



LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PORT DE MONTRÉAL



Jean-Claude Bernatchez, Ph. D.,¹

Le Port de Montréal est un vecteur économique incontournable. Le fermer, même temporairement, revient à placer l'économie du Québec en pénitence. Des milliers d'entreprises du Québec, de l'Ontario ou des USA y envoient et y reçoivent des marchandises constituant ainsi une vaste chaîne d'approvisionnement. Dans ce contexte, un arrêt de travail, qu'il s'agisse d'un lock-out ou d'une grève, se politise rapidement.

¹ Professeur titulaire en relations de travail à l'Université de Trois-Rivières, Jean-Claude Bernatchez dirige l'Observatoire des relations de travail. Il intervient comme professeur invité dans plusieurs universités et compte une expérience probante du marché du travail notamment comme médiateur ou arbitre de griefs dans les entreprises canadiennes sous charte fédérale.

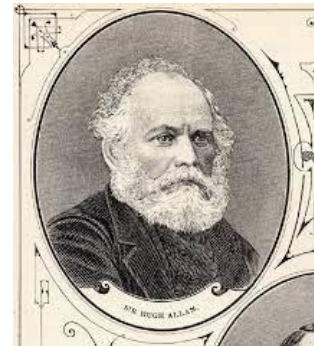
Cet article se propose essentiellement de présenter le modèle de relations de travail en place au Port de Montréal. Il fait suite à la dernière sentence arbitrale de différend, rendue en 2022, et qui a prolongé les conditions de travail en vigueur. Comme le clivage historique ou le climat tendu entre le patronat et le syndicalisme demeure intact, il s'impose de l'expliquer.

Une organisation singulière

Relevant du Gouvernement fédéral, la Constitution du Port de Montréal est régie par la *Loi maritime du Canada*.¹ Celui-ci est une figure de proue du commerce international.²

Patronat et syndicat ont une relation difficile. D'abord le patronat est moins présent que dans une entreprise classique à cause de la nature de ses opérations. Par conséquent, les débardeurs développèrent avec le temps un sentiment d'appartenance élevé envers le syndicat. Celui-ci fut, par la force des choses, une sorte de fraternelle avec levier d'intervention dans la quotidienneté des opérations portuaires.

Quant aux armateurs et autres utilisateurs du Port, ils sont représentés par une association à des fins de négociations collectives. Ainsi organisés, ils ne sont pas parvenus à projeter une image véritablement inspirante auprès de la force active. Ce modèle de relations de travail juxtapose un syndicalisme militant et une gérance implicitement distante nonobstant la qualité des gens qui en font partie. Il est la résultante de luttes syndicales sévères et fréquentes depuis plus de cent ans.³ Le Port de Montréal fut créé par l'armateur Hugh Allan en 1856 (photo à droite).⁴



À des fins de relations de travail, les armateurs, les opérateurs de terminaux et les exploitants de navires sont représentés par l'Association des employeurs maritimes « AEM ». Outre le Port de Montréal, l'AEM représente les ports de Trois-Rivières, de Bécancour, de Toronto et d'Hamilton. Ainsi, le patronat est géographiquement éloigné du Port de Montréal. En outre, ils sont multiples contrairement à un employeur traditionnel. Quant aux débardeurs, ils sont représentés par le Syndicat des débardeurs (Local 375) affilié au Syndicat canadien de la fonction publique.

Le Port de Montréal n'est pas un service essentiel tel que défini dans la législation fédérale. Un service essentiel doit être lié à la santé des citoyens selon la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (art 4.1)⁵. Il s'impose lorsque la vie humaine ou la sécurité publique sont menacées. Or un arrêt de travail au Port menace la santé économique du pays et non celle des citoyens. Dès lors la grève était légalement autorisée malgré ses conséquences désastreuses sur l'économie du Québec et dans une certaine mesure, celle de l'Ontario.

Le Port est vital dans la chaîne d'approvisionnement des entreprises. En outre, sa fermeture devient vite intolérable pour les décideurs politiques et financiers. C'est dans ce contexte que le Gouvernement fédéral a interdit la grève en désignant un arbitre avec comme mandat de renouveler la convention collective après avoir entendu les parties.

Le Port de Montréal est une entreprise active. Un porte-conteneurs se vide en deux ou trois jours avec trois équipes, chacune d'elles opérant une grue. S'ajoutent plus de 2,000 camions qui transitent quotidiennement dans le port et des centaines de wagons qui se déplacent sur 26 kilomètres de rails. Tout cela ne va pas de soi. Autant dire que la tâche des débardeurs est exigeante, complexe et parfois dangereuse.

