

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE
L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL DE L'ASSEMBLÉE
NATIONALE DU QUÉBEC

par

Alain Barré, professeur
Département des relations industrielles
alain.barre@rlt.ulaval.ca

Université Laval
2 février 2011

RÉSUMÉ

L'auteur suggère de subordonner toute révision législative du régime anti-briseurs de grève à la réalisation de deux études :

- une première étude qui répondrait à la question de savoir si le régime anti-briseurs de grève en vigueur depuis 1978 a pour effet d'obliger les employeurs visés par le *Code du travail* à signer des conventions collectives à des coûts supérieurs;
- une seconde étude qui analyserait les effets de la constitutionnalisation du droit de grève au regard de l'équilibre nécessaire au bon fonctionnement d'un système de relations du travail.

Selon l'auteur, il n'a jamais été dans l'intention du législateur de restreindre la faculté de l'employeur de recourir à la sous-traitance externe. En d'autres termes, le législateur n'a jamais voulu faire obstacle à ce que l'employeur puisse faire exécuter du travail à l'extérieur de l'établissement visé par le conflit.

L'auteur soutient que les nouvelles technologies de l'information n'ont pas rompu l'équilibre dans le rapport de force entre les parties, équilibre nécessaire au bon fonctionnement de tout régime de relations du travail. En d'autres termes, les nouvelles technologies de l'information ne permettent pas de poser, en toute légalité, eu égard aux dispositions anti-briseurs de grève du *Code du travail*, des gestes qui n'auraient pu l'être en 1977 ou en 1983.

Enfin, il estime que la notion d'établissement n'est pas fondamentalement en cause dans le conflit au *Journal de Montréal*. Si le journal est publié à tous les jours, ce n'est certainement pas imputable à une soi-disante conception étriquée de la notion d'établissement.

En fait, la véritable question qui se pose au législateur est de décider si le régime anti-briseurs de grève doit être rendu plus étanche en supprimant la faculté que possède l'employeur à recourir à la sous-traitance externe. Avant de poser un tel geste, l'auteur du mémoire suggère fortement de bien mesurer l'impact du régime en vigueur depuis 1983.

Alain Barré
Professeur de droit du travail
Département des relations industrielles
Université Laval

PLAN

Introduction

I. Considérations de portée générale

A. Considérations relatives à la libéralisation des échanges économiques

B. Considérations relatives à la constitutionnalisation du droit de grève

II. Considérations reliée au conflit de travail au *Journal de Montréal*

A. Le régime anti-briseurs de grève et le recours à la sous-traitance externe

B. Les nouvelles technologies de l'information et la notion d'établissement

C. La mise sur pied de l'Agence QMI et l'expiration de la convention collective au *Journal de Montréal*

D. Pérennité des entreprises de presse et nouveau modèle d'affaires

Introduction

Les articles 109.1 à 109.4 du *Code du travail* (ci-après désignés comme le « régime anti-briseurs de grève ») ont été adoptés en 1977 (voir *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, L.Q. 1977, c. 41). À l'origine, le régime comportait quatre interdictions (aujourd'hui, les paragraphes (a), (c), (d) et (e)). En 1983, trois nouvelles interdictions ont été ajoutées : les paragraphes (b), (f) et (g) (voir *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, L.Q. 1983, c. 22). La version initiale du régime est entrée en vigueur le 1^{er} février 1978. La version modifiée de 1983 est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 1983.

I. Considérations de portée générale

Dans la motion adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 22 septembre 2010, il est fait référence à la « perspective d'avoir un *Code du travail* qui reflète les nouvelles réalités du monde du travail ». Nous soumettons respectueusement aux membres de cette commission que le document de consultation qui nous a été soumis élude totalement deux réalités fondamentales qui doivent être présentes dans tout débat portant sur la modernisation du *Code du travail*. Une première, qui n'est pas particulièrement nouvelle : celle découlant de la libéralisation des échanges économiques (A). Une seconde, qui ne s'est peut-être pas encore réalisée, mais que nous pourrions qualifier de toute prochaine, soit celle découlant de la constitutionnalisation du droit de grève (B).

