

ÉTUDES

p. 6 Gilles Trudeau et Frédéric Paré

Pourquoi les *Rights-to-Work Laws* aux États-Unis ?

p. 18 Yaelsy Lafita Cobas

Les travailleurs indépendants à Cuba. Un regard sur la législation du travail cubaine

p. 28 Ljubinka Kovačević

Évolution du concept de la relation de travail dans le droit serbe : d'un concept autogestionnaire authentique à une (ré)affirmation tardive du concept contractuel

p. 38 Stani Ondze

L'harmonisation des régimes de protection sociale en Afrique. L'exemple de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale

p. 48 Antonio Monteiro

Le droit du travail au centre de la crise : un arrêt de la Cour Constitutionnelle portugaise

p. 58 Francisco Villanueva, Daniel Crespo-Villarreal, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Sylvie Gravel et Emmanuelle Ostiguy

Les travailleurs étrangers temporaires au Québec : le paradis, un peu plus loin...

p. 70 Andrea Allamprese

Le cas italien du personnel A.T.A. de l'école publique : violation d'un droit humain ou d'un droit social ?

p. 80 Nouri Mzid

L'insertion des droits sociaux fondamentaux dans la nouvelle Constitution tunisienne : une effectivité à l'épreuve

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

THÉMATIQUE : LA GRÈVE : ENTRE PROTECTION ET DÉFIANCE DU JUGE

p. 89 Allison Fiorentino

Rochelle Le Roux (Afrique du Sud)

Aiqing Zheng (Chine)

Achim Seifert (Allemagne)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 116 Afrique du Sud

p. 118 Algérie

p. 120 Argentine

p. 122 Australie

p. 124 Autriche

p. 126 Bulgarie

p. 128 Chili

p. 130 Colombie

p. 132 Commissions de contrôle
des Pactes internationaux

p. 134 Conseil de l'Europe

p. 136 Espagne

p. 138 États-Unis

p. 140 Fédération de Russie

p. 142 France - Travail

p. 144 Grèce

p. 146 Hongrie

p. 148 Israël

p. 150 Italie

p. 152 Japon

p. 154 Lituanie

p. 156 OIT

p. 158 Pérou

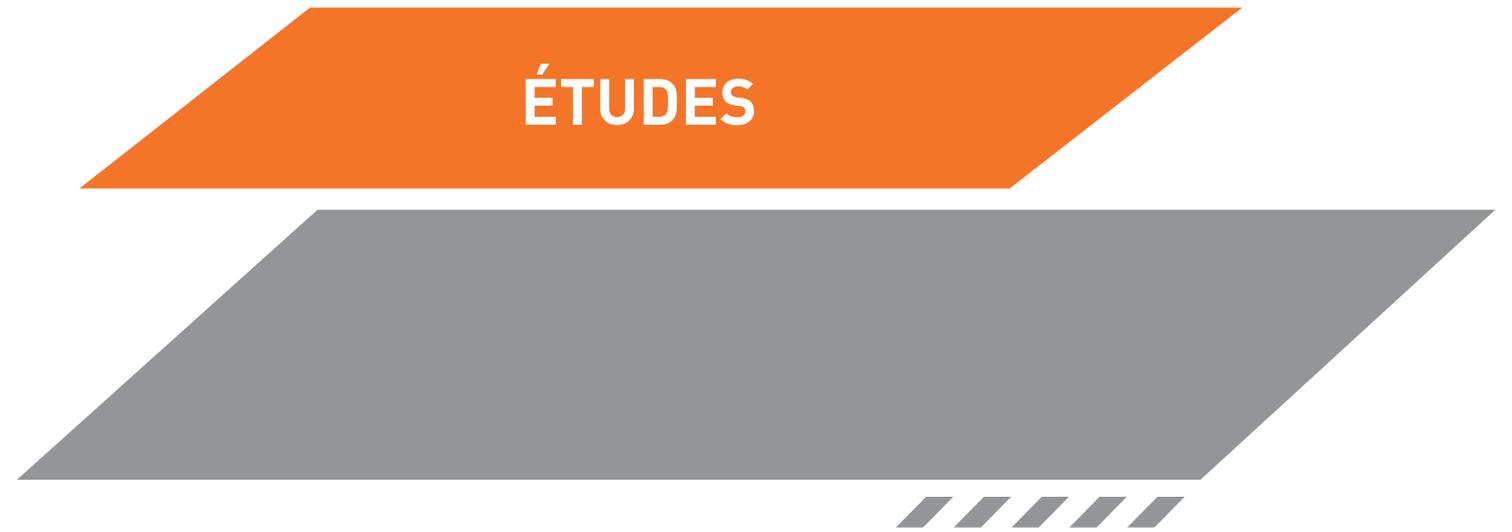
p. 160 Roumanie

p. 162 Royaume-Uni

p. 164 Serbie

p. 166 UE - Protection Sociale

p. 168 UE - Travail



ÉTUDES

FRÉDÉRIC PARÉ

Professeur au Département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal.

Thèmes de recherche : Droit du travail au Québec, au Canada et aux États-Unis, Droit du travail comparé, Aspects juridiques de la gestion des ressources humaines, Droits et libertés de la personne en contexte d'emploi. Parmi ses publications :

~« Le droit du travail américain : un droit plus favorable à l'investissement que le droit du travail québécois ? Une étude de la question... », Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de docteur en droit (LL.D.), Faculté de droit, Université de Montréal, Septembre 2014

~« Sélectionner des candidats en toute légalité », (en coll. avec P. L. Denis et S. Asselin, Gestion, vol. 36, n° 3, automne 2011, p. 50-60.

GILLES TRUDEAU

Professeur à la Faculté de droit de l'Université de Montréal et chercheur au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT).

Thèmes de recherche : Droit du travail et mondialisation économique, droits fondamentaux de la personne au travail. Parmi ses publications :

~« The Institutional Specificity of Quebec in the Context of Globalization » (en coll. avec J. Bélanger), (2009-2010) 15 Canadian Labour and Employment Law, Journal, n°. 1, pp. 49-76

~« Libertés individuelles et relations de travail : un point de vue canadien », in Ph. Auvergnon (dir.), Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit ?, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2011, pp. 233-267.

POURQUOI LES RIGHTS-TO-WORK LAWS AUX ÉTATS-UNIS ?



ABSTRACT

This paper deals with the Right-to-Work Laws that American states are allowed to enact in order to prohibit union security clauses that a collective agreement could otherwise contain. After having explained the purpose of such clauses and the different forms they can take, the article presents the reasons why many states have elected to ban them and why Right-to-Work legislation has been increasingly popular over the last years

KEY WORDS : Union certification, Collective agreement, Union security, Right-to-Work Laws, Free choice.

RÉSUMÉ

Cet article porte sur les lois de « droit au travail » que les États américains peuvent adopter afin de bannir la clause de sécurité syndicale qu'une convention collective peut par ailleurs contenir. Après avoir expliqué le rôle que joue une telle clause et les différentes formes qu'elle peut revêtir, l'article présente les raisons pour lesquelles plusieurs États la proscrivent et pourquoi les Right-to-Work Laws connaissent un regain de popularité depuis quelques années.