Ainsi, la sentence arbitrale imposant des conditions de travail échues depuis le 31



décembre 2018 est tombée le 9 décembre 2022.⁶ Une négociation collective ardue depuis quatre années, ponctuée notamment d'une grève et d'une loi spéciale de retour au travail le 30 avril 2021, est maintenant du passé.

Après des échanges tumultueux avec l'Association des employeurs maritimes, le

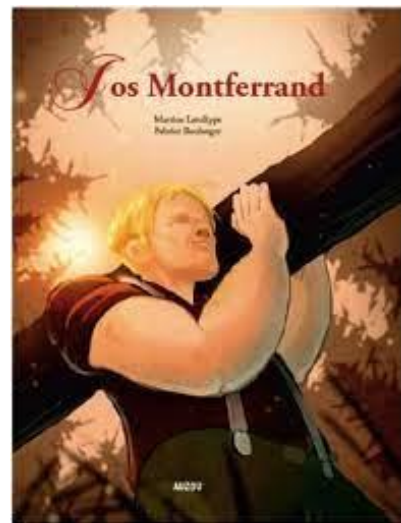
Syndicat des débardeurs sauve la mise. Les conditions de travail dénoncées par l'AEM ne sont pas substantiellement modifiées par l'arbitre. Celui-ci maintient essentiellement les acquis syndicaux. Les parties sont replacées face à elles-mêmes. Néanmoins, la nouvelle convention collective est issue d'un arbitrage, donc d'un contexte pacifique. Pour chaque enjeu, l'arbitre a retenu, *à priori*, l'argumentaire le

plus convaincant qu'il soit patronal ou syndical. La nouvelle convention collective lie les parties jusqu'au 31 décembre 2023.

Des racines historiques qui remontent à la fin du 19^e siècle

Le syndicalisme des débardeurs est l'un des plus anciens au Québec. Fier de ses gains d'antan, il en a vu d'autres. Par exemple, l'arrêt de travail de 1903 se solda par l'intervention de l'armée après six semaines de grande turbulence. Regroupés en syndicat depuis 1902, les 1,150 débardeurs du Port de Montréal forment une fraternité qui n'en est pas à sa première lutte.

Historiquement, le labeur des débardeurs était manuel à l'instar de celui des bûcherons. Ces métiers valorisaient la force physique avec Jos Montferrand comme idole. Mais contrairement aux bûcherons qui étaient dispersés dans les bois, les débardeurs fonctionnaient en équipes concentrées dans des cales de bateaux. Leur solidarité s'est construite dans ce terreau.



Leur solidarité juxtaposée à l'utilité socio-économique du Port ont permis une syndicalisation d'opposition qui, avec le temps, boosta leurs conditions de travail.

Ainsi, le pouvoir de négociation des débardeurs découle de l'importance stratégique de leur prestation de travail. Un cargo à l'arrêt coûte un prix exorbitant, sans compter les retards de livraison de marchandises souvent essentielles au fonctionnement des entreprises, faute d'un débardage dans les temps. De ce terreau, naquit une fraternité récupérée par le syndicalisme en solidarité. La crise qu'une grève provoquait coïncit le patronat au point que ce dernier lâchait du lest. De cela, les débardeurs en étaient conscients. C'est ainsi qu'ils sont parvenus à se doter, avec le temps, de conditions de travail enviables.

Jusqu'à la fin des années soixante, les débardeurs de Montréal se débrouillent de leur mieux pour trouver du travail dans un port où les patrons engagent et congédient au gré des arrivées et des départs des cargos.

Ce régime est une source constante de compétition; d'une part entre des compagnies à la recherche des meilleurs travailleurs et d'autre part, entre les débardeurs eux-mêmes qui ne sont jamais certains des lendemains. Patrons et travailleurs sont à cran. Ce régime prend fin au tournant des années 70 dans les suites du rapport de la Commission Picard déposée en octobre 1967.⁷

Soucieux de mettre un terme à d'âpres conflits entre la Fédération maritime du Canada et l'Association internationale des débardeurs, Lester B Pearson, alors Premier-Ministre du Canada de 1963 à 1968, fait adopter la *Loi sur les conditions de travail dans les ports du St-Laurent*.⁸



Cette loi prévoit la création d'une commission d'enquête sous la présidence de Laurent Picard. Outre d'améliorer la productivité, son but est de développer le travail d'équipe, d'optimiser l'utilisation de la main-d'œuvre et de sécuriser l'emploi. De ce terreau naîtra l'essentiel du régime actuel de conditions de travail. Les compagnies qui utilisent le port s'organisent sous l'égide de l'Association des employeurs maritimes « AEM » face au Syndicat des débardeurs qui ancre davantage son rôle dans l'organisation du travail ainsi que dans le recrutement et la formation du personnel.