A. Considérations relatives à la libéralisation des échanges économiques

Parmi les nouvelles réalités à prendre en compte, il y a évidemment celle découlant de la libéralisation des échanges économiques. Tant en 1977, au moment de l'adoption initiale du régime anti-briseurs de grève, que lors de sa révision en 1983, notre économie était protégée, pour l'essentielle, par des barrières tarifaires. Toutefois, deux (2) importants accords de libre-échange ont été conclus, lesquels sont entrés en vigueur respectivement les 1^{ers} janvier 1989 et 1994. Depuis lors, de nombreux accords bilatéraux de libre-échange ont aussi été conclus par le Canada. Enfin, un important accord de libre-échange est en voie de négociation entre le Canada

et l'Union européenne et, selon l'échéancier initial, une entente de principe pourrait intervenir en 2011.

Certes, l'État ouvrir nos frontières et laisser les produits étrangers pénétrer notre marché. D'accord. Nos entreprises n'ont qu'à s'organiser pour être concurrentielles. Non seulement doivent-elles l'être sur notre marché intérieur mais, plus encore, il est nécessaire qu'elles le soient sur les marchés extérieurs. En ce sens, une récente étude a estimé qu'en 2007 28,6% de l'emploi total et 72,7% des emplois du secteur manufacturier québécois dépendaient des exportations (voir Institut de la statistique du Québec et Développement économique, innovation et exportation Québec, *Impact économique des exportations québécoises 2005-2007*, Québec, 2010, p. 2).

Avant d'ajouter une nouvelle contrainte à notre secteur exposé à la concurrence étrangère, il faut y réfléchir à deux fois. Rendre parfaitement étanche notre régime anti-briseurs de grève pourrait contraindre nos employeurs régies par le *Code du travail* à signer des conventions collectives à coûts plus élevés. Avant de franchir ce pas, il faudrait tout d'abord évaluer, à cet égard, l'impact du régime en vigueur depuis 1983. Nous recommandons au gouvernement du Québec de réaliser (ou de commanditer) une telle étude avant de poser quelque geste que ce soit.

B. Considérations relatives à la constitutionnalisation du droit de grève

La présente commission parlementaire n'est certes pas l'endroit pour entreprendre un débat à propos de la question de la protection constitutionnelle du droit de grève. Compte tenu de la probabilité prochaine de la constitutionnalisation du droit de grève par la Cour suprême du Canada, le droit de grève fera bientôt partie de la « liberté d'association » au sens de l'article 2 (d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Compte tenu de l'imminence et de la prévisibilité de cette décision, il nous semble donc plus approprié de reporter à plus tard le réexamen du régime anti-briseurs de grève. Nos lois du travail comportent déjà plusieurs restrictions à l'exercice du droit de grève : l'interdiction de la grève pendant la durée de la convention collective; les nombreuses limitations liées à la question du maintien des services essentiels dans les secteurs public et parapublic, ainsi que dans les « services publics » au sens du *Code du travail*. La constitutionnalisation du droit de grève signifie que les limitations légales à l'exercice du droit de grève pourraient être contrôlées et révisées par les tribunaux. En

conséquence, les restrictions législatives à la « liberté d'association » devront être « raisonnables » et leur justification devra pouvoir se démontrer « dans le cadre d'une société libre et démocratique » au sens de l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés*. À défaut d'une telle démonstration, toute restriction législative à l'exercice du droit de grève pourra être déclarée inopérante par les tribunaux sur la base de l'article 52 de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

On a maintes fois répété que le conflit au *Journal de Montréal* illustre le fait qu'il fallait « rétablir l'équilibre » dans les relations du travail. L'équilibre nécessaire au bon fonctionnement de tout régime de relations du travail aurait été rompu, selon certains, par l'apparition des nouvelles technologies de l'information qui permettraient désormais la sous-traitance à l'extérieur des cadres de l'entreprise, alors que la chose aurait été impossible avant l'apparition de ces nouvelles technologies. Notre compréhension de la question ne nous permet pas de soutenir cette assertion (voir *infra*). Toutefois, si, pour des fins de discussion, nous acceptons provisoirement cette assertion, nous sommes d'avis que la constitutionnalisation du droit de grève par la Cour suprême du Canada provoquera des déséquilibres plus réels et effectifs que ceux générés par l'apparition des nouvelles technologies de l'information. Les raisons suivantes nous amènent à cette conclusion.