MOTS CLÉS : Accréditation syndicale, Convention collective, Sécurité syndicale, Right-to-Work laws, Libre choix.

En 1947, le Congrès américain modifiait sa législation pour donner à chaque État le pouvoir de prohiber l'adhésion syndicale lorsqu'érigée en condition d'accès ou de maintien en emploi. Sans surprise, les États conservateurs du Sud et du Sud-ouest se sont généralement prévalus de cette opportunité, et ont adopté des *Right-to-Work Laws* afin de bannir l'inclusion de clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives. En 2001, la Floride devenait le 22^{ème} État à adopter une telle politique.

Mais voilà que le phénomène touche maintenant le bastion syndical des États industrialisés du Midwest. Coup sur coup, les législatures de l'Indiana, en février 2011, du Michigan, en décembre 2012, et du Wisconsin, en mars 2015, ont adopté une *Right-to-Work Law*¹. En Illinois, le gouverneur républicain élu à l'automne 2014 a annoncé vouloir mettre en place une formule permettant la création de « *right to work zones* » à l'échelle locale au cours de la première année de son mandat².

Comment expliquer un tel acharnement politique à l'égard du mouvement syndical américain, alors qu'il n'est plus que l'ombre de lui-même aujourd'hui ? C'est l'objet de cet article.

Seul un retour aux sources de la pratique syndicale et de la négociation collective en Amérique du Nord permet d'expliquer l'importance stratégique de la clause de sécurité syndicale dans la convention collective (I). Celle-ci peut revêtir plusieurs formes, obligeant certains ou tous les salariés de l'unité de négociation, pour demeurer en emploi, à devenir ou à demeurer membres du syndicat représentatif pour toute la durée de la convention collective ou, à tout le moins, à y contribuer financièrement (II). Plusieurs voient

dans la clause de sécurité syndicale une atteinte flagrante au droit au travail et libre choix individuel, d'où le recours aux *Right-to-Work Laws* pour la prohiber (III).

I - Le syndicalisme et la négociation collective aux États-Unis

Aux États-Unis, le syndicalisme est tout d'abord apparu dans les métiers traditionnels au cours du XIX^e siècle. Ces formes souvent éphémères d'association ouvrière tentaient d'obtenir un salaire uniforme en forçant chaque employeur d'une localité ou d'une région donnée à respecter un taux de salaire indiqué dans un document (*Bill of Wages*) élaboré en assemblée syndicale. Elles ne devaient leur succès qu'à l'efficacité du contrôle qu'elles pouvaient exercer sur l'offre de travail, alors que la grève et le boycott des employeurs réfractaires étaient les seuls moyens d'action dont elles disposaient³.

À partir de 1850, à la faveur du développement économique et de l'expansion vers l'Ouest, plusieurs organisations de métier locales se transforment en unions nationales. Malgré les embûches économiques et juridiques, leur *membership* augmente significativement et leur action revendicatrice seaffermit. Vers la fin de XIX^e siècle, l'*American Federation of Labor (A.F.L.)*, un regroupement d'unions de métier dirigé par Samuel Gompers, sort victorieuse des fortes tensions idéologiques qui avaient jusque-là sévi au sein du mouvement ouvrier, et s'impose comme principal regroupement syndical national. Sous son égide sont définies les principales caractéristiques de l'action syndicale américaine, caractéristiques qui prévalent encore largement aujourd'hui.

Les revendications de l'*A.F.L.* ne visent que l'amélioration des conditions matérielles de ses membres. Il s'agit d'obtenir le plus possible de chaque employeur en utilisant la force de frappe économique que procure la solidarité syndicale. Les fondements du système capitaliste ne sont aucunement contestés. Bien au contraire, c'est à l'intérieur même du système, en utilisant les ressorts de celui-ci, que

¹ M. Davey, « Unions Suffer Latest Defeat in Midwest With Signing of Wisconsin Measure », *The New York Times*, mars 2015, en ligne : <http://nyti.ms/1FzQwyH> ; J. Mirer, « Right-to-Work Laws : History and Fightback », 70 *Nat'Law. Guild Rev.* (2013), 30.

² THE ASSOCIATED PRESS, « Rauner Previews 'Right to Work Zones' as First-Year Priority », *The State Journal Register, Springfield, IL*, janvier 2015, en ligne : <http://www.sj-r.com/article/20150127/NEWS/150129519/-1/json>, consulté le 27 janvier 2015. En février 2015, ce même gouverneur adoptait un décret interdisant le précompte syndical obligatoire dans la fonction publique étatique : https://www.illinois.gov/Government/ExecOrders/Pages/2015_13.aspx.

³ Voir généralement C. Collomp, « Précoce hégémonie du syndicalisme de métier en Amérique du Nord », in J. Sagnes (dir.), *Histoire du syndicalisme dans le monde des origines à nos jours*, Toulouse, Éditions Privat, 1994, p. 61, pp. 62-63.

les membres des unions syndicales escomptent obtenir la part de la richesse à laquelle ils prétendent. L'action syndicale n'est pas fondée sur une solidarité de classe. L'action politique directe, notamment la promotion d'un parti politique ouvrier, est écartée pour ne privilégier que l'action de revendication professionnelle. Dans plusieurs métiers, particulièrement ceux de l'industrie de la construction, l'union syndicale réussit à contrôler l'offre de main-d'œuvre, notamment grâce à la qualification professionnelle. L'employeur doit reconnaître l'union et accepter ses conditions pour obtenir la main-d'œuvre désirée. De plus, celle-ci refuse de travailler aux côtés de travailleurs non syndiqués. De ces pratiques proviennent les clauses de sécurité syndicale qu'on trouve aujourd'hui dans les conventions collectives. Dans d'autres secteurs industriels, c'est par la menace ou le recours à la grève et au boycott qu'on amène les employeurs à reconnaître un syndicat et à négocier avec lui les conditions de travail de ses membres.

Par ailleurs, il faut souligner l'absence de regroupement patronal centralisé aux États-Unis, que ce soit au niveau sectoriel ou au plan national. Les principes de la libre-concurrence y sont fortement reconnus et les dispositions du droit *anti-trust* incontournables. Il est impensable pour l'entrepreneur américain de s'associer à son concurrent pour faire front commun face aux pressions syndicales. C'est davantage la méfiance qui est érigée en système, alors que les conditions de travail accordées aux salariés entrent dans la concurrence commerciale que les employeurs se livrent entre eux.

Ces caractéristiques des acteurs sociaux ont modelé le système américain des relations de travail à partir du XIX^e siècle. L'effort syndical est dirigé essentiellement vers chaque employeur, à un niveau très décentralisé. Celui-ci y résiste généralement fortement, utilisant un arsenal de mesures visant à tuer dans l'œuf toute sympathie syndicale parmi ses salariés. L'efficacité de la représentation d'un syndicat ou du système de négociation des conditions de travail qu'il cherche à mettre en place, ne dépend que de sa capacité à imposer une pression économique soutenue à l'employeur récalcitrant.