L'embauche jugée discriminatoire au Port de Montréal

Historiquement, l'employeur devait embaucher sa main-d'œuvre à partir d'une liste syndicale. Les embauches au Port de Montréal furent captées par les cellules familiales. En clair, on devenait fréquemment débardeurs de père en fils. Suite à l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* en 1982,⁹ ce processus d'acquisition de la main-d'œuvre est apparu discriminatoire. C'est la conclusion d'un arbitre de griefs à ce sujet quarante ans plus tard soit 2022. L'arbitre s'exprime en ces termes : « *Plusieurs débardeurs occupent ces fonctions de père en fils ou filles. Ce n'est pas non plus rare que plusieurs membres de la famille élargie soient aussi débardeurs à l'emploi de l'AEM. C'était vrai dans le passé et cela l'est toujours* ». ¹⁰ Ainsi, l'arbitre casse la pratique d'embauche au Port de Montréal. Toutefois, depuis l'année 2015, la moitié des embauches de débardeurs sont effectués par l'AEM. Dorénavant, ou depuis l'année 2022, peu importe la

provenance des candidats, les embauches au Port de Montréal devront être effectuées sans discrimination c'est-à-dire, selon la compétence des candidats.

Les enjeux

Les enjeux du syndicalisme et du patronat au Port de Montréal se sont essentiellement maintenus dans le temps. *À priori*, les employeurs entendent réduire leur facture globale et accroître la flexibilité opérationnelle avec une préoccupation vers l'automatisation. Cela impliquerait des changements notamment dans les classifications d'emplois. Le syndicat souhaite apparemment protéger ses acquis, accroître la sécurité d'emploi, assurer une meilleure prise en charge des besoins familiaux et confirmer le droit des débardeurs à la déconnexion d'internet à l'extérieur de leur temps de travail. À cet égard, le gouvernement canadien serait en voie d'accorder ce droit dans les entreprises fédérales. Mais voilà que cela pose problème au Port dans la mesure où plusieurs débardeurs sont tenus d'appeler quotidiennement le Centre de déploiement des effectifs pour connaître leur affectation du lendemain.

De 2018 à 2022, une longue négociation et une trêve de sept mois n'ont pas suffi à rapprocher les parties. *À priori*, l'employeur veut augmenter la flexibilité opérationnelle et la productivité, ce qui implique de modifier les classifications et les méthodes de travail. Il souhaite en outre appliquer le principe du « temps travaillé-temps payé » afin d'éliminer, dans sa vision des choses, les temps improductifs.



Le syndicat souhaitait protéger ses acquis, accroître la sécurité d'emploi, assurer une meilleure prise en charge des besoins familiaux et confirmer le droit des débardeurs à la déconnexion d'internet à l'extérieur de leur temps de travail. Si des débardeurs se retrouvent parfois payés à domicile à cause de la variation des volumes d'activité du Port, le syndicat met en évidence la rigidité de l'horaire qui postule une grande disponibilité des débardeurs soit 19 jours sur 21.

L'employeur souhaitait entre autres se prémunir contre l'imprévisibilité des arrivées de cargaisons en optimisant ses droits de direction. D'abord, il entendait augmenter sa capacité d'allocation interne des ressources en flexibilisant les horaires de travail. Ensuite, il se proposait de réduire le temps supplémentaire. Finalement, il voulait

contingenter les refus d'assignations de la part des débardeurs. Le Port de Montréal compte entre 1,100 et 1,400 départs et arrivées de bateaux par année. Certaines arrivées sont imprévisibles, ce qui complique la planification de la main-d'œuvre. Pour l'essentiel, l'arbitre convie les parties à régler cette problématique à court terme par le dialogue social car l'actuelle convention collective termine en 2023, ce qui retourne promptement les parties en négociation.

