

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 10-08*

## Reasons for decision

**Canadian Union of Postal Workers,**  
*applicant,*  
*and*  
**Secure Distribution Service Ltd. (SDS),**  
*respondent,*  
**Go Logistics Inc., 2109372 Ontario Inc., 2109373**  
**Ontario Inc.,**  
*interested parties.*

Board File: 26984-C

*CITED AS:* Secure Distribution Service Ltd. (SDS)  
and Go Logistics Inc.

Neutral Citation: 2008 CIRB 425  
November 14, 2008

Application filed pursuant to sections 35 and 44 of the  
*Canada Labour Code, Part I.*

Single employer–Sale of business–Practice and procedure–Application requesting a single employer declaration and a declaration of a sale of business–The employer and the other named parties never provided any submissions–The Board decided the case based solely on the union’s submissions–The Board does not have sufficient information before it to determine whether or not a sale of business has occurred between the employer and any of the other named parties–This part of the application will be dismissed–The union has demonstrated that the employers constitute a single employer–The other employer has an employer/employee relationship with members of the bargaining unit–The address for both employers are the same–An employer representative is also a director of the other employer–The Board has a discretion whether or not it should issue a single employer declaration–In this case, the ongoing challenges in coming to a collective agreement, the employer representative’s refusal to provide an answer to legitimate requests for information, and the length of time that negotiations have taken, demonstrate an undermining of the bargaining unit–The union is therefore entitled to a single employer declaration–The Board has granted the union’s request for a single employer declaration–The

## Motifs de décision

**Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,**  
*requérant,*  
*et*  
**Secure Distribution Service ltée (SDS),**  
*intimée,*  
**Go Logistics inc., 2109372 Ontario inc., 2109373**  
**Ontario inc.,**  
*parties intéressées.*

Dossier du Conseil : 26984-C

*CITÉ :* Secure Distribution Services ltée (SDS) et Go  
Logistics inc.

Référence neutre : 2008 CCRI 425  
Le 14 novembre 2008

Demande présentée en vertu des articles 35 et 44 du  
*Code canadien du travail, Partie I.*

Employeur unique – Vente d’entreprise – Pratique et procédure – Demande visant à obtenir une déclaration d’employeur unique et une déclaration de vente d’entreprise – L’employeur et les autres parties désignées n’ont jamais présenté d’observations – Le Conseil a tranché l’affaire en se fondant uniquement sur les observations du syndicat – Le Conseil ne dispose pas de suffisamment de renseignements pour déterminer s’il y a eu vente d’entreprise entre l’employeur et l’une des autres parties désignées – Ainsi, cette partie de la demande sera rejetée – Le syndicat a démontré que les employeurs constituent un employeur unique – L’autre employeur a une relation employeur-employé avec des membres de l’unité de négociation – L’adresse des deux employeurs est la même – Un représentant de l’employeur est aussi directeur de l’autre employeur – Le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de formuler une déclaration d’employeur unique – En l’espèce, les difficultés constantes pour conclure une convention collective, le refus du représentant de l’employeur de répondre à des demandes de renseignements légitimes et la durée des négociations compromettent l’unité de négociation – Le syndicat a donc droit à une déclaration d’employeur unique – Le Conseil a accueilli la demande de déclaration d’employeur unique du

union asked, by way of remedy, that the Board impose a collective agreement on the employer, based on a union offer presented during conciliation—The Board does not have the authority to impose a first collective agreement in the manner the union requested—The Board, in the absence of a reference from the Minister of Labour, does not have the power to impose a first collective agreement in the circumstances of this case—Even for situations where the Board might have the power to impose a process that would lead to a collective agreement, the Board will exercise this power sparingly—The Board cannot transform the union’s offer presented during conciliation into a binding collective agreement.

---

A panel of the Board composed of Mr. Graham J. Clarke, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*) has considered the above-noted application.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed all of the material on file, the Board is satisfied that the documentation before it is sufficient for it to determine this application without an oral hearing.

