, Mr. Couturier describes it as a "symbol" that groups several corporations or companies. Mr. Gordon Smith (Director General of Manitoulin Transport Inc., Vice-President, Operations of Manitoulin Venture and Director General of NCGBH) describes the Manitoulin logo as being "a collective – a trademark/brand name... We try to market under the Manitoulin umbrella." He adds that "all companies use 'Manitoulin' for marketing."

[31] Mr. Smith described "the Montréal family of Manitoulin" as an entity composed of:

- Manitoulin Transport Inc.
- Motor Express Montréal – MEM
- Québec Express

[32] Mr. Smith described Manitoulin Venture as an activity that combines:

- Manitoulin Transport Inc.
- Manitoulin International

[27] Depuis trois ans environ, Manitoulin Transport Inc. a mis sur pied un comité exécutif au terminal réunissant des représentants des employés de bureau, des chauffeurs, des manutentionnaires et des mécaniciens. M. Couturier et d'autres représentants de Manitoulin Transport Inc. et de Moniam encadrent et mènent ces réunions, préparent les ordres du jour et les procès-verbaux, donnent des renseignements et, en somme, communiquent les messages et critères de Manitoulin aux employés.

[28] M. Couturier a décrit sa fonction de directeur régional des opérations de Manitoulin Transport Inc. comme étant «pour assurer les standards de Manitoulin» quant à la qualité et le respect des procédures chez tous les entrepreneurs, fournisseurs (main-d'oeuvre et autre) et courtiers, dont MEM, Nu-Penn, Quik-X, Trans-X, Meyers (sous-locataires et utilisateurs du terminal).

[29] Il a décrit le «système Manitoulin» comme étant «un système opérationnel où, en gros, les exigences sont fixées par Manitoulin».

[30] Quant au logo omniprésent de Manitoulin, il le décrit comme «un symbole» regroupant plusieurs sociétés ou compagnies. M. Gordon Smith (directeur général de Manitoulin Transport Inc., vice-président des opérations de Manitoulin Venture et directeur général de NCGBH) décrit le logo de Manitoulin comme étant «a collective – a trademark/brand name... We try to market under the Manitoulin umbrella» (traduction: un collectif, une marque de commerce ... Nous essayons de faire des affaires sous le nom général de Manitoulin), en ajoutant «all companies use «Manitoulin» for marketing» (traduction: toutes les compagnies utilisent le nom de Manitoulin à des fins publicitaires).

[31] M. Smith a décrit «the Montréal family of Manitoulin (traduction: la famille Manitoulin de Montréal)», comme étant composée de:

- Manitoulin Transport Inc.
- Motor Express Montréal – MEM
- Québec Express

[32] Il a décrit Manitoulin Venture comme étant une activité rassemblant:

- Manitoulin Transport Inc.
- Manitoulin International

– Manitoulin Logistics

[33] “Manitoulin Venture” neither exists officially nor has any employees; Mr. Smith’s salary is paid by Manitoulin Transport Inc. Mr. Smith reaffirmed that “Manitoulin Transport Inc. operates without employees – it operates through third party service providers.” The applicant union questions the fact that a company can operate without employees.

[34] Manitoulin Transport Inc. invoices its clients for the delivery of their merchandise everywhere in Canada. When the goods are transported by other carriers, Manitoulin pays them the amount corresponding to the services provided.

[35] The relationship between the different Manitoulin components and the other entities’ key players is summarized in the table below.

[36] The entities are:

1. NCGHB
2. Blaintex
3. Motex (merged with Blaintex since March 2000)
4. Manitoulin Transport Inc.
5. Motor Express Montréal (MEM)
6. Québec Express
7. Moniam Enterprises Inc.
8. Manitoulin Venture
9. Dollmo

[37] The check mark (✓) indicates a **current**, active participation or involvement; the letters “A.D.” indicate that there has been, at one point in time, some form of participation or involvement.

Employee’s name	Entity (see list above)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doug A. Smith	✓			✓	✓	✓		✓	
J. Wayne Schmitz	✓			✓		A. D.		✓	
Wayne Cummings				✓					

– Manitoulin Logistics

[33] «Manitoulin Venture» n’a pas d’existence propre, et n’a aucun employé; la rémunération de M. Smith lui est versée par Manitoulin Transport Inc. Aussi, M. Smith a répété que «Manitoulin Transport Inc. operates without employees – it operates through third party service providers» (traduction: Manitoulin Transport Inc. est exploitée à travers de services fournis de tierces parties et qu’elle n’a aucun employé). Le syndicat requérant conteste la notion qu’une compagnie puisse fonctionner sans avoir recours à des employés.

[34] Manitoulin Transport Inc. facture ses clients pour le transport à destination de leurs marchandises partout au Canada. Lorsque le transport est effectué par l’entremise d’autres transporteurs, c’est elle qui les rémunère, en leur versant le montant correspondant aux services qu’ils ont rendus.

[35] La relation entre les diverses composantes de Manitoulin et les principaux acteurs des diverses entités, est résumée dans le tableau qui suit.