Tout d'abord, il est plus que probable que le droit de grève sera constitutionnalisé par la Cour suprême du Canada. En tout cas, une chose est certaine : le droit au lock-out, lui, ne sera jamais constitutionnalisé. À sa face même, la constitutionnalisation du droit de grève comporte le germe d'un déséquilibre... dans la mesure où le *Code du travail* a pour objectif d'établir, dans le régime général des relations du travail, une certaine symétrie dans l'acquisition et l'exercice de ces droits.

Par ailleurs, si une restriction de la nature de celle prévue à l'article 107 C.t. (« la grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective [...] ») devait être déclarée inopérante sur la base de la *Charte canadienne des droits et libertés* parce que portant atteinte à la « liberté d'association » reconnue à l'article 2 (d), il y aurait en ce cas une rupture d'équilibre nettement plus importante que celle pouvant résulter de l'apparition des nouvelles technologies de l'information. Un tel déséquilibre dans les relations du travail obligera le législateur à intervenir

promptement. À ce moment-ci, la prudence la plus élémentaire commande donc d'attendre les développements judiciaires imminents.

Si le droit de grève reçoit une protection constitutionnelle, la participation à une grève deviendra une manifestation de l'exercice de la liberté d'association au sens de l'article 2 (d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et ce, non seulement pour le « salarié » au sens technique du *Code du travail*, mais aussi pour tout travailleur (voir Pierre Verge, « Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association : justification et effets », (2009) 50 *Les Cahiers de Droit* 267, 298).

Nous recommandons au gouvernement du Québec d'attendre la décision de la Cour suprême du Canada à propos de la constitutionnalisation du droit de grève et, par la suite, de commander une étude pour mesurer l'impact de la décision à venir afin de conserver l'équilibre nécessaire au bon fonctionnement de notre régime de relations du travail.

II. Considérations liées au conflit de travail au *Journal de Montréal*

A. Le régime anti-briseurs de grève et le recours à la sous-traitance externe

Il est parfois fait référence à une forme d'« inéquité » ou de « disparité » entre les employeurs du fait que certains peuvent recourir à la sous-traitance externe, et que d'autres ne le peuvent pas, compte tenu de la nature du travail exécuté. Certains semblent y voir là une grave injustice qu'il faudrait éliminer de toute nécessité. Deux observations s'imposent à cet égard.

En premier lieu, lors de l'élaboration de la loi en 1977, l'un des objectifs poursuivis était l'élimination de la violence sur les lignes de piquetage. Il y avait donc là un motif déterminant de limiter la portée des interdictions au travail exécuté dans un établissement visé par une grève ou un lock-out. En conséquence, si l'objectif poursuivi était l'élimination des actes de violences sur les lignes de piquetage, force nous est de prendre acte que l'objectif poursuivi a été atteint.

En second lieu, avec les modifications importantes apportées à la loi en 1983, le régime comportait sept (7) interdictions au lieu de quatre (4). Cinq (5) de ces interdictions (y compris les

trois (3) nouvelles : les paragraphes (b), (f) et (g) de l'article 109.1 C.t.) comportaient l'expression « dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré ». Le législateur exprimait là clairement sa volonté de limiter la portée du régime anti-briseurs de grève au travail exécuté dans l'établissement visé par le conflit.

De plus, le nouveau paragraphe (b) de l'article 109.1 C.t. interdit d'utiliser « dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out ». Il est donc clairement interdit à l'employeur visé par un conflit de recourir à la sous-traitance « dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré ». En d'autres termes, la sous-traitance interne était – et demeure toujours – clairement interdite à l'occasion d'un conflit de travail. Toutefois, le libellé même du texte permet d'affirmer qu'il n'a jamais été de l'intention du législateur de restreindre la faculté de l'employeur de confier du travail à l'extérieur de l'établissement visé par le conflit. En d'autres termes, si le recours à la sous-traitance **interne** a été clairement interdit en 1983, le recours à la sous-traitance **externe**, lui, ne l'a jamais été.