### **I—Nature of the Application**

[1] On August 11, 2008, the Board received from the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) an application requesting a single employer declaration pursuant to section 35 and a declaration of a sale of business under section 44 of the *Code*. CUPW named Secure Distribution Service Ltd. (SDS) as one of the responding parties. The Board previously certified CUPW to represent a bargaining unit at SDS. CUPW also named three other parties: Go Logistics Inc. and two numbered companies 2109372 Ontario Inc. and 2109373 Ontario Inc.

[2] In addition to the requests for a single employer and sale of business declarations, CUPW also asked, by way of remedy, that the Board impose a collective agreement on SDS, based on a CUPW offer presented during conciliation in December 2007.

syndicat – Le syndicat a demandé, à titre de redressement, que le Conseil impose une convention collective à l’employeur, en se fondant sur une offre présentée par le syndicat à la séance de conciliation – Le Conseil n’a pas le pouvoir d’imposer une première convention collective de la manière que le demande le syndicat – Vu l’absence d’un renvoi par le ministre du Travail, le Conseil n’a pas le pouvoir d’imposer une première convention collective dans les circonstances de la présente affaire – Même dans les cas où le Conseil pourrait avoir le pouvoir d’imposer un processus qui mènerait à une convention collective, il doit exercer ce pouvoir avec circonspection – Le Conseil ne peut pas transformer l’offre que le syndicat a présentée à la séance de conciliation en une convention collective liant les parties.

---

Le Conseil, composé de M<sup>e</sup> Graham J. Clarke, Vice-président, siégeant seul en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*), a étudié la demande mentionnée ci-dessus.

L’article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d’audience. Ayant pris connaissance des pièces au dossier, le Conseil est convaincu que les documents dont il dispose lui suffisent pour trancher la demande sans tenir d’audience.

### **I – Nature de la demande**

[1] Le 11 août 2008, le Conseil a reçu du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) une demande visant à obtenir une déclaration d’employeur unique aux termes de l’article 35 et une déclaration de vente d’entreprise aux termes de l’article 44 du *Code*. Le STTP a nommé Secure Distribution Service ltée (SDS) comme étant l’une des parties intimées. Le Conseil a déjà accrédité le STTP pour représenter une unité de négociation d’employés de SDS. Le STTP a aussi désigné trois autres parties : Go Logistics inc. ainsi que deux sociétés à numéro, 2109372 Ontario inc. et 2109373 Ontario inc.

[2] En plus des demandes de déclarations d’employeur unique et de vente d’entreprise, le STTP a aussi demandé, à titre de redressement, que le Conseil impose une convention collective à SDS, en se fondant sur une offre présentée par le STTP à la séance de conciliation tenue en décembre 2007.

[3] On August 12, 2008, the Board wrote to SDS and the other named parties to advise them of CUPW's application. The Board requested that they post a notice for employees and return a certificate of posting. The Board gave the named parties 15 days to respond to CUPW's application and also appointed a labour relations officer.

[4] The Board wrote again to the named parties on September 4, 2008, confirming that none of them had filed a response to the Board's August 12, 2008 letter. The letter advised that the matter would be referred to the Board for adjudication.

## II–Facts

[5] The facts are based exclusively on the content of CUPW's uncontested application.

[6] The Board certified CUPW for a unit of employees working at SDS on December 13, 2005. The bargaining unit read as follows:

all employees of SDS Inc., operating as Secure Distribution Services, engaged in the processing, collection and delivery of lettermail and parcels and other products and services in and out of the Oakville, Ontario postal facilities, **excluding** those persons excluded by section 3(1) of the *Canada Labour Code*.

[7] At a December 18, 2007 conciliation meeting, the President of SDS, Mr. Mahmood Hemani, advised CUPW that SDS was "bankrupt" and that Go Logistics now employed the employees subject to the certification order.

[8] The bargaining unit members had noticed no change whatsoever in their working conditions and pay. They received no notification of any change regarding their employer.

[9] It appears from the supporting documents attached to CUPW's application that Mr. Hemani had previously provided CUPW with a package of "bankruptcy documents."