Le contexte juridique dans lequel ces pratiques surviennent demeure longtemps profondément hostile au mouvement syndical. En fait, ce n'est qu'en 1935 qu'il est complètement modifié alors que le législateur fédéral adopte le

*National Labor Relations Act (N.L.R.A)*⁴. Cette loi, qui prévaut encore aujourd'hui, s'inscrit dans les mesures du New Deal proposé par le président Franklin D. Roosevelt afin de stimuler la consommation et l'économie. Adoptée dans un contexte d'effervescence et de contestation sociale sans précédent, elle représente un changement de paradigme majeur quant au rôle confié à l'État dans le domaine des relations de travail. La loi déclare sans ambages que la promotion de la négociation collective des conditions de travail par l'entremise de représentants librement choisis par les travailleurs fait partie de la politique générale des États-Unis. La liberté d'association des travailleurs salariés est explicitement reconnue et protégée à l'encontre des pratiques déloyales patronales. Le *Wagner Act* met aussi en place une procédure de reconnaissance du syndicat majoritaire au sein d'un groupe de salariés qui forme une unité de négociation appropriée⁵. Après des élections tenues parmi les salariés concernés, le syndicat majoritaire obtient l'accréditation de l'agence gouvernementale compétente, le *National Labor Relations Board (N.L.R.B.)*, pour représenter auprès de l'employeur la totalité des salariés inclus dans l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou pas du syndicat.

La clé de voûte de la loi réside dans l'obligation faite à l'employeur de négocier de bonne foi les conditions de travail avec le syndicat accrédité représentant ses salariés. La loi prend donc le relais de l'action syndicale directe, des pressions économiques et de la grève comme mécanisme de reconnaissance syndicale. Ce faisant, le législateur américain entend éliminer une source majeure de conflits ouvriers qui, trop fréquemment, s'éternisaient et dégénéraient dans la violence. Ces conflits opposaient syndicat et employeur, travailleurs syndiqués et non-syndiqués, ainsi que syndicats rivaux. En effet, souvent un syndicat de métier disputait la reconnaissance d'un même employeur à un syndicat de type industriel, regroupant sans distinction de qualification, tous les travailleurs d'une industrie donnée⁶.

⁴ *Act of July 5, 1935*, Pub. L. No. 198, 49 Stat. 449; 29 U.S.C. §§ 151-169. Cette loi est davantage connue comme le *Wagner Act*, du nom du sénateur new-yorkais qui en fut le principal instigateur.

⁵ L'unité de négociation peut être formée de la totalité des salariés d'un employeur donné ou d'un groupe de ceux-ci, dans la mesure où les salariés de ce groupe partagent une communauté d'intérêts dans la détermination de leurs conditions de travail. Voir : D. E. Ray, C. W. Sharpe et R. N. Strassfeld, *Understanding Labor Law*, Second Edition, LexisNexis, 2005, p. 64.

⁶ Un syndicalisme d'industrie s'était développé au sein même de

Le *Wagner Act* se limite toutefois à mettre en place une structure de négociation collective ; au-delà de l'obligation de négocier de bonne foi, il n'intervient pas dans le contenu même de la négociation collective. Les parties demeurent libres de négocier l'entente qui leur convient, sans intervention de l'État. Ce sont les forces du marché et le pouvoir de négociation respectif des parties qui prévalent à ce niveau. Les moyens de pression économique, notamment la grève et le lockout, demeurent névralgiques dans un tel cadre de négociation. Il est présumé qu'une partie n'accepte de faire des concessions à la table de négociation, que dans la mesure où elle perçoit que son adversaire peut recourir à une sanction économique plus dommageable que les concessions. Le *Wagner Act* envisage donc la grève essentiellement dans son rôle économique : elle ne peut survenir que dans le cadre de la négociation collective, en appui aux revendications professionnelles d'un syndicat accrédité⁷. Par contre, exercée dans un tel cadre, la grève demeure fort peu réglementée et le principe du laissez-faire vaut toujours.

C'est dans ce cadre institutionnel et légal qu'interviennent les clauses de sécurité syndicale. Elles permettent d'assurer la pérennité du syndicat dans l'entreprise en obligeant les travailleurs à adhérer au syndicat, à en demeurer membres ou à le soutenir financièrement, sous peine de perdre leur emploi. En effet, la clause de sécurité syndicale contraint l'employeur à ne conserver à son emploi que les travailleurs qui respectent les termes et les modalités prévues à ces clauses. En d'autres termes, en acceptant d'inclure une telle clause dans la convention collective et en s'engageant à l'appliquer, l'employeur devient garant de

l'adhésion et de la contribution financière de ses salariés au syndicat qui détient le mandat légal de les représenter. Comme expliqué plus bas, ces clauses, initialement permises par la loi de 1935, ont par la suite été l'objet de nombreuses restrictions jurisprudentielles et légales.

II – Les clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives et leur légalité

Le *National Labor Relations Act* accorde une protection minimale au syndicat accrédité. En effet, par l'accréditation, celui-ci devient l'unique représentant des salariés de l'unité de négociation, que l'employeur est tenu de reconnaître et avec qui il doit négocier de bonne foi une convention collective de travail. Pour obtenir l'accréditation, un syndicat doit démontrer qu'il bénéficie du soutien de la majorité des salariés compris dans l'unité de négociation. Le *N.L.R.A.* n'oblige aucun salarié à adhérer au syndicat accrédité même si ce dernier est tenu de les représenter tous, qu'ils en soient membres ou non. La convention collective, une fois conclue, s'applique aussi à tous les salariés, et l'employeur ne peut convenir d'aucune entente individuelle à son encontre.

Le syndicat peut toutefois rechercher une plus grande protection en négociant avec l'employeur – qui souvent s'y opposera farouchement – l'inclusion d'une clause de sécurité syndicale dans la convention collective. Celle-ci pourra s'adresser plus particulièrement à l'adhésion au syndicat ou à son financement⁸.

La clause d'adhésion syndicale, généralement nommée « atelier syndical » ou *union shop*, impose à certains ou à l'ensemble des salariés d'adhérer et de demeurer membres du syndicat signataire de la convention collective comme condition de maintien en emploi. Cette clause offre plusieurs avantages au syndicat dont un plus grand contrôle sur les salariés de l'unité de négociation⁹. Ainsi,

l'*A.F.L.* surtout à partir des années '20, notamment dans les secteurs des mines, du vêtement, de la sidérurgie et de l'automobile. Ce syndicalisme, davantage influencé par les idées socialistes, était beaucoup plus revendicateur que le syndicalisme traditionnel de métier et recourait plus volontiers à l'agitation sociale. Les syndicats industriels se regroupèrent éventuellement au sein du *Congress of Industrial Organizations (C.I.O.)*, une organisation qui se sépara de l'*A.F.L.* en 1938. La réunification du mouvement ouvrier américain survint en 1955, lors de la fusion de la *C.I.O.* et l'*A.F.L.* pour former l'*A.F.L.-C.I.O.* Voir : C. Collomp, « En Amérique du Nord : émergence du syndicalisme de masse », in J. Sagnes (dir.), *préc.*, note 3, p. 159, pp. 165 et suiv.