[36] Les entités sont:

1. NCGHB
2. Blaintex
3. Motex (depuis mars 2000, fusionnée avec Blaintex)
4. Manitoulin Transport Inc.
5. Motor Express Montréal (MEM)
6. Québec Express
7. Moniam Enterprises Inc.
8. Manitoulin Venture
9. Dollmo

[37] Le signe ✓ indique une participation/implication active **actuelle**; l’inscription des lettres «A.D.», qu’il y a déjà eu telle participation/implication.

Nom de l’employé	Entité (voir liste ci-dessus)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doug A. Smith	✓			✓	✓	✓		✓	
J. Wayne Schmitz	✓			✓		A. D.		✓	
Wayne Cummings				✓					

Employee's name	Entity (see list above)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Myles McLeod	✓			✓					
Gordon Smith				✓			A. D.	✓	
Jeff Smith				✓					
Harold Beaudry	✓			✓					
Ted Brown	✓			✓				✓	
Michel Lafrance				✓			✓	✓	
Christian Gendreau		✓	A. D.		✓			A. D.	
Gilles Couturier		✓	✓	✓				✓	
Carl Robinson		✓	A. D.					✓	
Étienne Lévesque		✓						✓	
John Van Every		✓					✓	✓	
Ed Vallée					✓				
Jean Bossé					A. D.				
Cal Strike			A. D.		A. D.	A. D.			✓
Bob Chatwell								✓	
Richard Fredette			A. D.		✓			A. D.	
Roger Roy							✓	✓	
Terry Olmstead							✓	✓	

[38] The evidence filed before the Board indicates that numerous meetings of the Board of Directors took place at the Montréal terminal (Montréal Board).

[39] The **November 23, 1998** meeting (two weeks after the application for certification) was intended to answer employees' questions regarding the three applications for certification.

Nom de l'employé	Entité (voir liste ci-dessus)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Myles McLeod	✓			✓					
Gordon Smith				✓			A. D.	✓	
Jeff Smith				✓					
Harold Beaudry	✓			✓					
Ted Brown	✓			✓				✓	
Michel Lafrance				✓			✓	✓	
Christian Gendreau		✓	A. D.		✓			A. D.	
Gilles Couturier		✓	✓	✓				✓	
Carl Robinson		✓	A. D.					✓	
Étienne Lévesque		✓						✓	
John Van Every		✓					✓	✓	
Ed Vallée					✓				
Jean Bossé					A. D.				
Cal Strike			A. D.		A. D.	A. D.			✓
Bob Chatwell								✓	
Richard Fredette			A. D.		✓			A. D.	
Roger Roy							✓	✓	
Terry Olmstead							✓	✓	

[38] Les documents déposés en preuve devant le Conseil, indiquent la tenue de diverses réunions du conseil d'administration des employés, au terminal de Montréal (Montréal Board).

[39] La réunion du **23 novembre 1998** (deux semaines après le dépôt des demandes d'accréditation) a eu comme objet principal de répondre aux questions des employés au sujet des trois demandes d'accréditation.

[40] Attended the meeting, among others: Messrs. John Van Every, Gilles Couturier and Roger Roy.

[41] Attended the **August 20, 1999** meeting: Messrs. Bob Chatwell, Richard Fredette and Roger Roy.

[42] Received a copy of the minutes: Messrs. Wayne Schmitz and Terry Olmstead.

[43] Attended the **September 13, 1999** meeting: Messrs. Bob Chatwell, Richard Fredette and Roger Roy.

[44] Received a copy of the minutes: Messrs. Wayne Schmitz, Gordon Smith, Gilles Couturier and Terry Olmstead.

[45] Attended the **October 28, 1999** meeting: Messrs. Bob Chatwell and Roger Roy.

[46] Received a copy of the minutes: Messrs. Wayne Schmitz, Gordon Smith, Gilles Couturier and Terry Olmstead.

[47] Attended the **December 9, 1999** meeting: Messrs. Bob Chatwell, Roger Roy and Ed Vallée.

[48] Received a copy of the minutes: Messrs. Wayne Schmitz, Gordon Smith and Terry Olmstead.

[49] Attended the **January 27, 2000** meeting: Mr. Carl Robinson.

[50] Received a copy of the minutes: Messrs. Wayne Schmitz, Gordon Smith, Bob Chatwell, Terry Olmstead and Roger Roy.

[51] The Complaints Committee's description and role, following a disciplinary measure, were prepared by Mr. Roger Roy, and are posted at the terminal.

III – The Applicable Law

[52] We will reproduce the sections of the *Code*, which are applicable to the present case:

3.(1) In this Part:

...

[40] Y ont participé, entre autres: MM. John Van Every, Gilles Couturier et Roger Roy.

[41] Ont participé à la réunion du **20 août 1999**: MM. Bob Chatwell, Richard Fredette et Roger Roy.

[42] Ont reçu copie du procès-verbal: MM. Wayne Schmitz et Terry Olmstead.

[43] Ont participé à la réunion du **13 septembre 1999**: MM. Bob Chatwell, Richard Fredette et Roger Roy.

[44] Ont reçu copie du procès-verbal: MM. Wayne Schmitz, Gordon Smith, Gilles Couturier et Terry Olmstead.