Reste donc à définir la portée de l'interprétation du paragraphe (b) de l'article 109.1 C.t. Dans les conflits de travail au *Journal de Québec* et au *Journal de Montréal*, les plaintes relatives aux agences de presse concernaient évidemment le paragraphe (b).

B. Les nouvelles technologies de l'information et la notion d'établissement

Nous sommes d'avis que si le *Journal de Montréal* a pu être publié quotidiennement depuis le déclenchement du lock-out, ce n'est pas attribuable aux nouvelles technologies de l'information ni à une conception élargie de la notion d'établissement. Cela découle du fait que *Corporation Sun Media* peut recourir à des agences de presse... comme elle aurait été en mesure de le faire en 1983 lors de l'entrée en vigueur de la version modifiée du régime anti-briseurs de grève. Nous croyons que les nouvelles technologies de l'information permettraient, tout au plus, une transmission plus rapide et plus efficace des textes et photos vers les salles de rédaction. D'ailleurs, la Commission des relations du travail a fort bien expliqué dans sa décision du 29 avril 2009 (voir *Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal-CSN c. Le*

Journal de Montréal, une division de Corporation Sun Media, 2009 QCCRT 0188) dans laquelle elle rejetait une demande d'ordonnance provisoire dans le cadre d'une plainte alléguant une violation de l'article 109.1 (b) C.t., pourquoi le *Journal de Montréal* a pu être publié quotidiennement depuis le 24 janvier 2009 :

[13] Il ne serait sans doute jamais même venu à l'esprit des représentants du requérant [le Syndicat] de prétendre que, parce qu'il publie des articles de la Presse canadienne pendant le conflit de travail, le Journal utilise les services des journalistes de la Presse canadienne pour remplir la fonction des salariés en lock-out. Pourtant, un journaliste d'un média ciblé par le requérant [le Syndicat] en tant que fournisseur de l'Agence QMI peut être appelé à « couvrir » le même événement de la Presse canadienne. [...]

En d'autres termes, il s'agit là d'un cas de sous-traitance externe. Il n'y a donc pas de distinction fondamentale entre les deux cas puisqu'il s'agit de deux entités juridiques distinctes. L'Agence QMI, en dépit de ses liens corporatifs, constitue aussi une entité juridique distincte de *Corporation Sun Media*. Pour le reste, on peut comprendre que l'éditeur d'un journal peut recourir, à l'occasion d'un conflit de travail, qu'à des agences de presse. Nous observons que la situation aurait été exactement la même en 1983 après de l'entrée en vigueur du paragraphe (b) de l'article 109.1 C.t. Les nouvelles technologies de l'information peuvent permettre une transmission plus efficace des textes et des photos, mais sans plus. Elles ne permettent certainement pas de poser en toute légalité, aujourd'hui, un geste qui ne l'aurait pas été en 1983. Donc, la publication du journal s'explique essentiellement par le fait que l'employeur ait pu recourir à la sous-traitance externe. À cet égard, la convention collective en vigueur au *Journal de Montréal* (2005-2008) autorisait explicitement l'employeur de recourir aux services de dix (10) agences de presse nommément désignées dans cette convention. L'Agence QMI n'est pas l'une des agences nommées dans la convention collective. Toutefois, depuis le déclenchement du lock-out, cette convention collective a cessé d'avoir effet : elle n'est plus une source de droits et d'obligations pour qui que ce soit. Un arbitre de grief l'a clairement établi dans une sentence arbitrale le 17 juillet 2009 (voir *Journal de Montréal (Le), division de Corporation Sun Media c. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (FNC-CSN)*, Tribunal d'arbitrage, M^c Serge Brault, arbitre, AZ-50570301). En conséquence, le *Journal de Montréal* peut publier des textes et des photos en provenance de toute agence de presse ou de toute autre plateforme de la famille Quebecor.