Une loi imposant le retour de grévistes au travail doit être assortie d'un mécanisme impartial de détermination des conditions de travail. Pour résoudre les contraintes issues de la grève des débardeurs en 2021 au Port de Montréal, la Ministre du travail Filomena Tassi a fait promulguer le projet la *Loi prévoyant la reprise et le maintien des opérations au port de Montréal (Projet de loi C 29)*.¹¹ Elle met fin à l'arrêt de travail en cours et détermine un processus de médiation-arbitrage pour résoudre le différend patronal-syndical. La loi ordonne la reprise et le maintien des opérations, prolonge la convention collective expirée jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur et finalement, interdit d'autres arrêts de travail jusqu'à l'expiration de la convention collective prolongée.



En arbitrage de différend, un changement à la tradition se justifie d'un besoin réel démontrant que la modification demandée soit pertinente et proportionnelle au défi à relever. Dès lors, la partie qui souhaite altérer la tradition, qu'elle soit patronale ou syndicale, doit être particulièrement convaincante. Un arbitrage de différend apporte généralement la paix industrielle lorsque rendu selon l'équité et la bonne conscience. Mais il ne saurait remplacer des conditions de travail consensuelles. C'est à cela que patron et syndicat sont toujours conviés au Port de Montréal. L'arbitre y est allé d'un principe de précaution. Par conséquent, il a adapté minimalement la convention collective et décrète une rétroactivité salariale depuis 2019. Mais pour l'essentiel, il laisse la balle dans le camp des acteurs sociaux.

En arbitrage de différend, un changement à la tradition se justifie d'un besoin réel démontrant que la modification demandée soit pertinente et proportionnelle au défi à relever. Dès lors, la partie qui souhaite altérer la tradition, qu'elle soit patronale ou syndicale, doit être particulièrement convaincante. Un arbitrage de différend apporte généralement la paix industrielle lorsque rendu selon l'équité et la bonne conscience. Mais il ne saurait remplacer des conditions de travail consensuelles. C'est à cela que patron et syndicat sont toujours conviés au Port de Montréal. L'arbitre y est allé d'un principe de précaution. Par conséquent, il a adapté minimalement la convention collective et décrète une rétroactivité salariale depuis 2019. Mais pour l'essentiel, il laisse la balle dans le camp des acteurs sociaux.

Une relation de travail conflictuelle

Patronat et syndicat ont du pouvoir en réserve. L'AEM regroupe des entreprises perçues comme étant financièrement confortables et le Syndicat des débardeurs est

influent par rapport à d'autres associations représentatives. Pour diverses raisons, patrons et travailleurs ont construit, au cours du temps, leur solidarité respective. Mais cela s'est fait au détriment d'une saine complicité patronale-syndicale. Le dialogue social s'en retrouve actuellement affublé. Neuf ans en relations de travail est une éternité surtout lorsque les intervenants, à la table de négociation, vivent un dialogue social tendu depuis plus d'un siècle.

Par ailleurs, si une tension existe entre les parties syndicale et patronale, celles-ci parviennent également à s'entendre sur divers sujets liés au développement du Port de Montréal. Michel Murray intervient à titre de négociateur syndical alors que Martin Tessier agissait comme président de l'AEM lors de la dernière ronde de négociation (photo à droite).



Les parties négocient en vue de renouveler des conditions de travail établies en 2013 et échues en 2017. Or, le renouvellement des conditions de travail des débardeurs, suite à un arbitrage imposé par le Gouvernement du Canada, s'est réalisé à compter de l'année 2021.

Essentiellement, au Port de Montréal, les parties ne s'entendent pas sur la gestion du déploiement de la main-d'œuvre. L'employeur veut réduire ses coûts en s'inspirant, autant que faire se peut, du principe que le temps payé doit être travaillé. Le syndicat avance que les débardeurs doivent donner une disponibilité de 19 jours sur 21. Il justifie ainsi une rémunération, si pour diverses raisons, des débardeurs ne sont pas assignés à travailler pendant leur période de disponibilité. Les trois quarts des débardeurs ont droit à la sécurité d'emploi complète ou partielle. Il s'agit donc d'une problématique de planification de main-d'œuvre. À ce sujet, l'arbitre maintient la tradition.

Les conditions de travail actuelles des débardeurs

Environ les trois quarts des débardeurs ont un emploi assuré. Ils sont insérés dans une organisation du travail avec quotas d'effectifs sur du travail posté. Le travail du débardeur ne va pas sans danger dans un environnement constamment en mouvement, où se juxtaposent le transbordement de marchandises en vrac et

conteneurisés, interpellant camions, trains et grues. Les salaires horaires des débardeurs sont les suivants en 2022 : 36,09\$ le jour, 54,14\$ le soir et 72,16\$ la nuit.

