

Canada

Recrutement de non-syndiqués

QUESTIONS.
PRÉOCCUPATIONS.

RÉPONSES.
CONSEILS.

DÉLÉGUÉ



Recrutement de non-syndiqués

Pour le délégué syndical dans un lieu de travail où l'adhésion au syndicat n'est pas une condition d'emploi, aucun rôle n'est plus important que celui de renforcer ou de maintenir les assises syndicales en procédant au recrutement de nouveaux membres.

C'est un travail sans fin et il doit faire l'objet d'un plan. Voici un plan ayant fait ses preuves.

Selon la taille de votre lieu de travail et vos effectifs, vous devrez peut-être commencer par recruter des aides. Vous êtes voués à l'échec – et à l'épuisement – si vous tentez de tout faire seul. Le recrutement, tout comme l'actualité et la politique, se fait localement. La meilleure personne pour aborder un non-syndiqué est celle qui travaille étroitement avec lui. Le meilleur recruteur est quelqu'un qui est respecté par ses pairs, croit fermement en le syndicat et s'exprime bien.

Recrutez des aides

Il peut s'avérer plus facile de trouver quelqu'un qui est prêt à vous aider à recruter de nouveaux membres que de tenter de convaincre quelqu'un à assumer un autre rôle, par exemple celui de délégué syndical. Pourquoi? Le recruteur n'aura jamais à affronter directement le patron.

Une fois que vous avez convaincu quelqu'un de vous aider à recruter, vous venez de vous adjoindre un autre militant – c'est-à-dire une personne sur qui vous pourrez compter lorsqu'il est nécessaire de mobiliser les troupes ou de mener d'autres campagnes syndicales.

Dans un monde parfait, on trouve au moins un syndiqué actif qui s'entretient avec les non-membres à intervalles réguliers, dans tous les services et durant tous les quarts de travail. Une fois que vous avez votre équipe en place, il est important que vous lui expliquiez comment s'adresser aux non-membres.

Voici quelques aspects clés dont vos recruteurs doivent tenir compte.

- Le recrutement doit se faire en personne – non par téléphone, par courriel ou par distribution de documents écrits dans des boîtes postales, des casiers ou des postes de travail.

- Un bon recruteur a une bonne capacité d'écoute. Il doit poser des questions sans toutefois prêcher. Il doit être positif, car les travailleurs ne veulent pas se faire dire qu'ils évoluent dans un endroit négatif.

- Abordez les nouveaux employés dès que possible, voire dès leur premier jour de tra-

vail.

- Choisissez les bons moments pour les aborder : pendant une pause ou le dîner ou encore avant ou après les heures de travail.

- Préparez-vous à répondre à des questions sur notre syndicat. Si vous ne connaissez pas la réponse à une question, n'improvisez-vous. Dites à votre interlocuteur que vous vous informerez et lui reviendrez avec la réponse.

- Ayez des cartes d'adhésion à portée de main. Vous devez être prêts à les faire signer sur place.

- Pour briser la glace, présentez des documents produits par le syndicat, mais ne faites pas l'erreur de vous fier à ces documents pour convaincre un non-membre à se joindre au syndicat.

- Ne prenez rien pour acquis. Nombre de syndiqués font l'erreur de prétendre qu'une personne refusera de se syndiquer parce qu'elle est trop jeune, trop vieille, un homme ou une femme, membre d'une minorité visible ou pas et ainsi de suite. Ne présumez rien et ne répondez pas à la place des autres. « Non » n'est jamais une réponse définitive. Bien souvent, une personne devra être approchée à plusieurs reprises avant de prendre la décision de se syndiquer.

- Tenez des dossiers : date de la rencontre, réaction et questions posées.

Tout effort visant à augmenter les effectifs du syndicat sera grandement facilité si le syndicat est perçu comme une importante source d'information par ceux que vous représentez et non seulement par ceux qui négocient la convention collective ou traitent des griefs. Vous [ou les recruteurs?] devez vous assurer que les nouveaux employés savent, par exemple, non seulement comment remplir une fiche de temps ou comment fonctionne le système d'attribution des heures supplémentaires, mais aussi où se procurer un sandwich et se garer au plus bas prix. Les gens vous apprécieront davantage si vous leur êtes utiles, et il sera plus difficile pour un employé de refuser votre offre si c'est un ami qui lui a suggéré d'adhérer.