En ce qui a trait à la notion d'établissement, nous sommes d'avis qu'il est gravement erroné de définir cette notion exclusivement en référence à des « lieux physiques ». Déjà, en 1985, la Cour supérieure du Québec établissait que « le critère de localisation territoriale distincte n'est [...] pas le seul qui soit déterminant pour conclure à l'existence d'un ou de plusieurs établissements » (voir *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 F.T.Q. c. Télébec ltée.*, C.S. Montréal, n° 500-05-007921-859, 18 octobre 1985, D.T.E. 85T-951). Dans cette affaire, on avait considéré que l'établissement où se déroulait une grève (Mont-Laurier) et celui où étaient rattachés les cadres impliqués (Trois-Rivières) ne formaient pas des établissements distincts au sens de l'article 109.1 C.t.

Ainsi, un journaliste qui rédige un texte à l'extérieur de la « salle de rédaction » de son employeur exécute un travail, lequel, pour les fins de l'application de l'article 109.1 C.t., continue d'être un travail rattaché à l'établissement de son employeur.

C. La mise sur pied de l'Agence QMI et l'expiration de la convention collective au *Journal de Montréal*

Certes, une certaine concomitance a été constatée entre la mise sur pied de l'Agence QMI et l'expiration de la convention collective au *Journal de Montréal*. La Commission des relations du travail n'a pas hésité à retenir qu'« il import[ait] peu de déterminer si l'imminence d'un conflit de travail [avait] incité Quebecor à presser le pas en vue d'être prêt à y faire face, comme le prétend [le Syndicat] » (voir *Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal-CSN c. Le Journal de Montréal, une division de Corporation Sun Media*, 2009 QCCRT 0295, par. 9). Puis, la Commission estima que la mise sur pied de l'Agence QMI et que les autres développements survenus à la veille du conflit dans les autres plateformes « ne constitu[ai]ent pas autre chose que des éléments du plan de contingence du Journal ou de Quebecor pour faire face à un conflit prolongé au Journal » (par. 48). Enfin, la Commission estima que « lorsqu'il s'[agissait] d'établir qu'un employeur [avait] voulu contourner les dispositions antibiseurs de grève, la seule concomitance de décisions d'affaires avec le déclenchement d'un lock-out ne suffi[sait] pas. Il n'y [avait] aucune présomption d'illégalité susceptible de naître de cette concomitance [...] » (par. 50).

La Commission reconnaissait donc le caractère légitime des mesures prises par un employeur pour résister à la pression économique à l'occasion du conflit de travail. Un employeur – au même titre qu'un syndicat – pouvait légitimement prendre des mesures, conformes à la loi, en vue de chercher de résister à la pression économique générée par le conflit. Ce point avait déjà été clairement établi, en 1979, par la Cour suprême du Canada dans l'affaire de *Syndicat de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227, p. 241 :

« [...] l'employeur essaie de poursuivre son activité en faisant accomplir le travail des grévistes par des cadres, en embauchant des briseurs et en assurant la continuité des approvisionnements, des services et des livraisons de marchandises. Dans les relations de travail du secteur privé, ces actions contradictoires sont parfaitement légales et font intégralement partie du conflit économique. »

En d'autres termes, s'il est légitime d'exercer une pression à caractère économique sur l'autre partie dans le but de favoriser la conclusion d'une convention collective (voir *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, [2002] 1 R.C.S. 156, 2002 CSC 8, par. 24), il est tout aussi légitime de chercher à résister à la pression économique générée par le conflit en ayant recours, bien entendu, à des moyens légaux. C'est ce que reconnaît la Cour suprême du Canada. C'est ce qu'a fait *Corporation Sun Media*.

La question, en définitive, est de se demander s'il est opportun de rendre plus étanche encore le régime anti-briseurs de grève en supprimant la faculté de l'employeur de recourir à la sous-traitance externe à l'occasion d'un conflit de travail. Le Projet de loi n° 399 répond par l'affirmative à cette interrogation. On ne peut en douter.

Il est essentiel de prendre acte que l'Assemblée nationale ne peut, d'aucune façon, faire obstacle à la délocalisation du travail. Une firme multinationale qui possède des établissements à l'extérieur du Québec peut aisément et légalement transférer sa production ailleurs. Les lois du Québec n'y peuvent rien. Face à un régime anti-briseurs de grève parfaitement étanche, la firme multinationale bénéficiera toujours d'un avantage sur la PME québécoise ne possédant qu'un seul établissement.