[45] Ont participé à la réunion du **28 octobre 1999**: MM. Bob Chatwell et Roger Roy.

[46] Ont reçu copie du procès-verbal: MM. Wayne Schmitz, Gordon Smith, Gilles Couturier et Terry Olmstead.

[47] Ont participé à la réunion du **9 décembre 1999**: MM. Bob Chatwell, Roger Roy et Ed Vallée.

[48] Ont reçu copie du procès-verbal: MM. Wayne Schmitz, Gordon Smith et Terry Olmstead.

[49] A participé à la réunion du **27 janvier 2000**: M. Carl Robinson.

[50] Ont reçu copie du procès-verbal: MM. Wayne Schmitz, Gordon Smith, Bob Chatwell, Terry Olmstead et Roger Roy.

[51] La description et le rôle du comité de redressement des plaintes, par suite d'une mesure disciplinaire, ont été préparés par M. Roger Roy, et sont affichés au terminal.

III – La loi applicable

[52] Nous allons reproduire les articles de loi applicable pour cette décision:

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

“employer” means:

(a) any person who employs one or more employees, and

(b) in respect of a dependent contractor, such person as, in the opinion of the Board, has a relationship with the dependent contractor to such extent that the arrangement that governs the performance of services by the dependent contractor for that person can be the subject of collective bargaining;

...

24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

...

27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.

«employeur» Quiconque:

a) emploie un ou plusieurs employés;

b) dans le cas d'un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil, que les modalités de l'entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l'objet d'une négociation collective.

...

24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.

...

27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.

IV – Analysis

[53] Let us recall that the three applications refer to the same group of employees, namely “all employees, warehouse workers, within the meaning of the *Canada Labour Code*,” which amount to fifteen.

[54] Although there were originally three separate employers (Motex, file no. 19074-C; Blaintex, file no. 19075-C; and Manitoulin, file no. 19076-C), and later, two others (Motex, which merged with Blaintex in February 2000), the union’s evidence intended to show that these employers were, in fact, a single entity, namely Manitoulin Transport Inc., which was the real employer of the aforementioned dock or warehouse workers.

[55] As previously mentioned, Manitoulin Transport Inc. held that it had no employees in Quebec. Moreover, Manitoulin submits that, in any event, a unit comprised of dock workers would not be appropriate for bargaining, if the drivers were not part of that unit.

[56] Consequently, two questions arise:

- Who is the real employer of the dock workers?
- What unit is appropriate for bargaining?

IV – Analyse

[53] Rappelons que les trois demandes visent essentiellement le même groupe d’employés soit: «tous les salariés, hommes d’entrepôts au sens du *Code canadien du travail*» au nombre de quinze.

[54] Bien qu’il s’agissait au début de trois employeurs différents (Motex, dossier n° 19074-C, Blaintex, dossier n° 19075-C et Manitoulin, dossier n° 19076-C) et deux par la suite (Motex, fusionnée avec Blaintex en février 2000), la preuve syndicale a surtout eu pour but de démontrer que ces employeurs, n’en faisaient qu’un en réalité, Manitoulin Transport Inc., l’employeur véritable desdits manutentionnaires/hommes d’entrepôts.

[55] Tel que mentionné auparavant, Manitoulin Transport Inc. a soutenu ne pas avoir d’employés au Québec. Subsidiairement, Manitoulin allègue que de toute manière, une unité composée de manutentionnaires ne serait pas habile à négocier si les camionneurs n’en faisaient pas aussi partie.

[56] Deux questions donc, se posent:

- Qui est le véritable employeur des manutentionnaires?
- Quelle est l’unité habile à négocier?

Who is the Real Employer?

[57] The key decision used to determine the real employer in an application for certification is *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRB no. 630). In its decision, the Board established the applicable test, to which it will abide in such applications. Having reviewed the decisions involving a single employer issue (pages 68-73), the Board outlined the applicable test:

1. The Board will assess the factual situation but will not give decisive weight to agreements where they are not confirmed by the facts.

Thus, in our jurisdiction, significant weight cannot be given to the payment of wages. The *Canada Labour Code* speaks of an employee (employé) and makes no reference to remuneration in the definition of this term, contrary to the *Quebec Labour Code*, for example, which gives a salaried employee (salaré) freedom to associate. More significant will be the identification of the person who does the paying, who ultimately bears the cost, and the impact this has on the employment relationship.

2. Another indicator will surely be the person who controls access to employment: the person who hires or who gives the work to be performed. Here, regard must be had to the selection process and the criteria used. The person who in fact has the power to approve the selection and influence it decisively is more akin to an employer than a mere occasional user. The lessee who retains or exercises a veto or the equivalent over the selection of personnel is certainly not extraneous to the employment relationship.

3. A third criterion concerns the actual establishment of working conditions. Who actually establishes working conditions? An agency that is merely a disguised employment office, a kind of clearing house with a title, could hardly be termed an employer. In this situation, it would merely be an agent acting on behalf of the employer, the equivalent of the personnel department of a company of which it is an integral part and whose wishes it carries out as an employee.