Environ 75% des 1,100 débardeurs ont une sécurité d'emploi. Cela signifie qu'ils ont droit à un horaire de travail régulier où leur temps est payé qu'il y ait ou non



débardage, qu'ils travaillent ou non, dans un volume d'activités variables liées à l'arrivée des cargos. Les débardeurs oeuvrent dans le cadre d'un programme périodique de déploiement de main-d'œuvre sous l'égide d'un système de travail posté avec quotas d'effectifs. S'ajoutent les défis d'une féminisation accrue de la main-d'œuvre et d'une meilleure prise en charge des besoins

familiaux des débardeurs. Tout cela donne au syndicalisme un levier d'intervention dans la quotidienneté des opérations portuaires.

La convention collective balise l'organisation du travail au Port de Montréal. Une fois embauché, le nouvel employé est formé par l'employeur dans son Centre de formation portuaire. À cet effet, les formations sont payées. Les formateurs sont désignés par le syndicat.

Les débardeurs oeuvrent dans le cadre d'un programme périodique de déploiement de main-d'œuvre sous l'égide d'un système de travail posté avec quotas d'effectifs. Si l'employeur souhaite faire des changements technologiques, il doit recevoir l'aval du syndicat ou porter l'affaire en arbitrage.

Le syndicat gère le régime de retraite et assure la formation des débardeurs. Les salaires sont excellents mais, à l'instar de certains secteurs manufacturiers comme l'aluminium, l'employeur est perçu comme étant financièrement en mesure de les assumer. De l'arbitrage, les débardeurs obtiennent une augmentation de salaires de 18% sur cinq ans soit une moyenne de 3.8% par année de 2019 à 2023. Ainsi, le salaire d'un débardeur peut dépasser aisément 150,000 dollars par année.

La convention collective comporte un code disciplinaire qui régit la déviance au travail. À une faute donnée correspond une pénalité. Cela conforte certes l'employeur en réduisant potentiellement le recours en arbitrage en cas de comportement fautif. Cette approche déontologique est maintenue.

La sécurité d'emploi constitue l'assise du régime de conditions de travail au Port de Montréal. Ainsi, le syndicat est quotidiennement informé du déploiement des ressources humaines. Selon les besoins, les débardeurs sont assignés au travail. Sous certaines conditions ils peuvent refuser des assignations. L'augmentation des activités portuaires a fait augmenter la complexité de la gestion des assignations au travail. Par ailleurs, les refus d'assignation des débardeurs ont suivi dans la même proportion. À cet égard, l'arbitre conserve le *statu-quo*.

Un milieu de travail face à un virage technologique

Ainsi organisés, les débardeurs, soutenus actuellement par une mécanisation âgée, manutentionnent des liquides, des marchandises et des conteneurs. Un monstre se pointe à l'horizon : c'est la robotisation ou l'automatisation à l'image des nouveaux ports maritimes construits notamment dans les pays scandinaves ou en Asie comme le Port de Shanghai.



Le monde entre dans sa quatrième révolution industrielle celle de l'intelligence artificielle². Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, l'homme a inventé une machine qui peut tout faire à la condition de lui dire comment : c'est l'ordinateur. Maintenant, les machines commencent à échanger entre elles. Elles peuvent faire des analyses et des déductions. Les frais d'automatisation d'un port de mer sont titanesques. Par conséquent la robotisation vaut surtout pour la construction des futurs établissements portuaires.

Un arbitrage de différend qui retourne les parties en négociation

L'arbitrage de l'année 2022 n'a pas modifié l'essentiel du régime historique de conditions de travail. Par conséquent l'employeur demeure sur son appétit. Le patronat entend modifier un modèle d'organisation du travail qu'il voit obsolète. À cet égard, deux voies se dégagent devant lui. La première voie est une nouvelle

² La première révolution industrielle fut l'imprimerie; la seconde fut la mécanisation et la troisième fut l'informatisation.

adéquation du volume de travail humain avec les charges fluctuantes de débardage. La seconde voie modifie les quotas du travail posté pour convenir aux exigences d'une plus grande flexibilité opérationnelle dans un contexte technique davantage robotisé. À cet égard, l'employeur a possiblement dans son viseur, la mise en service d'un futur port à Contrecoeur avec le débardage de près de deux millions de conteneurs par année.