[10] Those documents suggest that SDS and certain other corporations were involved in a receivership proceeding under the *Bankruptcy and Insolvency Act*, R.S., 1985, c. B-3. That receivership appears to have ended following the execution of a transaction described as the "Marfatia Agreement."

[3] Le 12 août 2008, le Conseil a écrit à SDS et aux autres parties désignées afin de les informer de la demande du STTP. Il leur a demandé d'afficher un avis à l'intention de leurs employés et de lui retourner une attestation d'affichage. Le Conseil a accordé aux parties désignées un délai de 15 jours pour répondre à la demande du STTP et a nommé un agent des relations du travail.

[4] Le Conseil a écrit à nouveau aux parties désignées le 4 septembre 2008, leur confirmant qu'aucune d'elles n'avait présenté de réponse à sa lettre du 12 août 2008. La lettre précisait que l'affaire serait renvoyée au Conseil aux fins de décision.

## II – Faits

[5] Les faits sont fondés exclusivement sur le contenu de la demande non contestée du STTP.

[6] Le 13 décembre 2005, le Conseil a accrédité le STTP pour représenter une unité d'employés qui travaillaient chez SDS. L'unité de négociation est décrite comme suit :

tous les employés de SDS Inc., exploitée sous la raison sociale Secure Distribution Service Ltd., affectés au traitement, au relevage et à la livraison des lettres et des colis et d'autres produits et services à partir des installations postales à Oakville (Ontario), à l'**exclusion** des personnes exclues par le paragraphe 3(1) du *Code canadien du travail*.

[7] Lors de la séance de conciliation du 18 décembre 2007, M. Mahmood Hemani, le président de SDS, a informé le STTP que SDS était « en faillite » et que les employés visés par l'ordonnance d'accréditation travaillaient maintenant pour Go Logistics.

[8] Les membres de l'unité de négociation n'ont remarqué aucun changement dans leurs conditions de travail et leur rémunération. Ils n'ont reçu aucun avis de changement concernant leur employeur.

[9] D'après les documents déposés à l'appui de la demande du STTP, il semble que M. Hemani aurait fourni au préalable au STTP un ensemble de « documents relatifs à la faillite » (traduction).

[10] Ces documents laissent croire que SDS et d'autres sociétés auraient été mises sous séquestre aux termes de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*, L.R., 1985, ch. B-3. Cette mise sous séquestre semble avoir pris fin à la suite de la conclusion d'une transaction décrite comme étant l'« Entente Marfatia » (traduction).

[11] There is nothing in the documentation provided with the application that suggests SDS went bankrupt or otherwise ceased to remain a going concern.

[12] SDS representative, Mr. Anthony James White, to whom the Federal Mediation and Conciliation Service wrote on December 28, 2007 with regard to the appointment of a mediator, is listed as a Director of Go Logistics.

[13] An employee of SDS in the bargaining unit received a pay stub from SDS but his pay cheque came from Go Logistics. Go Logistics and SDS have the same address in Mississauga and share the same phone number.

[14] CUPW attempted on several occasions to obtain further facts from SDS about its relationship with Go Logistics. On March 14, 2008, CUPW sent a letter to Mr. Hemani asking for clarification of the relationship. On March 26, 2008, the CUPW regional office called Mr. Hemani about the March 14, 2008 letter. Mr. Hemani indicated he would be mailing a response the following day. CUPW never received any information.

[15] CUPW followed up a final time in a July 8, 2008 letter but never received a response from Mr. Hemani.

[16] There is no evidence about the two numbered companies mentioned previously, other than the fact that they had been involved in the receivership proceeding and may have purchased certain unspecified assets. There is no evidence the numbered companies purchased any business subject to a Board certification.

### III–Issues

[17] This case raises the following four issues:

- i) The consequences for a party which fails to file submissions with the Board;
- ii) Has there been a sale of business between SDS and Go Logistics?;
- iii) Are SDS and Go Logistics a single employer under the *Code*?; and
- iv) Can the Board impose a collective agreement in the circumstances of this case?