4. Another criterion concerns the actual performance of work. How is the work performed on a day-to-day basis? Who assigns the work? Who is fact determines and approves the standards governing the performance of the work? In this regard, who has the last word, the final say? Is it the person who evaluates, who decides, who determines that an employee will work or be terminated because of his performance? What expertise does the agency have with respect to the work performed? What is the degree of similarity between the duties performed by regular employees and those performed by employees from outside?

5. Other criteria may also assist the Board in its determination: the employees' perception, their identification with the company, their degree of integration into the company, the fortuitous, temporary or permanent nature of their employment with the leasing company.

Qui est le véritable employeur ?

[57] La décision importante pour déterminer le véritable employeur dans le contexte d'une demande en accréditation est *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630). Dans ce jugement, le Conseil a établi les critères sur lesquels il se basera dans le cadre d'une telle demande. Après avoir passé en revue les décisions se rapportant à la question de l'employeur unique (aux pages 68 à 73), le Conseil, précise les critères appropriés:

1. Le Conseil évaluera la réalité sans accorder un poids décisif aux conventions dans la mesure où elles ne se vérifient pas dans les faits.

Ainsi, on ne peut dans notre juridiction accorder au versement du salaire un poids significatif. Le *Code canadien* parle d'«employé» et ne fait aucunement référence à la rémunération dans la définition qu'il en donne contrairement au *Code québécois* par exemple, qui reconnaît la liberté d'association au «salaré». Ce qui sera plus significatif sera l'identification du payeur, du supporteur ultime du coût et l'incidence de ce fait dans la relation d'emploi.

2. Un autre indicateur sera sûrement celui du contrôle de l'accès à l'emploi: celui qui embauche ou qui donne le travail à accomplir. Ici on aura égard au mécanisme de sélection et aux critères utilisés. Celui qui a en fait le pouvoir de sanctionner la sélection et de l'orienter de manière décisive s'apparente davantage à un employeur qu'à un simple utilisateur ponctuel. Le locataire d'employé qui se conserve ou exerce un droit de veto ou l'équivalent sur le choix du personnel n'est certes pas étranger à l'existence du lien d'emploi.

3. Une troisième donnée a trait à la détermination même des conditions de travail. Qui les décide dans la réalité? Une agence qui ne serait qu'un bureau d'emploi déguisé, une sorte de boîte aux lettres coiffée d'un nom propre pourra difficilement se qualifier d'employeur. Elle ne serait alors qu'un agent agissant pour l'employeur, assimilable au service du personnel d'une entreprise qui n'est pas distinct de l'entreprise dont il fait partie et dont il exécute les demandes comme un préposé.

4. Un autre critère a trait au déroulement même du travail. Comment au jour le jour s'effectue la prestation de travail. Qui assigne? Qui détermine et sanctionne dans la réalité les normes d'accomplissement du travail? À ce sujet, qui a le dernier mot, le mot qui compte, celui qui évalue, qui décide, qui fait que l'employé travaillera ou ne travaillera plus à cause de son rendement? Quelle est l'expertise de l'agence dans le travail exécuté? Quel est le degré de similitude des fonctions exercées par les employés réguliers et ceux provenant de l'extérieur?

5. D'autres éléments peuvent aussi éclairer le tribunal. La perception des employés, leur identification à l'entreprise, leur degré d'intégration dans celle-ci, le caractère accidentel, passager ou durable de leur présence dans l'entreprise locataire.

Finally, it is essential that these criteria, whose significance may vary from case to case, be weighed without losing sight of the purpose of the legislation, namely, to promote access to collective bargaining: ...

(pages 74-75; and 110-111)

V – Implementation to the Present Case

[58] The first criterion invites us to assess the actual relationship between the parties. We can therefore observe that Mr. Gilles Couturier was Director General of Manitoulin Transport until March 2000, after which time he became the Director of Dedicated Services.

[59] Mr. Couturier was the owner of Blaintex since 1996. In February 2000, he also became Motex's owner, and has since operated both as one and single business, Blaintex. It should be noted that the previous owner of Motex, Mr. Christian Gendreau, did not testify, and that no evidence was filed to show that the existing relationship between Motex and Manitoulin Transport was different from the one that existed between Blaintex and Manitoulin Transport. The Board understands that these relationships were identical.

[60] The Board finds that Manitoulin Transport, through its representative, Mr. Gilles Couturier, operates Motex and Blaintex. In light of the evidence filed before the Board, it is obvious that Motex and Blaintex are part and parcel of Manitoulin. Mr. Couturier's testimony is meaningful. In commenting Mr. Schmitz' duties as President of Manitoulin Transport Inc., he uses the following terms: "he's the boss," thereby identifying the highest authority within Manitoulin, to whom Mr. MacDonald reports, who in turn supervises Mr. Couturier.

[61] A glance at the table – outlining how the companies of the Manitoulin group are connected, who are the individuals who run them or have run them and the different roles they play or have played – shows the link between them and places the decision-making center at the top of the pyramid. Only the work-related orders, given on the premises by Messrs. Couturier, Gendreau and Robinson to the dock workers, do not come from or are not predetermined by the Manitoulin hierarchy.