⁷ À noter que le *N.L.R.A.* permet aussi la grève à l'encontre d'une pratique déloyale de la part de l'employeur ou celle contestant une condition de travail dangereuse. Voir : D.E. Ray, C.W. Sharpe et R.N. Strassfeld, *préc.*, note 5, pp. 212-213 ; National Labor Relations Board, *Basic Guide to National Labor Relations Act*, 1997.

⁸ Pour une typologie des clauses de sécurité syndicale, consulter : E. F. Beal, E. D. Wickersham et P. Kienast, *The Practice of Collective Bargaining*, 5^{ème} édition, Homewood (Illinois), R. D. Irwin Inc., 1976, pp. 269-272 ; Pier-Luc Bilodeau, « Chapitre 4 : Vie et sécurité syndicales », in P. Jalette et G. Trudeau (dir.), *La convention collective au Québec*, 2^{ème} édition, Montréal, Gaëtan Morin, 2011, pp. 87-90.

⁹ P. C. Weiler, *Reconcilable Differences*, The Carswell Company Limited, Toronto, 1980, pp. 140-150.

le salarié qui ignorerait la constitution ou les directives du syndicat, notamment celle de faire grève, ou refuserait d'en payer la cotisation, pourrait en être expulsé. L'employeur n'aurait alors d'autre choix que de le licencier en application de la clause de sécurité syndicale qui fait de l'appartenance au syndicat une condition de maintien en emploi. Il en résulte un véritable pouvoir disciplinaire syndical à l'égard des salariés de l'unité. Par ailleurs, en obligeant l'appartenance au syndicat et le paiement de la cotisation, la clause d'adhésion syndicale en favorise aussi le financement.

Il existe plusieurs formes de clauses d'adhésion syndicale. Certaines sont peu exigeantes, se limitant à préserver le *membership* syndical existant, sans plus. D'autres contraignent une partie ou l'ensemble des salariés à rejoindre les rangs syndicaux. Enfin, les plus restrictives obligent même l'employeur à n'embaucher que des travailleurs déjà membres du syndicat accrédité.

La clause de *maintien d'adhésion* (*maintenance of membership*) n'oblige aucun salarié de l'unité de négociation à devenir membre du syndicat. Les salariés qui le sont déjà au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, comme ceux qui le deviennent par la suite, doivent toutefois le demeurer pendant toute la durée de celle-ci¹⁰.

En plus de contraindre les salariés déjà membres du syndicat à le demeurer pour toute la durée de la convention collective, la clause d'*atelier syndical imparfait* (*modified union shop*) impose l'adhésion syndicale à tout salarié embauché après l'entrée en vigueur de la convention collective. Quant aux salariés qui ne sont pas déjà membres du syndicat à ce moment, ils demeurent libres d'adhérer ou

non au syndicat. C'est la reconnaissance de ce droit acquis qui explique le caractère « imparfait » de cette forme d'atelier syndical.

La clause d'*atelier syndical parfait* (*union shop*) ne souffre aucune exception, et oblige tous les salariés de l'unité de négociation à devenir membres du syndicat et à le demeurer pendant toute la durée de la convention collective. Cette obligation vise tant les salariés déjà à l'emploi de l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective que ceux qui le deviendront par la suite.

En vertu de la clause d'*atelier fermé* (*closed shop*) l'employeur ne peut qu'embaucher des travailleurs déjà membres du syndicat. L'appartenance syndicale devient une véritable condition d'embauche. La clause prévoit généralement un mécanisme de placement syndical (*i.e.* un bureau d'embauche syndical) en vertu duquel le syndicat s'engage à fournir des travailleurs qualifiés et compétents lorsque l'employeur le requiert. Ce type de clause, aujourd'hui illégal aux États-Unis, est propre à des secteurs d'activités dans lesquels l'employeur est transitoire, comme l'industrie de la construction ou le débardage dans les ports maritimes.

Enfin, on qualifie d'*atelier ouvert* (*open shop*) le milieu de travail dont la convention collective ne contient aucune clause d'adhésion syndicale, laissant ainsi les salariés libres d'appartenir ou non au syndicat accrédité.

Les clauses de financement syndical ne contraignent pas les travailleurs à s'associer au syndicat ; elles s'intéressent plutôt à leur participation à son financement. Elles sont de deux types, bien différents l'un de l'autre.

Le premier, la clause de précompte syndical (*dues check-off provision*), n'est en fait qu'un arrangement administratif par lequel l'employeur s'engage à prélever le montant de la cotisation syndicale directement de la paie du salarié membre du syndicat accrédité pour la verser à celui-ci par la suite¹¹. Ce mécanisme de perception, qui accompagne souvent une clause d'appartenance syndicale,

¹⁰ Les salariés peuvent démissionner du syndicat ou devenir membres d'un syndicat concurrent entre le 90^e et le 60^e jour précédant l'expiration de la convention collective ou l'expiration de la 3^e année de la convention collective dont la durée est de plus de 3 ans (« *open period* »), soit la période pendant laquelle l'accréditation peut être remise en cause conformément au « *Contract Bar Rule* » : D.E. Ray, C.W. Sharpe et R.N. Strassfeld, préc., note 5, p. 62; National Labor Relations Board, préc., note 7 ; J.R. Bellace, « Union Decertification under the NLRA », 57-3 *Chicago-Kent Law Review* 643 (1981), 660. Depuis la décision de la Cour suprême dans l'affaire *NLRB v. General Motors Corp.*, 373 U.S. 734 (1963), un salarié peut toutefois démissionner du syndicat en tout temps, même en présence d'une clause d'adhésion syndicale obligatoire dans la convention collective. L'obligation du salarié de payer la cotisation syndicale demeure tout de même. Voir *infra*, note 21.

¹¹ En conséquence, une telle clause n'est pas considérée comme une clause d'adhésion syndicale et ne peut être réglementée ou interdite par une *Right to Work Law* étatique adoptée en vertu l'article 14 (b) du N.L.R.A. Voir : T. R. Haggard, « Union Checkoff Arrangements under the National Labor Relations Act », 39 *DePaul L. Rev.* 567 (1989-1990), 628.

est très utile pour le syndicat accrédité. Il lui assure le versement régulier des cotisations de ses membres sans avoir à supporter les inconvénients et les ressources qu'une collecte auprès de chacun d'eux suppose¹².