[11] Rien dans les documents annexés à la demande n'indique que SDS a fait faillite ou a autrement cessé d'être une entreprise active.

[12] M. Anthony James White, le représentant de SDS, à qui le Service fédéral de médiation et de conciliation a écrit le 28 décembre 2007 concernant la nomination d'un médiateur, est inscrit comme étant un directeur de Go Logistics.

[13] Un employé de l'unité de négociation de SDS a reçu un talon de chèque de SDS, mais son chèque venait de Go Logistics. Cette dernière et SDS ont la même adresse à Mississauga et partagent le même numéro de téléphone.

[14] Le STTP a tenté à plusieurs reprises d'obtenir de plus amples renseignements de SDS concernant sa relation avec Go Logistics. Le 14 mars 2008, le STTP a envoyé une lettre à M. Hemani pour lui demander des précisions sur cette relation. Le 26 mars 2008, le bureau régional du STTP a téléphoné à M. Hemani concernant la lettre du 14 mars 2008. M. Hemani a indiqué qu'il posterait une réponse le lendemain. Le STTP n'a jamais reçu cette réponse.

[15] Le STTP a fait un dernier suivi dans une lettre datée du 8 juillet 2008, mais n'a jamais reçu de réponse de M. Hemani.

[16] Il n'existe aucune preuve concernant les deux sociétés à numéro susmentionnées, autre que le fait qu'elles ont été mises sous séquestre et auraient peut-être acheté certains actifs non précisés. Rien ne montre non plus que les sociétés à numéro ont acheté une entreprise assujettie à une accréditation du Conseil.

### III – Questions en litige

[17] La présente affaire soulève les quatre questions suivantes :

- (i) Quelles sont les conséquences pour une partie qui ne dépose pas d'observations auprès du Conseil?
- (ii) Y a-t-il eu vente d'entreprise entre SDS et Go Logistics?
- (iii) SDS et Go Logistics sont-elles un employeur unique aux termes du *Code*?
- (iv) Le Conseil peut-il imposer une convention collective dans les circonstances de la présente affaire?

#### IV–Analysis and Decision

##### i) The consequences for a party which fails to file submissions with the Board

[18] The Board advised SDS and the other named parties of CUPW’s application and gave them 15 days to respond. The Board provided a reminder on September 4, 2008 when it indicated that the matter would be referred to the Board.

[19] Despite the Board’s reminder letter of September 4, 2008, SDS and the other named parties never provided any submissions.

[20] A party’s failure to provide submissions in response to an application does not prevent the Board from proceeding with the matter. Section 47(1)(b) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* reads as follows:

47. (1) If a party fails to comply with a rule of procedure under these Regulations, after being allowed an opportunity for compliance by the Board, it may

...

(b) decide the application without further notice, if the non-complying party is the respondent.

[21] In this situation, SDS and the three named parties had ample opportunity to file submissions with regard to the facts in this case as well as their legal arguments.

[22] The Board is not obliged to hold an oral hearing in every case. The labour relations community has known for years that the Board may decide cases based solely on the written submissions before it (see *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00)).

[23] In this case, given the failure of SDS and the other named parties to file any submissions, the Board decided the case based solely on CUPW’s submissions.

##### ii) Has there been a sale of business between SDS and Go Logistics?

[24] Sections 44 and 45 of the *Code* read as follows:

#### IV – Analyse et décision

##### (i) Quelles sont les conséquences pour une partie qui ne dépose pas d’observations auprès du Conseil?

[18] Le Conseil a informé SDS et les autres parties désignées de la demande du STTP et leur a accordé un délai de 15 jours pour y répondre. Il a envoyé un rappel le 4 septembre 2008 dans lequel il a indiqué que l’affaire lui serait renvoyée.

[19] Malgré la lettre de rappel du Conseil datée du 4 septembre 2008, ni SDS ni les autres parties désignées n’ont jamais présenté d’observations.

