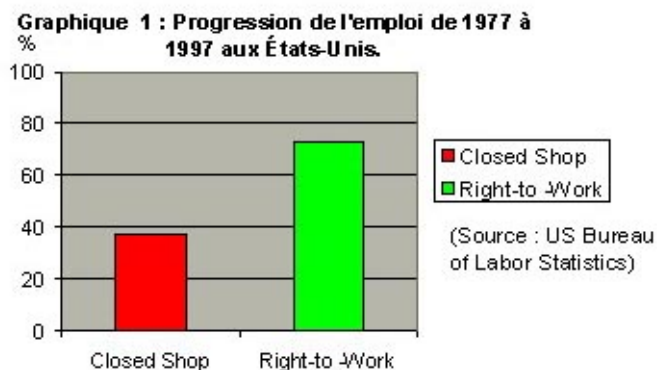


LA LIBERTÉ DE TRAVAILLER: SOURCE DE PROSPÉRITÉ ET DE CRÉATION D'EMPLOI¹

Parmi les obstacles à la résorption du chômage, il y a ceux créés par certaines dispositions du Code du Travail. L'un de ces obstacles porte le nom de « *Closed-Shop* », ou « atelier fermé ». Il date de l'époque des premiers *Trade-Unions* britanniques (1860). Dans le même esprit, la formule Rand stipule que l'on peut conditionner l'obtention d'un emploi à la cotisation au syndicat de l'entreprise. Ces deux formules sont actuellement en vigueur au Québec.

Une contrainte est donc exercée sur les entreprises en imposant de n'embaucher que ceux qui auront au préalable cotisé (formule Rand) ou adhéré (atelier fermé) au « syndicat maison ».

Notons que ce phénomène de « *Closed-Shop* » en vigueur au Canada constitue l'exception plutôt que la règle parmi les 24 pays membres de l'OCDE. En effet, les Codes de Travail de la plupart des pays développés stipulent très clairement que la liberté de se syndiquer ou non doit être assurée. Ceci est connu sous le nom de « *Right-to-Work-Law* », ou Liberté de travail. Aux États-Unis, 21 des 53 États ont adopté, dès les années quarante, les lois « *Right-to-Work* ». Ces États sont parmi les plus prospères de la fédération américaine.



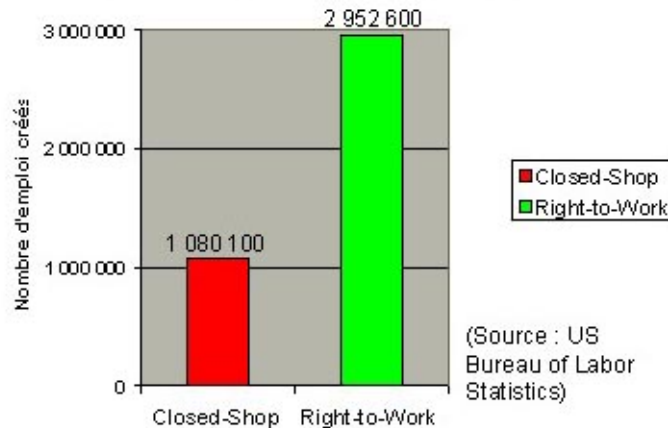
Bien que le Canada autorise toujours l'atelier fermé et la formule Rand, le premier principe directeur du projet de réforme du Code du Travail indique que ce même code « doit demeurer un instrument qui favorise le libre exercice du droit d'association des personnes salariées, aux fins de la détermination des conditions de travail par la voie de la négociation collective avec leur employeur ».

¹ Cette étude s'inspire en partie de l'ouvrage *Unions and Right-to-Work: The global evidence of their impact on employment*, ed. par Fazil Mihar, Institut Fraser. De plus, nous remercions B. Hunter du Mackinac Center de nous avoir fourni des références utiles.

Or, l'atelier fermé et la formule Rand introduisent plutôt une rigidité sur le marché du travail dans la mesure où les syndicats « maison », c'est-à-dire les syndicats exerçant un monopole de l'action collective au sein de l'entreprise, peuvent freiner la croissance en bloquant les salaires à des niveaux plus élevés que ne le permettrait la productivité réelle de l'entreprise.