L'État ne peut plus imposer les conditions de travail

En 2015, la Cour suprême, par son Arrêt Saskatchewan¹², a érigé l'exercice de la grève en droit fondamental. Par conséquent, le Gouvernement du Canada ne peut plus imposer d'emblée les conditions de travail. Mais il peut interdire la grève s'il recourt à un mécanisme impartial de fixation des conditions de travail comme l'arbitrage de différend. Compte tenu des conséquences économiques et politiques d'une grève au Port de Montréal, Justin Trudeau, encouragé par François Legault, serait certainement tenté d'exiger le retour au travail. Mais la meilleure alternative reste une convention collective négociée.



À titre de conclusion,

L'arbitrage de différend n'a pas répondu positivement aux demandes du patronat. Par conséquent, la négociation collective de l'année 2023, promet de remettre les désaccords patronaux-syndicaux antérieurs, à la table de négociation. À l'évidence, les parties ne s'entendent pas spécialement sur l'organisation du travail et le modèle de gestion des ressources humaines. Outre le maintien des acquis, le syndicat est sensible aux nouvelles attentes des travailleurs comme le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures de travail. À contrario, le patronat anticipe des défis technologiques susceptibles de modifier les méthodes de travail. Il entend en outre réduire ses coûts en revalorisation le principe du « temps travaillé, temps payé ».

Le modèle canadien de relations industrielles part du principe que les deux parties sont égales devant la loi. Dès lors le contrat de travail est *à priori* synallagmatique. Un tel contrat postule que les deux parties aient un pouvoir équivalent. Mais la

pratique s'éloigne parfois de la théorie. Il se produit que le contrat collectif ne soit pas synallagmatique ou que les pouvoirs des parties ne soient pas égaux. Dans la première situation, un employeur détient plus de pouvoir que l'association des travailleurs. Par exemple, une compagnie multinationale négocie une convention collective contre un syndicat local. Dans une seconde situation, un syndicat détient plus de pouvoir que l'employeur. C'est le cas, sauf erreur, au Port de Montréal. Fermer un port crée une situation d'urgence nationale dans un contexte où les services essentiels ne s'appliquent pas. S'ajoute un contexte de solidarité historique, voire de fraternité, qui a cimenté les initiatives syndicales des débardeurs depuis 120 ans. Ainsi, les conditions de travail au Port de Montréal figurent parmi les meilleures au Canada.

La négociation collective qui débute en 2023 reprendra vraisemblablement les mêmes enjeux. Outre le mode d'organisation du travail, les parties font face à un éventuel virage technologique.¹³ En effet, les ports modernes sont abondamment robotisés. C'est là que le bât blesse au Port de Montréal. L'avenir ne saurait se limiter à une stricte reconduction du passé. Cela étant, solutionner les nombreux défis du Port de Montréal est entre les mains des deux groupes qui le connaissent très bien : les débardeurs et les armateurs. Ceux-ci devront oser la confiance réciproque pour construire mutuellement des lendemains chantants.

¹ Loi maritime du Canada, Voir le lien suivant : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-6.7/>

² <https://italchamber.qc.ca/2022/07/15/the-montreal-port-a-leading-force-in-international-commerce/?lang=fr>

³ <https://revuelespritlibre.org/greve-au-port-de-montreal-un-siecle-de-luttres-syndicales>

⁴ https://www.csmoim.qc.ca/public_upload/files/futurs-travailleurs/CSMOIM_repertoireWeb%5B1%5D.pdf

⁵ <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.3/v>

⁶ https://www.syndicat375.org/files/ugd/58b0f1_2c691b6e45544053897a7b7a7e0cb25f.pdf

⁷ <https://www.jstor.org/stable/23069469>

⁸ <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/1967-v22-n4-ri2801/027842ar.pdf>

⁹ Charte canadienne des droits et libertés, <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/annexe-b-de-la-loi-de-1982-sur-le-canada-r-u-1982-c-11/derniere/annexe-b-de-la-loi-de-1982-sur-le-canada-r-u-1982-c-11.html>

¹⁰ Sentence de l'arbitre Nathalie Faucher déposée le 1^{er} août 2022.

<https://www.canlii.org/fr/ca/casa/doc/2022/2022canlii73452/2022canlii73452.html>

¹¹ <https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/pl/charte-charter/c29.html>

¹²Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4 (CanLII), [2015] 1 RCS 245

¹³<https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2020-08-15/1-enjeu-discret-de-la-robotisation-du-port-de-montreal.php>