[20] Le défaut d’une partie de déposer des observations en réponse à une demande n’empêche pas le Conseil de traiter l’affaire. L’alinéa 47(1)b) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* prévoit ce qui suit :

47.(1) Si une partie ne se conforme pas à une règle de procédure prévue au présent règlement après que le Conseil lui a laissé l’opportunité de s’y conformer, celui-ci peut :

...

b) décider de la demande sans autre avis, si la partie en défaut est l’intimé.

[21] Dans la présente affaire, SDS et les trois parties désignées ont eu amplement d’occasions de déposer des observations portant sur les faits en l’espèce ainsi que leurs arguments juridiques.

[22] Le Conseil n’est pas obligé de tenir une audience dans chaque affaire. La collectivité des relations du travail sait depuis des années que le Conseil peut trancher une affaire sur la seule foi des observations écrites dont il est saisi (voir *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00)).

[23] En l’espèce, étant donné que SDS et les autres parties désignées n’ont pas déposé d’observations, le Conseil a tranché l’affaire en se fondant uniquement sur les observations du STTP.

##### (ii) Y a-t-il eu vente d’entreprise entre SDS et Go Logistics?

[24] Les articles 44 et 45 du *Code* prévoient ce qui suit :

44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,

“business”  
« *entreprise* »

“business” means any federal work, undertaking or business and any part thereof;

“provincial business”  
« *entreprise provinciale* »

“provincial business” means a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business, the labour relations of which are subject to the laws of a province;

“sell”  
« *vente* »

“sell”, in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it.

#### **Sale of business**

(2) Where an employer sells a business,

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

#### **Change of activity or sale of a provincial business**

(3) Where, as a result of a change of activity, a provincial business becomes subject to this Part, or such a business is sold to an employer who is subject to this Part,

(a) the trade union that, pursuant to the laws of the province, is the bargaining agent for the employees employed in the provincial business continues to be their bargaining agent for the purposes of this Part;

(b) a collective agreement that applied to employees employed in the provincial business at the time of the change or sale continues to apply to them and is binding on the employer or on the person to whom the business is sold;

44.(1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1

« entreprise »  
“*business*”

« entreprise » Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.

« entreprise provinciale »  
“*provincial business*”

« entreprise provinciale » Installations, ouvrages, entreprises – ou parties d’installations, d’ouvrages ou d’entreprises – dont les relations de travail sont régies par les lois d’une province.

« vente »  
“*sell*”

« vente » S’entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l’application de la présente définition, assimilée à une vente.

#### **Vente de l’entreprise**

(2) Les dispositions suivantes s’appliquent dans les cas où l’employeur vend son entreprise :

a) l’agent négociateur des employés travaillant dans l’entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d’accréditation pour des employés travaillant dans l’entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d’agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l’entreprise lie l’acquéreur;

d) l’acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l’entreprise ou leur agent négociateur.

#### **Changements opérationnels ou vente d’une entreprise provinciale**

(3) Si, en raison de changements opérationnels, une entreprise provinciale devient régie par la présente partie ou si elle est vendue à un employeur qui est régi par la présente partie :

a) le syndicat qui, en vertu des lois de la province, est l’agent négociateur des employés de l’entreprise provinciale en cause demeure l’agent négociateur pour l’application de la présente partie;

b) une convention collective applicable à des employés de l’entreprise provinciale à la date des changements opérationnels ou de la vente continue d’avoir effet ou lie l’acquéreur;

(c) any proceeding that at the time of the change or sale was before the labour relations board or other person or authority that, under the laws of the province, is competent to decide the matter, continues as a proceeding under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party; and

(d) any grievance that at the time of the change or sale was before an arbitrator or arbitration board continues to be processed under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party.

45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[25] The Board understands the challenge for any applicant to put forward sufficient evidence about a sale of business where the employer refuses to respond to requests for information. This is made even more difficult when the same employer ignores a request for submissions from the Board.

[26] However, the Board does not have sufficient information before it to determine whether or not a sale of business has occurred between SDS and any of the other named parties. This part of the application will be dismissed.

[27] However, given that a sale of business takes place as of right, and does not require a formal Board decision, CUPW can return to the Board in the future if further facts come to light.