L'autre clause de financement syndical, qu'on nomme *agency shop* aux États-Unis, représente un enjeu stratégique considérable pour les parties à la négociation collective¹³. Elle postule qu'il appartient à tous les salariés de l'unité de négociation – même ceux qui refusent d'adhérer au syndicat accrédité – d'en supporter le financement. En somme, la représentation syndicale et la convention collective qui en découle sont considérées comme un bien public auquel tous les bénéficiaires doivent contribuer financièrement. Permettre qu'il en soit autrement ouvre la voie aux *free riders*, des salariés qui bénéficient du système tout en laissant aux autres le soin d'en supporter le coût. L'existence de cette clause hybride s'explique, aux États-Unis du moins, par l'évolution du droit applicable aux clauses de sécurité syndicale. Celui-ci ne donne en effet plus accès aujourd'hui à la grande variété que leur typologie présentée plus haut révèle.

Le *Wagner Act*, adopté en 1935, déplut profondément aux employeurs qui le jugeaient trop favorable aux syndicats. Leurs pressions politiques amenèrent le Congrès à le modifier substantiellement par l'adoption, en 1947, du *Labor Management Relations Act*¹⁴ dont le but avoué était de « rétablir l'équilibre » dans les relations de travail aux États-Unis. Parmi les nombreux amendements apportés au *N.L.R.A.* figure une réglementation beaucoup plus restrictive des clauses de sécurité syndicale¹⁵.

L'article 8(3) du *Wagner Act* avait passablement innové en autorisant l'inclusion de toute clause de sécurité syn-

dicale dans les conventions collectives, y compris l'atelier fermé¹⁶, à la condition que le syndicat impliqué soit le représentant autorisé des salariés de l'unité de négociation concernée et qu'il ne soit pas dominé par l'employeur¹⁷. Le *Taft-Hartley Act* a profondément modifié la règle qui se trouvait alors à l'article 8(3) du *N.L.R.A.* – règle qui se trouve depuis à l'article 8(a)(3) du *N.L.R.A.*, dans la sous-section relative aux pratiques interdites de l'employeur – notamment en interdisant qu'une clause de sécurité syndicale n'oblige un salarié à devenir membre du syndicat avant l'expiration d'un délai de grâce de trente jours suite à son embauche, prohibant de ce fait les clauses d'atelier fermé dans les conventions collectives¹⁸. De plus, une clause de sécurité syndicale ne pouvait être intégrée à la convention collective qu'après avoir été autorisée par une majorité des salariés de l'unité de négociation¹⁹. Enfin, le non-respect d'une clause de sécurité syndicale ne pouvait être invoqué par l'employeur pour justifier le renvoi d'un salarié dans certaines circonstances²⁰.

En somme, l'atelier fermé représente aujourd'hui la seule clause de sécurité syndicale formellement interdite par le *N.L.R.A.* En effet, en contraignant l'employeur à n'embaucher que des candidats déjà membres du syndicat au moment de leur embauche, l'atelier fermé contrevient à la période de grâce obligatoire de 30 jours que l'article 8(a)(3) établit. Les autres clauses de sécurité syndicale,

¹² Cependant, les salariés doivent consentir individuellement à la retenue à la source de la cotisation syndicale sur leur chèque de paie en signant un formulaire d'autorisation (*dues check-off authorization form*) à cet effet. Voir: *Labor Management Relations Act*, § 302(c)(4); 29 U.S.C. § 186(c)(4) ; B. A. Powers et A. Kelsner, « Dues-Checkoff Dreams Do Come True, They Do, They Do », 29 *The Labor Lawyer* (2014), 299.

¹³ Au Canada, cette formule est connue comme étant la *formule Rand*.

¹⁴ Act of June 23, 1947, 61 Stat. 139; 29 U.S.C. §§ 141 et suiv., connu comme le *Taft-Hartley Act*.

¹⁵ D.E. Ray, C.W. Sharpe et R.N. Strassfeld, *préc.*, note 5, pp. 11-12.

¹⁶ Antérieurement au *Wagner Act*, l'atelier fermé était généralement prohibé par les tribunaux judiciaires : *Plant v. Woods*, 176 Mass. 492 (1900) ; D.E. Ray, C.W. Sharpe et R.N. Strassfeld, *préc.*, note 5, p. 352.

¹⁷ J. Mirer, *préc.*, note 1, p. 31.

¹⁸ *N.L.R.A.*, § 8(a)(3); 29 U.S.C. § 158(a)(3).

¹⁹ Aujourd'hui, le *N.L.R.A.* prévoit que le syndicat peut inclure une clause d'adhésion syndicale dans la convention collective sans devoir obtenir l'autorisation préalable des salariés de l'unité. Une procédure est toutefois prévue afin de permettre à la majorité des salariés de l'unité de lui retirer ce pouvoir pour une durée d'une année (« *deauthorization elections* ») : *N.L.R.A.*, § 8(a)(3) et 9(e); 29 U.S.C. § 158(a)(3) et 159(e).

²⁰ Plus précisément, lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire que les conditions d'adhésion qui ont été imposées à ce salarié pour devenir ou demeurer membre du syndicat n'étaient pas les mêmes que celles imposées aux autres membres ou que le statut de membre du syndicat lui a été refusé ou retiré pour des raisons autres que le défaut de paiement de la cotisation ou des frais d'adhésion syndicaux normalement payables : *N.L.R.A.*, § 8(a)(3); 29 U.S.C. § 158(a)(3).

dont l'*union shop*, demeurent en principe permises par le *N.L.R.A.*

En interprétant de manière fort restrictive l'article 8(a)(3) du *N.L.R.A.*, la Cour suprême des États-Unis a toutefois limité de façon importante la portée de ces autres clauses de sécurité syndicale. Ainsi, dans l'affaire *NLRB v. General Motors Corp*²¹, la Cour a décidé qu'une clause de sécurité syndicale ne peut contraindre un salarié à devenir membre d'un syndicat : tout au plus peut-elle lui imposer de payer les frais d'adhésion et la cotisation syndicale. Il en découle que le salarié, tout en bénéficiant du contenu de la convention collective, ne peut être assujéti aux statuts et aux règlements du syndicat contre son gré. Cette interprétation de l'article 8(a)(3) du *N.L.R.A.* interdit donc la plupart des clauses de sécurité syndicale. Seule l'*agency shop*²², qui n'impose pas formellement l'adhésion syndicale, demeure légalement accessible.

De plus, dans l'affaire *Communication Workers of America v. Beck*²³, la Cour suprême a jugé que le syndicat pouvait uniquement exiger le paiement de la part des frais d'adhésion et de la cotisation syndicale allouée aux activités de négociation et d'administration de la convention collective. Par conséquent, malgré la présence d'une clause de sécurité syndicale, un salarié peut refuser de devenir membre du syndicat et de le financer au-delà de ce qui est nécessaire à la négociation collective.

L'amendement le plus important que le *Taft-Hartley Act* ait apporté au *N.L.R.A.* réside toutefois dans l'ajout d'une nouvelle disposition, l'article 14(b), qui se lit comme suit :

*14 (b) Nothing in this Act shall be construed as authorizing the execution or application of agreements requiring membership in a labor organization as a condition of employment in any State or Territory in which such execution or application is prohibited by State or Territorial law*²⁴.