[62] Although Mr. Couturier describes himself as the owner of Motex and Blaintex, he does not act as a real

Enfin il paraît essentiel de soupeser ces critères, qui pourront revêtir un poids variable selon chaque espèce, sans perdre de vue l'objet de la législation qui est de favoriser l'accès à la négociation collective...

(pages 74-75; et 110-111)

V – Application en l'espèce

[58] Le premier critère nous incite à évaluer la réalité de la relation entre les parties. Ainsi, nous pouvons observer que M. Gilles Couturier a occupé le poste de directeur général de Manitoulin Transport jusqu'en mars 2000, et depuis cette date, il en est le directeur des services exclusifs.

[59] Depuis 1996, il est propriétaire de Blaintex. En février 2000, il est devenu propriétaire de Motex aussi, et depuis il les exploite comme une seule et même entreprise, Blaintex. Il est à noter que le propriétaire précédent de Motex, M. Christian Gendreau, n'a pas été appelé à témoigner, et qu'aucune preuve n'a été présentée pour démontrer que la relation existant entre Motex et Manitoulin Transport, était différente de celle existant entre Blaintex et Manitoulin Transport. Le Conseil comprend que ces relations étaient identiques.

[60] Le Conseil conclut que Manitoulin Transport, par l'entremise de son représentant M. Gilles Couturier, dirige Motex et Blaintex. À la lumière de toute la preuve présentée, il est évident que Motex et Blaintex font partie du rouage de l'appareil Manitoulin. Le témoignage de M. Couturier est éloquent. En commentant la fonction de M. Schmitz, président de Manitoulin Transport Inc., il le décrit ainsi : «c'est le boss», situant ainsi l'autorité supérieure à l'intérieur de Manitoulin, de qui relève M. MacDonald, à son tour le supérieur de M. Couturier.

[61] Un coup d'oeil sur le tableau indiquant l'interrelation entre les sociétés du groupe Manitoulin, les individus qui les dirigent ou les ont déjà dirigées et les divers chapeaux qu'ils portent ou ont déjà portés, démontre le lien entre elles et le centre décisionnel en haut de la pyramide. Il n'y a que les directives au sujet du travail que donnent, sur les lieux, MM. Couturier, Gendreau et Robinson aux manutentionnaires, qui n'émanent pas ou ne sont pas prédéterminées par la hiérarchie Manitoulin.

[62] Bien que M. Couturier se décrive comme étant le propriétaire de Motex et Blaintex, il n'agit pas comme

owner, who would feel free to make his own decisions and to determine the direction of his own business. In fact, the Board finds that Mr. Couturier operates Motex and Blaintex as the proxy or representative of Manitoulin Transport Inc. and the Manitoulin group. It is therefore clear that the real employer is Manitoulin. One must remember that the Board will look beyond the corporate structures in arriving at a decision, as mentioned in *Newfoundland Steamships Ltd.* (1981), 45 di 156; and 2 CLRBR (NS) 40 (CLRB no. 331):

... In our opinion, we must look beyond appearances and identify the real employer of the employees who are asking us to recognize their rights under Part V. ...

(pages 162; and 48)

[63] Further, in the same decision, the Board said:

... We have decided on several occasions that we must look beyond corporate garb, examine the structures of a company in order to identify the real employer, and declare that the employer in question may not use this means to avoid the responsibilities imposed on it by the *Code*. In this connection, the courts and this Board have consistently held that when the employer of employees must be identified for the purposes of collective bargaining, the Board must look beyond the appearance of the facts and determine who is really the employer...

(pages 162-163; and 49)

[64] Incidentally, the Manitoulin Personnel Handbook excerpt is instructive:

Temporary help agencies – For those individuals **hired** from an agency, the Company requires a maximum of 3 months of service before assigning a company start date. ...

(page 55; emphasis added)

[65] That date is important because it marks the starting point, not only for salary increases but also for eligibility, after two (2) years of service, for the profit-sharing plan of **Manitoulin Transport Inc.**

[66] Besides that, Manitoulin awards the long-service pin and also contributes half of the membership funds to the dock workers' social club. Manitoulin Transport Inc. also put together an employees' board at the Montréal terminal (Montréal Board), the members of which are responsible for organizing and chairing the meetings. Incidentally, the main objective of the first

un vrai propriétaire, qui serait libre de ses décisions et de diriger les destinées de son entreprise. Dans les faits, le Conseil conclut que M. Couturier exploite Motex et Blaintex comme mandataire ou représentant de Manitoulin Transport Inc. et du groupe Manitoulin. Ainsi, on peut voir que le véritable employeur est bel et bien Manitoulin. Il faut se rappeler que le Conseil regardera au-delà des structures corporatives pour en arriver à une décision, tel que mentionné dans *Newfoundland Steamships Ltd.* (1981), 45 di 156; et 2 CLRBR (NS) 40 (CCRT n° 331):

... Nous sommes d'avis que nous devons aller au-delà des apparences et déterminer quel est le véritable employeur des employés qui nous demandent de leur reconnaître des droits en vertu de la Partie V...