De 1947 (année où les États américains ont acquis le droit d'adopter des lois *Right-to-Work*) à 1992, l'emploi dans le secteur manufacturier dans les États avec *Right-to-Work* a crû de 148% alors qu'il a pratiquement stagné dans les autres États.

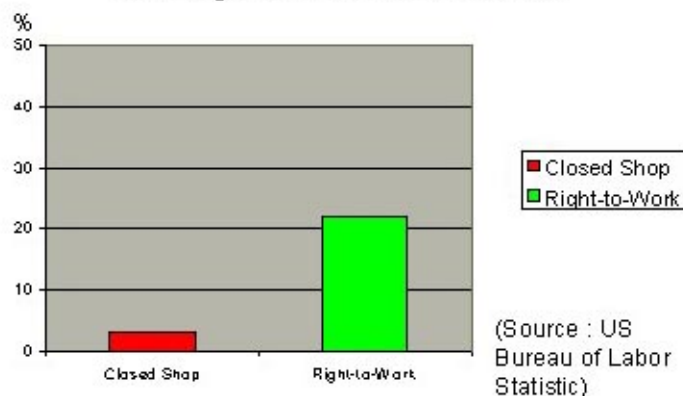
Graphique 2 : Croissance de l'emploi dans le secteur manufacturier de 1960 à 1997



De plus, les États avec *Right-to-Work* ont connu une croissance de l'emploi total de 73% entre 1977 et 1997 alors que dans les États avec *Closed-Shop* cette progression n'a été que de 37%.

Dans le secteur de la Haute Technologie, l'emploi a quant à lui augmenté de 22% entre 1989 et 1996 dans les États avec *Right-to-Work* et de 3% seulement dans les États avec syndicalisation obligatoire.

Graphique 3 : Progression de l'emploi dans la haute technologie de 1989 à 1996 aux États-Unis



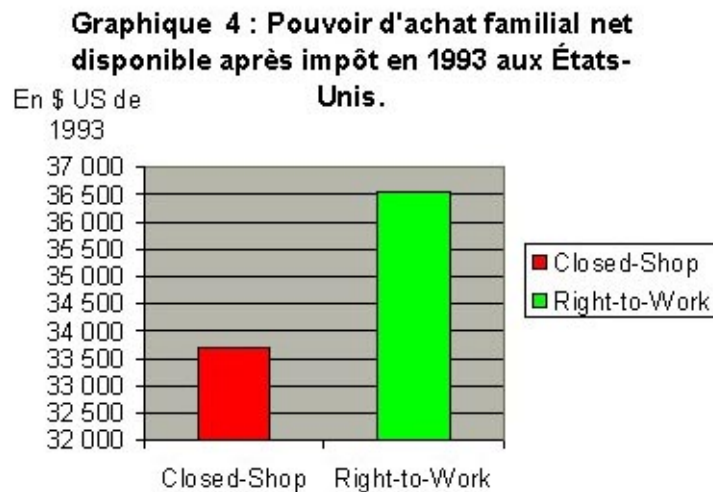
De plus, les investisseurs et les grands entrepreneurs nord-américains songent à déplacer leurs affaires dans des États avec *Right-to-Work*.

Selon les sondages réalisés par Fantus Corp., un des principaux cabinets de consultants spécialisés en re-localisation de sociétés, la moitié des dirigeants de compagnies qui songent à