Le Congrès américain mettait ainsi fin à une polémique autour des *Right-to-Work Laws* qu'une douzaine d'États avaient adoptées pour interdire, ou à tout le moins règle-

menter, les clauses de sécurité syndicale que contenaient les conventions collectives en vigueur dans leur territoire. En précisant que le *N.L.R.A.* n'avait pas pour effet d'autoriser les clauses d'adhésion syndicale que la loi d'un État ou d'un Territoire par ailleurs interdisait, le Congrès écartait toute interférence que l'application de la doctrine de la préemption de la législation fédérale à l'égard la législation étatique aurait autrement provoquée²⁵. Les effets de l'article 14(b) ne devaient toutefois pas se limiter à régulariser les *Right-to-Work Laws* que certains États avaient déjà adoptées au moment de l'entrée en vigueur du *Taft-Hartley Act*. La disposition a également permis à tous les autres États américains qui le souhaitaient d'adopter une telle mesure. Aujourd'hui encore, l'article 14(b) du *N.L.R.A.* constitue l'assise juridique du pouvoir des législatures étatiques d'adopter des « lois de droit au travail », pouvoir que plusieurs d'elles ont exercé.

III – Pourquoi des « lois de droit au travail » ?

Vingt-cinq des cinquante États américains et un territoire ont jusqu'à maintenant opté pour une « *Right-to-Work Law* »²⁶ (voir Figure n° 1). L'intérêt d'une telle mesure législative est apparu dans la foulée immédiate de l'entrée en vigueur du *Wagner Act* de 1935. Comme mentionné, une douzaine d'États y avait recouru avant même que le *Taft-Hartley Act* ne le permette expressément en 1947. Si l'expansion de cette mesure a connu une pause au début du présent siècle, le mouvement semble avoir repris de plus belle et atteint aujourd'hui des États parmi les plus syndiqués du territoire américain.

²¹ 373 U.S. 734 (1963).

²² *NLRB v. Hershey Foods Corp.*, 513 F.2d 1083 (9th Cir. 1975); D.E. Ray, C.W. Sharpe et R.N. Strassfeld, *préc.*, note 5, p. 353-354.

²³ 487 U.S. 735 (1988).

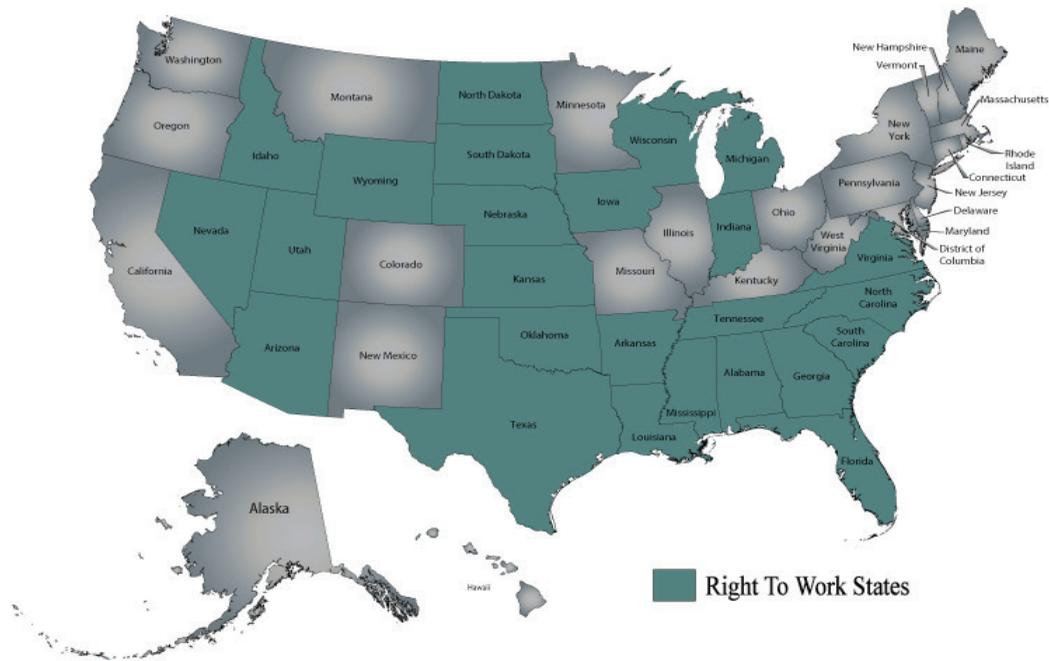
²⁴ *N.L.R.A.*, § 14(b) ; 29 U.S.C. § 164(b).

²⁵ Pour plus de détails sur la doctrine de la préemption fédérale en droit du travail américain, voir : S. F. Befort, « Demystifying Federal Labor and Employment Law Preemption », 13 *Lab. Law.* (1997-1998), 429.

²⁶ National Right To Work Legal Defense Foundation, 2015, en ligne : <http://www.nrtw.org/rtws.htm>, consulté le 14 avril 2015. Ces États sont l'Alabama, l'Arizona, l'Arkansas, la Caroline du Nord, la Caroline du Sud, la Floride, la Géorgie, l'Idaho, l'Indiana, l'Iowa, le Kansas, la Louisiane, le Michigan, le Mississippi, le Nebraska, le Nevada, l'Oklahoma, le Dakota du Nord, le Dakota du Sud, le Tennessee, le Texas, l'Utah, la Virginie, le Wisconsin et le Wyoming. Le seul territoire des États-Unis doté d'une telle législation est le territoire de Guam.

Figure n° 1 :

Les « Right to Work States » aux États-Unis



Source : THE NATIONAL RIGHT TO WORK COMMITTEE, 2015, en ligne : <http://nrtwc.org/>

L'intérêt, voire l'engouement, que suscite la mesure auprès d'une certaine droite américaine, s'explique par l'essence même du *Wagner Act*²⁷. Celui-ci, a-t-on vu, oblige l'employeur à négocier de bonne foi le contenu d'une convention collective avec le syndicat accrédité pour représenter l'ensemble de ses salariés ou une partie de ceux-ci formant une unité de négociation appropriée. Or l'accréditation est obtenue grâce au soutien de la majorité absolue des salariés compris dans l'unité de négociation. La mino-

rité, plus ou moins importante selon les cas, de salariés de l'unité de négociation qui ne voulait pas du syndicat est obligatoirement représentée par celui-ci auprès de l'employeur, et la convention collective éventuellement négociée s'y applique nécessairement. En contrepartie de ce monopole de représentation que lui confère l'accréditation, le syndicat a le devoir légal de représenter de façon juste et loyale tous les salariés de l'unité de négociation, autant ses membres ou supporteurs que ses détracteurs. C'est essentiellement de cette minorité de salariés que se préoccupent les clauses de sécurité syndicale comme les *Right-to-Work Laws* qui les interdisent.

²⁷ Pour une illustration du phénomène, voir : G. C. Leef, *Free Choice for Workers : A History of the Right to Work Movement*, Ottawa, Illinois, Jameson Books, 2005.