### iii) Are SDS and Go Logistics a single employer under the *Code*?

[28] Section 35 of the *Code* reads as follows:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

c) les procédures engagées dans le cadre des lois de la province en cause et qui, à la date des changements opérationnels ou de la vente, étaient en instance devant une commission provinciale des relations de travail ou tout autre organisme ou personne compétents deviennent des procédures engagées sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu;

d) les griefs qui étaient en instance devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage à la date des changements opérationnels ou de la vente sont tranchés sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu.

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[25] Le Conseil comprend qu'il est difficile pour un requérant de présenter suffisamment d'éléments de preuve concernant la vente d'une entreprise lorsque l'employeur refuse de répondre à ses demandes de renseignements. Cette tâche devient encore plus difficile lorsque le même employeur ne répond pas à une demande d'observations provenant du Conseil.

[26] Or, le Conseil ne dispose pas de suffisamment de renseignements pour déterminer s'il y a eu vente d'entreprise entre SDS et l'une des autres parties désignées. Ainsi, cette partie de la demande sera rejetée.

[27] Cependant, étant donné qu'une vente d'entreprise a lieu de plein droit et qu'elle n'exige pas une décision officielle du Conseil, le STTP peut revenir devant le Conseil à une date ultérieure si d'autres faits sont mis au jour.

### (iii) SDS et Go Logistics sont-elles un employeur unique aux termes du *Code*?

[28] L'article 35 du *Code* prévoit ce qui suit :

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

[29] CUPW has demonstrated that SDS and Go Logistics constitute a single employer. The comment of Mr. Hemani suggests that Go Logistics also has an employer/employee relationship with members of the bargaining unit. The pay information for an SDS employee further confirmed this fact.

[30] There is no evidence that SDS is no longer a going concern. Employees have continued doing their work since the certification without any notice of change from SDS. The address for both Go Logistics and SDS are the same. An SDS representative is also a director of Go Logistics.

[31] These facts, while somewhat scarce due to the challenge for CUPW to gather corporate information from SDS, is nonetheless sufficient for a single employer declaration.

[32] The Board has a discretion whether or not it should issue a single employer declaration. In this case, the ongoing challenges in coming to a collective agreement, Mr. Hemani's refusal to provide an answer to legitimate requests for information, and the length of time that negotiations have taken, demonstrate an undermining of the bargaining unit.

[33] CUPW is therefore entitled to a single employer declaration.

**iv) Can the Board impose a collective agreement in the circumstances of this case?**

[34] CUPW asked the Board to impose the collective agreement it offered to SDS at a conciliation meeting in December 2007.

[35] The Board first certified CUPW for a unit at SDS in December 2005. Despite conciliation, no collective agreement has been concluded between the parties.

[36] The Board does not have the authority to impose a first collective agreement in the manner CUPW requests. Section 80(1) of the *Code* reads as follows:

80.(1) Where an employer or a bargaining agent is required, by notice given under section 48, to commence collective bargaining for the purpose of entering into the first collective

[29] Le STTP a démontré que SDS et Go Logistics constituent un employeur unique. Le commentaire de M. Hemani laisse croire que Go Logistics a aussi une relation employeur-employé avec des membres de l'unité de négociation. Les renseignements concernant la rémunération d'un employé de SDS ont également permis de confirmer ce fait.

[30] Aucune preuve n'indique que SDS n'est plus une entreprise active. Les employés continuent de faire leur travail depuis l'accréditation sans avoir reçu aucun avis de changement de la part de SDS. L'adresse des entreprises Go Logistics et SDS est la même. Un représentant de SDS est aussi directeur de Go Logistics.

[31] Bien que limités en raison des difficultés qu'a éprouvées STTP à obtenir des renseignements sur l'organisation de SDS, ces faits sont néanmoins suffisants pour justifier une déclaration d'employeur unique.

[32] Le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de formuler une déclaration d'employeur unique. En l'espèce, les difficultés constantes pour conclure une convention collective, le refus de M. Hemani de répondre à des demandes de renseignements légitimes et la durée des négociations compromettent l'unité de négociation.