(pages 162; et 48)

[63] Plus loin, dans la même décision, le Conseil disait:

... Nous avons, à maintes reprises, décidé que nous devons examiner les structures d'une entreprise au-delà des voiles corporatifs afin de déterminer quel est le véritable employeur et dit que ce dernier ne peut, par ce moyen, se soustraire aux obligations que lui impose la loi. À cet égard, il a été décidé d'une façon constante par les tribunaux et par le présent Conseil, que lorsqu'il devait être désigné l'employeur d'employés aux fins de négociation collective, le Conseil devait aller au-delà des apparences et rechercher qui en était le patron...

(pages 162-163; et 49)

[64] D'ailleurs, la phrase extraite du Guide du personnel de Manitoulin est révélatrice:

Agences de placement temporaire – Pour les personnes en provenance d'une agence, la compagnie exige un maximum de trois mois de service avant d'assigner une date de début de **l'emploi**.

(page 57; c'est nous qui soulignons)

[65] Cette date a son importance car elle déclenche le décompte non seulement pour les augmentations de salaire mais aussi pour l'admissibilité, après deux (2) ans de service, au plan de partage de profits de **Manitoulin Transport Inc.**

[66] Par ailleurs, l'épingle-souvenir pour longs services, est offerte par Manitoulin, qui verse aussi la moitié de la contribution au club social des manutentionnaires. C'est aussi Manitoulin Transport Inc. qui a mis sur pied le conseil d'administration des employés au terminal de Montréal (Montréal Board), et ce sont ses représentants qui encadrent, préparent et

meeting (November 23, 1998 – two weeks after the three applications for certification) was to answer employees' questions about these applications, despite the fact that Manitoulin submits that it has no employees in Quebec.

[67] Additionally, the terminal and all its related equipment are used and owned by Manitoulin. Finally, Manitoulin (and not Motex and Blaintex) bears a part of the dock workers' uniforms cost and manages the group insurance plan and the personnel policies (Motex and Blaintex do not have any).

[68] Mr. Couturier is Manitoulin Transport's senior representative at the terminal. All those who are assigned to operations at Manitoulin's terminal ultimately report to him. On the other hand, Mr. Couturier, reports to Mr. Jack MacDonald, Vice-President, Operations at Gore Bay.

[69] With respect to the second criterion, the hiring of regular employees for Manitoulin's operations is done through Mr. Couturier (under Manitoulin's umbrella), who forwards a Personnel Requisition Form to Moniam, in Gore Bay, indicating the positions and classifications to be filled. Once the requisition has been authorized, the job is either posted internally or an advertisement is inserted in the newspapers. Motex and Blaintex consider each application, in order to select and hire candidates; the salaries of new employees must be consistent with the wage schedule of Manitoulin, Motex and Blaintex (ultimately determined by Manitoulin, according to Moniam's advice). When training is required, either dealing with lift trucks or the handling of dangerous materials, it is provided by Manitoulin's training services and the costs are paid by Moniam.

[70] In addition, training, testing and qualifying examinations, according to Manitoulin's criteria, are provided by Moniam's personnel, being Manitoulin's Human Resources Service.

[71] Although Blaintex is the identified employer's name at the CSST, Moniam is the one that takes care of the payroll, makes direct deposit, keeps the files, prepares employees' claims to be sent to the CSST, etc.

animent ces réunions. D'ailleurs, le but principal de la première réunion (23 novembre 1998 – deux semaines après le dépôt des trois demandes d'accréditation) était de répondre aux questions des employés quant à ces demandes, bien que Manitoulin Transport Inc. soutient n'avoir aucun employé au Québec.

[67] De plus, le terminal et tout le matériel roulant sont utilisés par Manitoulin et lui appartiennent. Finalement, Manitoulin (et non Motex et Blaintex) assume une partie du coût des uniformes des manutentionnaires et gère le régime d'assurance groupe et les politiques du personnel (Motex et Blaintex n'en ont pas).

[68] M. Couturier est le haut représentant de Manitoulin Transport au terminal. Tous ceux qui sont affectés aux opérations du terminal pour Manitoulin sont placés sous sa direction, en bout de ligne. À son tour, M. Couturier relève de M. Jack MacDonald, vice-président des opérations, à Gore Bay.

[69] En ce qui a trait au deuxième critère, le recrutement de la main-d'oeuvre régulière du terminal pour les opérations de Manitoulin se fait par l'entremise de M. Couturier (sous le chapeau Manitoulin), qui fait parvenir un formulaire de demande de personnel à Moniam, Gore Bay, en y indiquant les postes et classifications à combler. Une fois la demande autorisée, on procède soit par affichage à l'interne, soit par annonce dans les journaux. Motex et Blaintex s'occupent d'examiner les candidatures en vue de la sélection et l'embauche des candidats, dont la rémunération doit être conforme à la grille salariale de Manitoulin, Motex et Blaintex, fixée ultimement par Manitoulin, d'après les conseils de Moniam. Si une formation portant sur les chariots élévateurs ou sur le maniement de produits dangereux est requise, elle est assurée par les services de formation de Manitoulin, dont les coûts sont assumés par Moniam.

[70] De plus, la formation, les tests et examens de qualification, selon les critères de Manitoulin, sont donnés par le personnel de Moniam, qui constitue le Service des ressources humaines de Manitoulin.