La règle de la majorité et le monopole de représentation syndicale constituent les fondements mêmes de la politique nationale américaine des relations du travail mise en place par le *Wagner Act*. On a souvent comparé le système qui en découle à une démocratie gouvernementale. Le syndicat accrédité, élu par le vote majoritaire des salariés de l'unité de négociation, négocie présumément sur un pied d'égalité avec l'employeur le contenu de la convention collective, celle-ci étant assimilée à la loi des parties. Sa mise en œuvre et son application, en cas de litige, relèvent de l'arbitre de griefs, un système « judiciaire » privé, issu de la convention collective et contrôlé par les parties elles-mêmes²⁸. Il n'est que normal que la convention collective, comme la loi dans le territoire national, s'applique à tous et chacun des salariés « citoyens » composant l'unité de négociation, même ceux qui n'ont pas voté pour le syndicat accrédité. Il est aussi normal que tout salarié paie une cotisation ou l'équivalent au syndicat qui le représente et qui est partie à la convention collective dont il bénéficie. Après tout, tout citoyen doit payer ses impôts au gouvernement, même celui qui a voté contre le parti politique qui le dirige.

La clause de sécurité syndicale insérée dans la convention collective ne vise, aujourd'hui, qu'à assurer que tout salarié qui en bénéficie, membre ou non du syndicat accrédité, paie pour les services qu'il reçoit. Comme expliqué plus haut, en vertu du droit actuel, une clause de sécurité syndicale ne peut qu'obliger le salarié non membre du syndicat accrédité à lui payer la portion de la cotisation qui est affectée à la représentation professionnelle immédiate des salariés de l'unité de négociation. La clause élimine du même coup, et c'est crucial pour le syndicat accrédité, les salariés *free riders* qui bénéficient de la convention collective et de la représentation syndicale sans contribuer à l'effort financier que cela suppose.

Ce régime légal de représentation syndicale, même s'il émane du système particulier de relations industrielles qui s'est développé historiquement aux États-Unis²⁹, heurte toutefois de plein fouet l'individualisme et le libre choix, des valeurs inscrites dans l'ADN américain. Dès sa mise en

place en 1935, il a suscité la méfiance et l'opposition d'une partie importante de la droite républicaine et du lobby patronal. Cette opposition n'a fait que s'amplifier avec le succès qu'ont connu la négociation collective et le syndicalisme dans l'Amérique industrialisée de l'après-guerre.

Les *Right-to-Work Laws*, explicitement permises depuis 1947, représentent l'antithèse du régime de négociation collective envisagé par le *Wagner Act* de 1935³⁰. Plutôt que de favoriser l'unité et la solidarité essentielles au fonctionnement efficace de la représentation syndicale choisie par la majorité des salariés de l'unité de négociation, elles engendrent la division au sein de celle-ci et en menacent la pérennité. Leur intérêt et leur popularité s'expliquent par les idées de libre-choix individuel, de liberté et de laissez-faire économique qu'elles promeuvent, sans compter les valeurs franchement antisyndicales qu'elles véhiculent. Leur développement est soutenu par un puissant lobby, dirigé notamment par le *National Right to Work Committee* fondé en 1955³¹.

Les *Right-to-Work Laws* prohibent ce que leurs promoteurs appellent le syndicalisme obligatoire. L'idée est simple : personne ne devrait perdre son emploi parce qu'il refuse d'adhérer ou de soutenir financièrement un syndicat. En permettant à une « courte » majorité de travailleurs d'imposer aux autres de choisir entre l'adhésion syndicale ou la perte de leur emploi, le *Wagner Act* de 1935 a, à leurs yeux, sérieusement limité le droit de chacun de négocier librement ses propres conditions de travail avec son employeur. C'est cette atteinte à la liberté fondamentale de décider pour soi-même, sans interférence aucune, que les *Right-to-Work Laws* permettent de combattre³². D'ailleurs, non seulement un tel régime porte-t-il atteinte à liberté d'association des travailleurs dissidents – en ne respectant pas leur refus de se joindre ou même d'être représentés par un syndicat – mais il porte également atteinte à leur liberté contractuelle – en leur imposant les services d'un repré-

²⁸ Pour une description et une critique de cette allégorie développée par les « pluralistes industriels » américains de l'après-guerre, lire K. Van Wesel Stone, « The Post-War Paradigm in American Labor Law », 90 *The Yale Law Journal* (1981), 1509.

²⁹ D. C. Bok, « Reflections on the Distinctive Character of American Labor Laws », 84 *Harvard Law Review* (1971), 1394.

³⁰ J. C. Thomas, « Right-to-Work : Settled Law or Unfinished Journey », 8 *Loy. J. Pub. Int. L* 163 (2006-2007), 165.

³¹ Site web du *National Right to Work Committee*, en ligne : <http://www.nrtwc.org>, consulté le 11 février 2015. Selon Wikipedia, le *N.R.T.W.C.*, qui regroupe 2,8 millions de membres ayant payé une contribution moyenne d'environ 59\$, représenterait un des plus grands groupes de pression des États-Unis.

³² R. Vedder, « Right-to-Work Laws : Liberty, Prosperity and Quality of Life », 30 *Cato Journal* 171 (2010), 172.

sentant dont ils ne veulent pas et en les forçant à payer pour ces services, qu'ils n'ont jamais sollicités³³. Comme l'exprime l'auteur Leef :

« *Union coercion against independant-minded people is an ugly and continuing stain on the fabric of a nation committed to individual liberty, freedom of contract, and freedom of association* »³⁴.

En plus de redonner à tout salarié le droit de décider librement de son adhésion syndicale, sans que son maintien en emploi ne soit en jeu, on prête aux *Rights-to-Work Laws* plusieurs autres vertus. En contribuant à diminuer le taux de syndicalisation et en affaiblissant le mouvement syndical³⁵, elles favorisent, selon leurs promoteurs, l'investissement, la croissance économique et l'emploi. De plus, les États qui ont adhéré à cette politique auraient vu leur main-d'œuvre augmenter au détriment des États qui permettent aux clauses de sécurité syndicale de continuer de s'appliquer intégralement³⁶.

Ces données sont fortement contestées par les analyses effectuées sous les auspices du mouvement syndical. Ainsi, il n'y aurait aucune relation entre les *Right-to-Work Laws* et le taux de chômage, le revenu per capita et la croissance de l'emploi par État. De plus, un État n'attirerait pas davantage d'entreprises sur son territoire parce qu'il aurait adopté une telle politique. Par ailleurs, les *Right-to-Work Laws* auraient pour effet de diminuer les revenus des travailleurs, non-syndiqués comme syndiqués. Ils diminueraient également leurs chances d'obtenir un système d'assurance-santé et un régime de retraite via leur emploi³⁷.

³³ G. C. Leef, *Free Choice for Workers : A History of the Right to Work Movement*, préc., note 27, pp. xiii-xvi.

³⁴ *Id.*, p. xvi.

³⁵ Selon Vedder, en 2007, le taux de syndicalisation moyen était de 6,7% pour l'ensemble des États avec une *Right-to-Work Law* alors qu'il était de 14,2% pour l'ensemble des États qui n'avaient pas adopté une telle loi : R. Vedder, préc., note 32, p. 175.