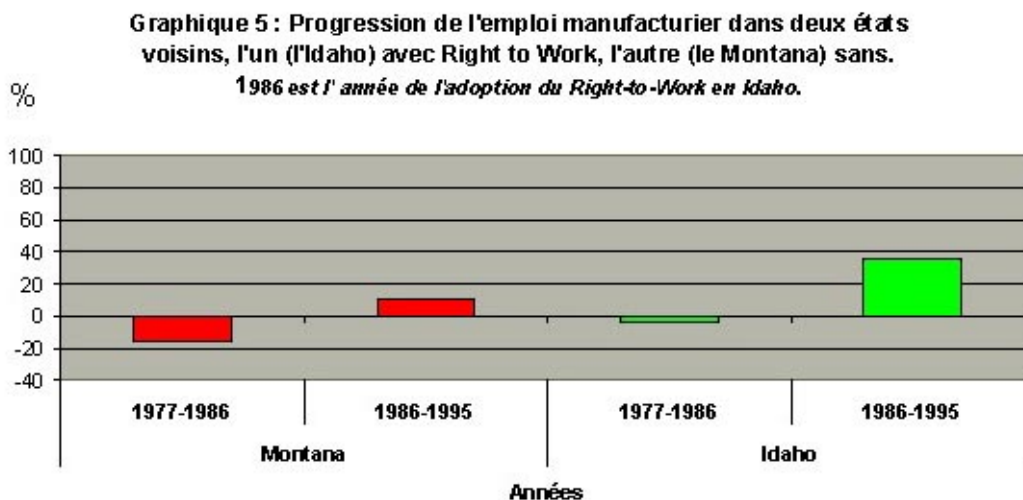
délocaliser leur entreprise ne considèrent même pas la possibilité de s'établir dans un État qui n'a pas de législation *Right-to-Work*. En fait, la question du fardeau fiscal passe même au second rang derrière le *Right-to-Work*.

D'autre part, on trouve parmi les recommandations de l'OCDE de 1994 celle d'adopter des politiques macro-économiques qui rendent les salaires et les coûts du travail plus flexibles et éliminent les restrictions à la création et à l'expansion d'entreprises.

Mais les bénéfices du *Right-to-Work* ne s'arrêtent pas là. En effet, non seulement ce système favorise davantage la création d'emploi (y compris les emplois dans le secteur clé de la haute technologie) mais il suscite également un pouvoir d'achat après impôt plus élevé. Selon le Professeur James T. Bennett, le pouvoir d'achat après impôt dans les États avec *Right-to-Work* est plus élevé de 2852 \$US par rapport aux États sans *Right-to-Work*.



En Idaho, cette loi a même valu au gouvernement d'augmenter ses rentrées fiscales et d'avoir d'importants surplus budgétaires. Toujours dans cet État, l'emploi manufacturier a augmenté de 36% entre 1986 (l'année suivant la promulgation du *Right-to-Work*) et 1995. Ce qui était le cinquième taux le plus élevé de croissance de l'emploi aux États-Unis pour la période en question. Dans les huit années précédant 1986, l'emploi manufacturier avait diminué de 4%.



Par contre dans les États voisins sans *Right-to-Work*, la croissance de l'emploi manufacturier n'a été que de 9.5%. Autrement dit, on ne peut attribuer la croissance phénoménale de l'Idaho, après 1986, uniquement au boom économique qu'a connu l'ensemble de la région puisque les États sans *Right-to-Work* ont moins bien performé.

Des résultats similaires ont été observés pour d'autres pays. En Nouvelle-Zélande par exemple, le taux de chômage a baissé de 4.1% entre 1991, année de la libéralisation du marché du travail et de l'adoption du *Right-to-Work*, et 1995. Le taux de croissance annuelle de la productivité a crû de 0.7%, entre 1991 et 1995. Le PIB a quant à lui augmenté de 15% sur la même période, soit autant que sur toute la décennie 1974-1984.

Conclusion

À la lumière de ce qui précède, il semble assez évident que l'obligation de se syndiquer pour obtenir un emploi, bien que partant de la noble intention de protéger les salariés, nuit, dans les faits, à la création d'emplois.

À terme, c'est l'objectif même d'améliorer les conditions de travail des salariés qui en souffrira. Pourquoi? Tout simplement parce que dans un contexte où le taux de chômage est élevé, le rapport de force de l'employé par rapport à l'entreprise sera toujours moins bon que dans un contexte où la demande de main-d'oeuvre est forte.

Nous espérons que ces faits seront pris en compte lorsqu'il s'agira de déterminer les grandes orientations de la réforme du Code du Travail qui s'annonce.