[71] Bien que Blaintex soit l'employeur identifié à la CSST, c'est Moniam qui effectue les calculs de la paye, paie les employés par dépôt direct, tient les dossiers, prépare les réclamations envoyées à la CSST, etc.

[72] Moniam also prepares Blaintex's invoices for services rendered to Manitoulin, therefore acting as Blaintex's accounting department.

[73] With respect to the third criterion, the Board finds that the functions of Motex and Blaintex is to recruit and supply person-power and to control the terminal operations, as requested by and on behalf of Manitoulin, while respecting its directives and instructions.

[74] The fourth criterion has to do with the day-to-day supervision of work. Mr. Couturier, as senior representative at the Manitoulin Transport terminal, supervises the employees. All those who are assigned to operations at Manitoulin report to him. On the other hand, Mr. Couturier reports to Mr. Jack MacDonald, Vice-President, Operations at Gore Bay.

[75] For example, the dock workers predominantly load and unload Manitoulin's trucks. However, when they load and unload other companies' trucks, they follow Manitoulin's orders (via Messrs. Gendreau, Robinson or Couturier) and their services are billed by Manitoulin.

[76] As for the final criterion, the dock workers recognize Manitoulin as being their real employer in every respect. Incidentally, it is not surprising that they consider themselves as Manitoulin employees, given the fact that advertisements inserted in newspapers are all prominently identified with Manitoulin's logo. How can a company, purporting to be independent, make such advertisement on behalf of another company, with which it is only supposed to have contractual relationships? It is certainly unusual to see a company advertising employment under another company name, for the purpose of hiring what it claims to be its employees. Furthermore, Motex and Blaintex are almost invisible entities; the offices are unidentified; they pay no rent, have no telephone line, and no physical or corporate presence. Only the employees' direct deposit forms bear its name. The name of Motex and that of Blaintex appear nowhere other than on the pay check stubs and on the CSST compensation claim forms.

[72] C'est aussi Moniam qui prépare la facturation des services effectués par Blaintex pour Manitoulin, agissant ainsi comme services comptables de Blaintex.

[73] Pour ce qui est du troisième critère, le Conseil arrive à la conclusion que le rôle de Motex et Blaintex en est un de recruteur et de fournisseur de main-d'oeuvre, qui en dirige les activités et le travail au terminal, à la demande et au profit de Manitoulin Transport, tout en appliquant les consignes et directives de celle-ci.

[74] Le quatrième critère concerne le contrôle des prestations quotidiennes. M. Couturier, en sa qualité de haut représentant au terminal de Manitoulin Transport, se voit affecté au contrôle des employés. Tous ceux qui sont affectés aux opérations de Manitoulin relèvent de lui. À son tour, M. Couturier relève de M. Jack MacDonald, vice-président des opérations, à Gore Bay.

[75] À titre d'exemple, les manutentionnaires chargent et déchargent surtout des camions de Manitoulin. Par contre, lorsqu'ils font ce travail pour des camions appartenant à d'autres compagnies, ils agissent sous les ordres de Manitoulin (via MM. Gendreau, Robinson ou Couturier) et leurs services sont facturés par Manitoulin.

[76] Quant au dernier critère, les manutentionnaires considèrent que Manitoulin est leur véritable employeur à tous égards. D'ailleurs, il n'est pas surprenant qu'ils se voient comme des employés de Manitoulin, car même les annonces dans les journaux portent, en prééminence, le logo de Manitoulin. Comment une compagnie, qui se dit indépendante, peut-elle faire de la publicité de la sorte pour une autre compagnie, avec laquelle elle est censée n'avoir que des liens contractuels? Il n'est surtout pas courant de voir une compagnie qui s'annonce sous le nom d'une autre, pour l'embauche de ce qu'elle allègue être son personnel. De plus, la présence de Motex et Blaintex est presque invisible; les bureaux ne sont pas identifiés, elle ne paie aucun loyer, elle n'a aucune ligne téléphonique, aucune présence physique ou corporative. Seules les formulaires de dépôt direct de paie des employés en font la mention. Le nom de Motex et celui de Blaintex ne figurent presque nulle part, sauf sur les bordereaux de dépôt de paie et les formulaires de réclamation d'indemnités de la CSST.

VI – Conclusion on the Real Employer

[77] Manitoulin Transport argues that it has no employees in Quebec. On the other hand, the applicant union questions the fact that a company can operate without employees. It is the Board's view that it is possible to operate in this manner, provided that the employees who perform the duties have a **genuinely** independent employer, who directs and supervises their work and controls the evolution and direction of its own business.

[78] In the present case, for the purposes of the three applications for certification, the Board concludes that Manitoulin Transport Inc. is the real employer of the dock workers, affected by these applications.

VII – What Unit is Appropriate for Bargaining?

[79] The three employers' counsels argue that a single unit composed of dock workers and truck drivers is appropriate, and they point out that this is the standard in the trucking industry. The applicant union's counsel maintains that, especially in the case of an initial application, an "appropriate" bargaining unit is sufficient, and not necessarily "**the most** appropriate" bargaining unit.