³⁶ R. Vedder, préc., note 32 ; R. Vedder et J. Robe, *An Interstate Analysis of Right to Work Laws*, Competitive Enterprise Institute, Washington D.C., le 16 juillet 2014, 26p., en ligne : <http://www.cei.org>, consulté le 11 février 2015.

³⁷ G. Lafer, 'Right to Work' *The Wrong Answer for Michigan*, Briefing Paper # 326, Economic Policy Institute, Washington D.C., le 15 septembre 2011, p. 20, en ligne : <http://www.epi.org>, consulté le 11 février 2015.

Quoiqu'il en soit, il est indéniable qu'une *Right-to-Work Law*, en permettant aux salariés de l'unité de négociation qui le souhaitent, de se dissocier du syndicat accrédité et de refuser d'y contribuer financièrement, rend plus difficile le financement syndical et ne peut, à terme, qu'affaiblir le syndicat en place. Celui-ci demeure tenu de représenter de façon juste et loyale tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, alors que ses ressources financières sont amputées de la contribution des salariés *free riders* que la loi cautionne.

Conclusion

Certains affirment que le mouvement en faveur de la liberté au travail (*i.e. Right-to-Work*) ira s'amplifiant au cours des prochaines années aux États-Unis³⁸. Cette prédiction se fonde notamment sur la baisse marquée des effectifs syndicaux, particulièrement dans les États les plus fortement syndiqués, qui se traduit par un affaiblissement de la capacité politique de résister au lobby militant en faveur des *Right-to-Work Laws*. Or ce lobby continue d'augmenter en puissance à la faveur d'un soutien toujours plus grand dans la population en général et chez les employeurs en particulier.

Ce pronostic n'est certainement pas farfelu. Une partie importante de la population américaine adhère aux valeurs néolibérales de la droite républicaine qui prêche pour une présence restreinte de l'État dans le fonctionnement de l'économie. Les *Right-to-Work Laws* s'inscrivent dans cette tendance, et représentent une mesure convaincante permettant au libre marché et à la liberté individuelle de prévaloir sur le système adopté en 1935 dans un contexte qui n'a plus cours aujourd'hui. Comme pour confirmer ce pronostic, les élections législatives fédérales de l'automne 2014 ont donné la majorité aux Républicains dans les deux chambres du Congrès. Dès les premières semaines de 2015, un membre républicain de la Chambre des représentants y a introduit un projet de loi qui propose l'adoption d'une *Right-to-Work Law* au niveau national³⁹. De plus, en mars 2015, un vingt-cinquième État, le Wisconsin, a adopté

³⁸ R. Vedder, préc., note 32, pp. 178-179 ; R. Vedder et J. Robe, préc., note 36, p. 23.

³⁹ Il s'agit du projet de loi intitulé *National Right to Work Act* (H.R. 612) déposé par le Représentant Steve King (R-Iowa) au Congrès 2015-16.

une loi de droit au travail, faisant en sorte que la moitié des États américains sont aujourd'hui des *Right-to-Work States*⁴⁰.

Les valeurs néo-libérales et les sentiments antisyn-dicaux partagés par la droite américaine ne s'estompent pas avec la baisse des effectifs syndicaux, loin de là. Il faut dire que le système mis en place il y a 80 ans par le *Wagner Act*, présente des caractéristiques particulières qui sus-citent une opposition virulente quel que soit le taux gé-néral de syndicalisation. L'accréditation fondée sur la règle de la majorité et le monopole de représentation dont jouit le syndicat accrédité pour représenter tous les salariés de l'unité de négociation ne permettent aucune flexibilité dans l'aménagement de la négociation collective auprès d'un employeur donné. Dès qu'un syndicat est accrédité, que ce soit avec la plus mince des majorités, l'employeur est tenu de négocier une convention collective qui s'appli-quera à tous les salariés de l'unité de négociation, même à ceux qui s'opposent à toute forme de représentation syndicale. Par contre, aucune accréditation ne peut être obtenue en l'absence d'un soutien majoritaire en faveur d'un syndicat donné au sein de l'unité de négociation, lais-sant ainsi sans aucune représentation syndicale effective la minorité, parfois importante, de salariés de l'unité de négociation qui souhaitait s'unir pour présenter collecti-vement leurs demandes à l'employeur.

Malgré le faible taux général de syndicalisation, l'em-ployeur dont les salariés sont représentés par un syndicat accrédité doit remplir toutes les obligations que la loi lui impose. Ces obligations lui paraîtront d'ailleurs d'autant plus onéreuses que ses compétiteurs risquent moins de se retrouver dans sa situation si la présence syndicale est faible dans le marché où il fait affaire. Dans un tel cas, devant affronter une concurrence qui n'est pas entravée par l'obligation de négocier et le contenu d'une conven-tion collective, l'employeur risque de développer une forte opposition syndicale et de combattre la présence syndicale dans son entreprise de toutes les façons possibles. Quant aux employeurs dont les salariés ne sont pas représentés par un syndicat accrédité, ils craignent d'être victimes de cette éventualité, et ils feront tout pour l'éviter. Que le taux général de syndicalisation soit faible ou non, l'opposition patronale au régime légal de négociation collective risque de demeurer tout aussi virulente. Dans ce contexte, le

lobby patronal en faveur du développement des *Right-to-Work Laws* ne s'essoufflera certainement pas tant et aussi longtemps que des États résisteront à leur adoption.

Tout indique que la popularité actuelle des *Right-to-Work Laws* et l'effervescence du lobby en leur faveur ne représentent pas des épiphénomènes. Tout au contraire, c'est le résultat des amendements apportés en 1947 au *Wagner Act* de 1935, amendements qui eux-mêmes rele-vaient de l'essence même de ce modèle de négociation collective développé et mis en place à une époque bien spécifique de l'industrialisation et du capitalisme aux États-Unis. Ce régime demeure le seul que la loi fédérale propose, même si l'époque où il a vu le jour est révolue depuis longtemps. Qu'il soit anachronique et mal adapté au contexte économique contemporain, que son influence rétrécisse comme peau de chagrin, tout cela importe peu : les *Rights-to-Work Laws* demeurent une politique efficace pour ceux qui entendent le combattre et le pousser dans ses derniers retranchements.

⁴⁰ M. Davey, *préc.*, note 1.

EN ACCÈS LIBRE SUR NOTRE SITE INTERNET

Les **TABLES DE L'ANNÉE 2014** de la REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE sont désormais **disponibles en ligne**, gratuitement, sur le site Internet du COMPTRASEC.

Elles sont composées de tables alphabétiques classées par **mots-clés**, par **pays** ou **institutions** étudiés, ou encore par nom d'**auteurs**.

Les TABLES DE L'ANNÉE 2014 de la REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE sont disponibles en **français** pour les 2 numéros papier de l'année écoulée et en **anglais** pour l'*English Electronic Edition* paru début d'année 2015.

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>