Établissez les priorités

Une fois que vous avez constitué votre équipe, vous devrez établir la meilleure façon d'aborder le problème en établissant des priorités. Votre priorité absolue doit être le recrutement de nouveaux employés. Si vos effectifs sont très bas, plus vous attendez pour aborder un nouvel employé, plus ce dernier est susceptible d'avoir été approché



d'abord par un non-syndiqué qui l'aura mis en garde contre le syndicat. Cependant, si c'est vous qui êtes la première personne à l'aborder, vous réussirez peut-être à la convaincre que l'adhésion au syndicat fait partie intégrante du processus. La personne aura déjà souscrit au régime d'assurance-maladie de l'employeur et accepté de respecter les politiques de l'entreprise. Maintenant, à vous de lui remettre une carte d'adhésion qu'elle signera. Rien de plus simple, ça fait partie du processus d'embauche.

Une fois que vous aurez approché les nouveaux employés, vos prochaines cibles devraient être les employés qui viennent de terminer leur période probatoire. Bien que tous les employés devraient adhérer au syndicat, certains hésiteront à s'engager par manque d'assurance. Un problème que vous risquez de vivre est le suivant : des syndiqués de bonne foi recommandent aux nouveaux employés d'attendre la fin de leur période probatoire avant d'adhérer au syndicat ou – pire encore – les informent qu'ils ne sont pas admissibles à se syndiquer avant la fin de leur probation. La première recommandation n'est pas conseillée; dans le deuxième cas, l'information transmise est carrément fautive.

Ensuite, attaquez-vous à la liste d'ancienneté. Si le syndicat n'a pas entrepris un programme de recrutement en bonne et due forme, il est probable que plusieurs non-membres ne se soient jamais fait demander d'adhérer au syndicat.

Suivez votre progrès

Enfin, suivez votre progrès. Essayez de développer un système de points simple. Certains délégués utilisent le système de « feu de circulation » dans leurs activités de recrutement : vert = oui; jaune = peut-être; rouge = non. D'autres optent pour un système numérique. Tenez une base de données de qui a parlé à qui, quand et les questions ou préoccupations soulevées par le non-membre. Ce sera pratique si jamais la personne est abordée par un deuxième recruteur.

Un dernier point tout aussi important si vous avez réellement la volonté de renforcer le syndicat est de tenter de convaincre les nouvelles recrues à jouer un rôle actif dans le syndicat. Invitez-les aux assemblées, nommez-les à des comités et confiez-leur des tâches. C'est bien de recruter de nouveaux membres, mais ce qui compte vraiment, c'est de mobiliser ces membres pour en faire des militants.

— Paul Reilly. L'auteur est un représentant de la section locale 32035 du TNG-CWA pour la *Guilde des journalistes de Washington-Baltimore*.

Résolution de litiges concernant le libellé d'un contrat de travail

Lorsque les parties sont en désaccord quant à l'interprétation à donner au libellé d'une convention collective, les arbitres commenceront par se pencher sur le libellé lui-même et appliquer certains principes universels de l'interprétation contractuelle. Cependant, gardez à l'esprit que votre argument le plus efficace pour convaincre un arbitre à partager votre interprétation du libellé consiste à délaissier le libellé contractuel et à sortir des sentiers battus.

Voici donc quelques principes de l'interprétation contractuelle avec lesquels les délégués syndicaux doivent se familiariser, puisque ce sont les règles qu'utiliseront les arbitres au moment de sortir du contexte du document (la convention collective).

D'abord, si l'interprétation d'une clause particulière pose problème, l'arbitre peut tenter d'établir l'intention des parties au moment où elles ont décidé de l'inclure dans la convention collective. Si l'intention des parties n'est pas claire, l'arbitre tentera alors d'interpréter la clause conformément à l'interprétation initiale des parties.