[33] Le STTP a donc droit à une déclaration d'employeur unique.

**(iv) Le Conseil peut-il imposer une convention collective dans les circonstances de la présente affaire?**

[34] Le STTP a demandé au Conseil d'imposer la convention collective qu'il a offerte à SDS à la séance de conciliation tenue en décembre 2007.

[35] Le Conseil a initialement accrédité le STTP à l'égard d'une unité de SDS en décembre 2005. Malgré la conciliation, aucune convention collective n'a été conclue entre les parties.

[36] Le Conseil n'a pas le pouvoir d'imposer une première convention collective de la manière que le demande le STTP. Le paragraphe 80(1) du *Code* prévoit ce qui suit :

80.(1) Si l'avis de négociation collective visé à l'article 48 se rapporte à la première convention collective à conclure entre les parties quant à l'unité de négociation pour laquelle l'agent



agreement between the parties with respect to the bargaining unit for which the bargaining agent has been certified and the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have otherwise been met, **the Minister may, if the Minister considers it necessary or advisable, at any time thereafter direct the Board to inquire into the dispute and, if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.**

(emphasis added)

[37] The Board, in the absence of a reference from the Minister of Labour, does not have the power to impose a first collective agreement in the circumstances of this case.

[38] Even for situations where the Board might have the power to impose a process that would lead to a collective agreement, the Board will exercise this power sparingly (see *TELUS Communications Inc.*, 2005 CIRB 317; and *Hudson Bay Port Company*, 2004 CIRB 296). For example, section 99(1)(b.1) of the *Code* provides authority for the Board to order a binding method for resolving collective agreement disputes, but that power only arises after a finding that a party had failed to bargain in good faith (section 50(a) of the *Code*).

[39] Accordingly, the Board cannot transform CUPW's December 2007 offer into a binding collective agreement.

[40] The Board has granted CUPW's request for a single employer declaration and will be issuing the appropriate order.

#### **CASES CITED**

*Hudson Bay Port Company*, 2004 CIRB 296

*NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00)

*TELUS Communications Inc.*, 2005 CIRB 317

#### **STATUTES CITED**

*Canada Industrial Relations Board Regulations*, 2001, s. 47(1)(b)

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 14(3); 16.1; 35; 44; 45; 50(a); 80(1); 99(1)(b.1)

négociateur a été accrédité et que les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies, **le ministre peut, s'il le juge utile, ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si celui-ci l'estime indiqué, de fixer les modalités de la première convention collective entre les parties.**

(c'est nous qui soulignons)

[37] Vu l'absence d'un renvoi par le ministre du Travail, le Conseil n'a pas le pouvoir d'imposer une première convention collective dans les circonstances de la présente affaire.

[38] Même dans les cas où le Conseil pourrait avoir le pouvoir d'imposer un processus qui mènerait à une convention collective, il doit exercer ce pouvoir avec circonspection (voir *TELUS Communications Inc.*, 2005 CCRI 317; et *Hudson Bay Port Company*, 2004 CCRI 296). Par exemple, l'alinéa 99(1)b.1) du *Code* confère au Conseil le pouvoir d'ordonner une méthode exécutoire de règlement des points en litige relatifs à une convention collective, mais le Conseil ne peut exercer ce pouvoir qu'après avoir déterminé qu'une partie n'a pas négocié de bonne foi (alinéa 50a) du *Code*).

[39] Par conséquent, le Conseil ne peut transformer l'offre de décembre 2007 du STTP en convention collective exécutoire.

[40] Le Conseil a accueilli la demande de déclaration d'employeur unique du STTP et rendra l'ordonnance qu'il jugera indiquée.

#### **AFFAIRES CITÉES**

*Hudson Bay Port Company*, 2004 CCRI 296

*NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00)

*TELUS Communications Inc.*, 2005 CCRI 317

#### **LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 14(3); 16.1; 35; 44; 45; 50a); 80(1); 99(1)b.1)

*Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, art. 47(1)b)