[80] In *Glengarry Transport Limited* (1990), 81 di 64 (CLRB no. 803), the Board stated the criteria to be considered in determining whether or not the unit is appropriate for bargaining:

... Among these criteria, we would note those that are involved in the present case: common interests, viability of the bargaining unit, employee wishes, and territorial scope of the employer's activities. From these decisions, and from other decisions that followed, it is also clear that the Board does not have to determine the most appropriate unit, but rather a unit that is appropriate. ...

(page 75)

[81] Is a unit exclusively comprising the dock workers viable? The Board considers that it is. There clearly exists common interests. The Board recognizes that a bargaining unit comprising dock workers handlers would likely have less emphasis than a unit also including truck drivers. However, one must keep in mind the basic principles of the Preamble to the *Code*, which promotes freedom of association and the collective bargaining of working conditions. It must be noted that, in section 27 of the *Code*, the legislator

VI – Conclusion sur le véritable employeur

[77] Manitoulin Transport soutient qu'elle n'a aucun employé au Québec. Le syndicat requérant, de son côté, conteste la notion qu'une compagnie puisse fonctionner sans avoir recours à des employés. Le Conseil estime qu'il est possible de fonctionner ainsi dans la mesure où, lorsqu'il y a des employés effectuant le travail, ces mêmes employés ont un employeur **véritablement** indépendant qui exerce la direction et le contrôle de leur travail, et fixe les destinées et orientations de sa propre entreprise.

[78] Dans le cas présent, pour les fins des trois demandes d'accréditation, le Conseil estime que Manitoulin Transport Inc. est l'employeur véritable des manutentionnaires visés par ces demandes.

VII – Quelle est l'unité habile à négocier?

[79] Les procureurs des trois employeurs soutiennent que seule une unité composée de manutentionnaires et de camionneurs serait habile à négocier, et ils indiquent qu'il s'agit là de la norme dans l'industrie du camionnage. Le procureur du syndicat requérant, de son côté, maintient que, surtout pour une première demande, une unité «habile à négocier» suffit, pas nécessairement «**la plus** habile à négocier».

[80] Dans la décision *Glengarry Transport Limitée* (1990), 81 di 64 (CCRT n° 803), le Conseil énonçait les critères pris en considération pour déterminer si l'unité est habile à négocier ou non:

... Parmi ces critères, signalons ceux en cause dans la présente affaire: la communauté d'intérêts, la viabilité de l'unité de négociation, le désir des employés et l'étendue territoriale des activités de l'employeur. De ces décisions et de celles qui ont suivi, il ressort également que le Conseil n'a pas à définir l'unité la plus appropriée mais bien une unité qui est appropriée...

(page 75)

[81] Une unité exclusivement composée de manutentionnaires, est-elle viable? Le Conseil estime que oui. La communauté d'intérêts y est à tous points de vue. Le Conseil reconnaît qu'une unité de négociation composée de manutentionnaires aurait vraisemblablement moins de poids qu'une unité comprenant aussi les camionneurs. Cependant, il faut rappeler les principes de base au préambule du *Code* favorisant la liberté d'association et la négociation collective de conditions de travail. On doit aussi se

grants **the Board** the discretion to decide what constitutes an appropriate bargaining unit in any given situation, without setting any guidelines.

[82] The Board considers that a unit of dock workers, employed by Manitoulin Transport Inc., constitutes an appropriate bargaining unit, in this case.

[83] The Board's investigation and the confidential material on file determined the majority status of the applicant union. The Board therefore certifies the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL) as the bargaining agent and representative of a unit comprising:

all employees, warehousemen, within the meaning of the *Canada Labour Code*, employed by Les Entreprises Motex Inc. (file no. 19074-C), Services de transport Blaintex Inc. (file no. 19075-C) and Manitoulin Transport Inc. (file no. 19076-C).

[84] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Glengarry Transport Limited (1990), 81 di 64 (CLRB no. 803)

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRB no. 630)

Newfoundland Steamships Ltd. (1981), 45 di 156; and 2 CLRBR (NS) 40 (CLRB no. 331)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 24; 27

rappeler qu'à l'article 27 du *Code*, le législateur laisse **au Conseil** le soin de déterminer ce qui constitue une unité habile à négocier dans une situation donnée, sans couler dans le béton des balises rigides ou immuables à cet effet.

[82] Le Conseil estime qu'une unité de manutentionnaires, employés de Manitoulin Transport Inc. dans le cas présent, constitue une unité habile à négocier.

[83] L'enquête du Conseil et la documentation confidentielle au dossier démontrent le caractère majoritaire du syndicat requérant. Le Conseil accrédite donc l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ), comme agent négociateur et représentant de l'unité ci-après décrite:

tous les salariés, hommes d'entrepôts au sens du *Code canadien du travail*, à l'emploi de Les Entreprises Motex Inc. (dossier n° 19074-C), Services de transport Blaintex Inc. (dossier n° 19075-C) et Manitoulin Transport Inc. (dossier n° 19076-C).

[84] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Glengarry Transport Limitée (1990), 81 di 64 (CCRT n° 803)

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630)

Newfoundland Steamships Ltd. (1981), 45 di 156; et 2 CLRBR (NS) 40 (CCRT n° 331)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 24; 27