Comment les arbitres font-ils pour établir l'intention des parties?

■ Historique des négociations.

Souvent, le va-et-vient qui marque les négociations (ou encore les communications entre les parties avant même l'amorce des négociations) élimine l'interprétation de certains mots par les parties. Donc, par exemple, une contre-proposition pourrait indiquer clairement à l'arbitre qu'un mot qui figurait dans une proposition antérieure doit être interprété en tenant compte du contexte de la contre-proposition. Ou encore, des discussions à la table de négociation peuvent pointer vers l'interprétation commune de certains mots par les parties. Toute preuve de cette nature peut être présentée à une audience d'arbitrage, sous la forme d'un témoignage livré par un négociateur. Cependant, sachez que la preuve la plus convaincante est souvent la présentation de notes détail-

lées prises pendant les séances de négociation.

■ Utilisation continue du libellé du contrat.

Qu'une clause particulière d'un contrat ait fait l'objet d'une négociation ou non, il n'est pas inhabituel de retrouver le même libellé reproduit dans plusieurs conventions collectives. Le cas échéant, les arbitres arriveront probablement à la conclusion que le libellé reproduit doit être interprété de la même façon qu'il a été interprété dans le cadre d'une entente antérieure. (Un arbitre pourra arriver à cette conclusion raisonnable même en l'absence de discussions à la table de négociation expliquant pourquoi la clause a été reproduite.)

De plus, il existe d'autres faits – au-delà du libellé de la convention col-

lective lui-même – que des arbitres peuvent examiner dans le but d'interpréter une clause contractuelle.

■ **Ententes antérieures.** Il est possible que les parties aient réglé un grief (soit dans le cadre de la procédure de règlement de griefs, soit en lien avec un dossier d'arbitrage) portant sur la même clause faisant l'objet d'un litige ultérieur. Le cas échéant, l'arbitre devra pondérer l'interprétation antérieure que les parties ont donnée elles-mêmes à la clause en question. Autrement dit, les ententes antérieures créent des précédents et servent à l'interprétation future de clauses contractuelles.

Deux conseils à cet égard : D'abord, si vous ne souhaitez pas que les modalités d'une entente reviennent vous hanter un jour, vous voudrez peut-être vous entendre sur une clause indiquant que l'entente n'est pas de nature jurisprudentielle et ne peut être invoquée dans le cadre d'un futur grief ou arbitrage. Ensuite, la prudence est de mise! Même si un grief antérieur a fait l'objet d'un règlement verbal, une partie pourra néanmoins en citer les modalités et le contexte.

■ **Pratiques antérieures.** L'arbitre cherchera à établir si la conduite des parties dans le passé jette de la lumière sur

l'interprétation à donner à la clause en litige. Des livres ont été écrits (et vous devriez les lire) sur les preuves requises pour établir l'existence d'une coutume ou d'une pratique antérieure. Gardez à l'esprit que si vous tentez d'établir l'existence d'une pratique antérieure exécutoire, la plupart des arbitres demanderont une preuve : (1) de mutualité, c'est-à-dire que les deux parties ont connaissance (ou auraient dû avoir connaissance) que quelque chose se passait dans le lieu de travail; et (2) de l'application cohérente de la pratique au fil du temps (même si l'application n'était pas systématique).

■ **Pratique industrielle.** Au-delà de ce qui peut représenter une pratique établie dans le lieu de travail, les arbitres peuvent tenir compte des coutumes et pratiques générales dans l'industrie. (Cependant, sachez que l'arbitre ne tiendra compte de la pratique générale dans l'industrie qu'en l'absence de pratique antérieure établie dans votre lieu de travail.) Une pratique industrielle sera la plus convaincante lorsqu'elle s'applique à la même industrie ou au même employeur que vous ou lorsqu'elle concerne plusieurs employeurs négociant avec différents syndicats dans des lieux de travail similaires.