D. Pérennité des entreprises de presse et nouveau modèle d'affaires

Les grands quotidiens sont confrontés à des défis difficiles : perdre une partie de leur lectorat attiré par l'information diffusée sur l'Internet et renoncer à des revenus publicitaires se déplaçant vers d'autres supports, phénomène imputable en partie à la fragmentation des médias. Nombreux sont ceux à prédire la disparition même des journaux (voir Bernard Poulet, *La fin des journaux et l'avenir de l'information*, Paris, Gallimard, 2009).

Dans un tel contexte, est-il raisonnable de s'attendre à ce que les entreprises de presse se résignent à regarder passer le train d'Internet en gardant les bras croisés? Peut-on leur reprocher de chercher de nouvelles solutions? Faut-il se surprendre que ceux qui exploitent des entreprises de presse puissent faire des pieds et des mains pour s'adapter à leur réalité? A n'en pas douter, ils se doivent de prendre les mesures nécessaires pour assurer la pérennité de leurs entreprises. Ils se doivent, à cet égard, concevoir et mettre en place de nouveaux modèles d'affaires. Agnès Gruda, dans *La Presse* du 5 avril 2009, commentait la crise des journaux aux États-Unis. Sans toutefois faire allusion au conflit en cours au *Journal de Montréal*, elle mentionnait que « les médias canadiens n'échappent pas à la crise » (p. A-17). Elle terminait son analyse en affirmant que « tous sont formels : pour survivre, les médias traditionnels devront 'trouver un nouveau modèle économique', selon le terme consacré. Mais personne n'a encore trouvé la formule magique... » (p. A-16).

Corporation Sun Media aurait-elle enfin trouvé la formule magique? En tout cas, ce qui nous semble certain, c'est que *Corporation Sun Media* a démontré qu'elle avait un nouveau modèle d'affaires. En d'autres termes, elle a trouvé sa réponse à la crise. Notre objet n'est pas de lui attribuer une cote de popularité. Nous n'avons pas à porter un jugement de valeur pour établir ses chances de succès. Nous pouvons constater que son modèle d'affaires passe par le multiplateforme : l'idée centrale est que le contenu journalistique puisse circuler librement d'une plateforme à une autre. Force est aussi de constater que ce modèle est mis à l'essai depuis plus de deux ans. *Corporation Sun Media* est certainement bien placée pour tirer les conclusions les conclusions de cette expérimentation.

Certains menacent de mettre la clé dans la porte à défaut d'obtenir un régime de travail de nature à assurer la pérennité de leurs entreprises. Ce faisant, ils semblent suggérer qu'ils sont disposés à quitter ce secteur d'activité s'ils n'obtiennent pas le régime de travail recherché. D'autres sont résignés à supporter un long conflit en vue d'obtenir le régime leur permettant de surmonter la crise... démontrant par là une ferme détermination à vaincre les obstacles pour assurer leur survie.

BIBLIOGRAPHIE

CRAMTON, Peter, GUNDERSON, Morley, TRACY, Joseph, « Impacts of Strike Replacement Bans in Canada », (1999) 50 *Labor Law Journal* 173-179.

GARANT, Louis, *Les briseurs de grève et le Code du travail*, ministère du Travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Québec, 1982, 78 pp. (étude résumée à (1981) 2 *Le Marché du travail* 50.)

GRUDA, Agnès, « Dure époque pour l'information », dans *La Presse*, 5 avril 2009, p. A 16-17.

Institut de la statistique du Québec et Développement économique, innovation et exportation Québec, *Impact économique des exportations québécoises 2005-2007*, Québec, 2010.

LABROSSE, Alexis, *La présence syndicale au Québec en 2009*, ministère du Travail, Direction des études et des politiques, mai 2010
[http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/pres_synd2009.pdf].

NADEAU, Gaston, *Les récents amendements au Code du travail L.Q. 1983, c. 22*, ministère du Travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Québec, 1983, 39 pp.

POULET, Bernard, *La fin des journaux et l'avenir de l'information*, Paris, Gallimard, 2009, 217 pp.

VERGE, Pierre, « Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association : justification et effets », (2009) 50 *Les Cahiers de Droit* 267.