Un dernier facteur auquel un arbitre pourra s'attarder pour interpréter un libellé faisant l'objet d'un litige est la personne qui a rédigé ledit libellé. Pour régler une dispute sur une ambiguïté dans un contrat, l'arbitre accordera habituellement le bénéfice du doute à la partie qui n'a pas rédigé le libellé. (Le raisonnement derrière ce choix est que le rédacteur a pu choisir les mots qui reflétaient le plus efficacement son intention.) Donc, voici un conseil pratique : Si vous avez pris l'initiative de rédiger les modalités d'une entente de règlement, d'une annexe à un contrat ou d'un autre document similaire, vous voudrez peut-être y inclure la clause suivante : « Il est convenu que le présent libellé reflète l'intention mutuelle des parties et ne doit pas être interprété au désavantage de la partie l'ayant rédigé.

— Michael Mauer, L'auteur est un recruteur et représentant syndical chevronné. Il est aussi avocat et auteur de *The Union Member's Complete Guide*.

Lorsque les arbitres délaissent le contexte de la convention collective

Vous avez droit à vos pauses!

Qui ne profiterait pas d'une pause payée si on lui en offrait une et si sa convention collective l'exigeait? Malheureusement, un trop grand nombre de travailleurs y renoncent.

Certains peuvent ignorer que les pauses prévues à leur contrat de travail sont obligatoires. D'autres peuvent en ignorer les raisons ergonomiques ou les autres bienfaits pour la santé, tandis que d'autres encore sont vulnérables aux pressions exercées par un public impatient, des superviseurs ou d'autres travailleurs pour qu'ils renoncent à leurs pauses. Peu importe la raison, si vos collègues de travail ne font pas les pauses auxquelles ils ont droit, le délégué syndical se voit alors présenter une occasion en or pour sensibiliser et organiser.

Résistez à la pression

En toute vérité, ça peut exiger une certaine dose de confiance afin de pouvoir réclamer le droit à sa pause devant de telles pressions.

Rien n'est plus irritant pour un employeur que d'apercevoir un travailleur qui ne travaille pas et rien n'ennuie plus le public irréfléchi que de devoir faire la file au bureau de poste, à un poste de péage ou à l'épicerie pendant qu'un employé se prépare à faire sa pause. Combien de fois avons-nous entendu ceci? « Il reste assis dans son camion pendant que les deux autres vident les poubelles. » De telles affirmations proviennent de personnes qui ne connaissent pas la réalité de ce qu'est faire le même travail année après année.

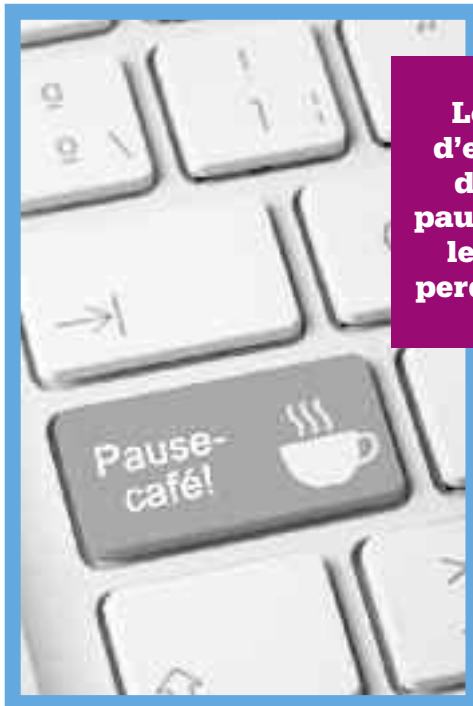
Les travailleurs doivent accorder une grande importance personnelle à leurs pauses, puisque faire des pauses peut prévenir une foule de problèmes de santé, dont le stress, l'épuisement, des blessures au dos, la surdité ainsi que des lésions cutanées, rénales et oculaires – pour ne nommer que ceux-là. Cependant, malgré l'importance des pauses pour les travailleurs individuels, encourager tout le monde à faire des pauses doit être un effort collectif.

C'est à ce chapitre que le délégué syn-

dical joue son rôle d'éducateur et d'organisateur.

D'abord, vos membres doivent être informés de ce que prévoient les lois en matière de pauses. Contrairement à ce que pensent beaucoup de gens, les normes du travail en vigueur dans neuf États américains – la Californie, le Colorado, l'Illinois, le Kentucky, le Minnesota, le Nevada, l'Oregon, le Vermont et le Washington – prévoient des pauses payées

d'une durée de 10 à 15 minutes, mais il y



Les raisons d'exercer son droit à des pauses incluent le risque de perdre ce droit.

à lieu de consulter les lois de son État pour les détails, puisque ce ne sont pas tous les travailleurs qui bénéficient de la couverture de ces normes. Au Canada, aucune loi nationale n'existe en matière de pauses, mais les provinces et les ter-

ritoires appliquent individuellement des lois qui prévoient des pauses de 30 minutes pour le repas. Ce qui diffère d'un endroit à l'autre est à savoir si la pause doit être faite pendant, après ou entre les quarts de travail de cinq heures. Ces pauses ne sont payées que si le travailleur est disponible à travailler ou travaille pendant sa pause. Encore une fois, vous devez consulter la loi qui s'applique à votre lieu de travail.

Connaissez votre convention collective

Ensuite, vos membres ont intérêt à connaître leur convention collective. Si certains membres renoncent à leurs pauses même si leur contrat de travail leur en garantit le droit, vous devrez les sensibiliser aux coutumes. Si vous n'exercez pas votre droit, vous finirez par le perdre. Si votre convention collective vous accorde des pauses qui ne sont pas prévues dans la loi et si vos membres ne les prennent pas, le syndicat risque de perdre tout droit à des pauses pour ses membres couverts par la convention collective. De même, au Canada, si la loi ne prévoit

aucune pause-café et votre convention collective vous en accorde, la réalité est la même.

Enfin, si des travailleurs ont dû travailler pendant les pauses que leur accordaient leur convention collective ou la loi, leur employeur sera tenu de rémunérer le temps ainsi travaillé, sans quoi il sera coupable de « vol de salaire ». Malheureusement, le vol de salaire par un employeur n'est pas considéré comme un acte criminel. Cependant, vous avez un recours contre un employeur qui doit de l'argent à des travailleurs ayant renoncé à leurs pauses : le dépôt d'un grief collectif en vertu de la convention collective. Vous pouvez aussi vous adresser à la commission des normes du travail, qui pourra faire enquête et réclamer les montants dus par l'employeur.

Le délégué qui veut inciter ses membres à faire leurs pauses devra les convaincre qu'il en va de leur productivité et de leur protection personnelle. La personne unique qui fait une pause pendant que tous les autres continuent de travailler devient instantanément une cible pour l'employeur. Même si un grief est déposé, l'issue risque d'être préjudiciable. Par ailleurs, c'est une excellente occasion d'organisation. Dans le cadre de votre travail de sensibilisation à ce que prévoient la loi et votre convention collective en matière de pauses, et à l'importance de la solidarité en général, apprendre aux membres que vous représentez à faire leurs pauses ensemble (ou par rotation, en séquence ou selon un quelconque autre modèle adapté au lieu de travail) est une occasion à saisir.

C'est une question de santé

Les travailleurs doivent se prévaloir de leurs pauses, car le travail peut s'avérer une source de stress physique et psychologique et représente une cause principale de maladies qui provoquent des douleurs, nuisent à la mobilité, rendent les gens dépendants de médicaments coûteux et nuisent aux capacités des travailleurs de relever les défis de la vie quotidienne. Ces impacts nous semblent lointains lorsque nous sommes âgés dans la vingtaine ou même la trentaine. Mais vous voulez vivre plus vieux que cela, non? Un jour, vous voudrez prendre votre retraite, acheter une terre en campagne et vivre assez vieux pour voir grandir vos petits-enfants. Bref, vous voudrez « survivre à votre emploi ».

Gardez toujours à l'esprit que les pauses ont été créées pour vous aider à survivre à votre emploi. Votre travail consiste donc à aider les gens à comprendre leurs droits et les droits des syndicats.

— Joe Berry et Helena Worthen sont des éducateurs syndicaux chevronnés.

Les patrons ne sont pas si futés que ça

Le président d'une entreprise a annoncé une campagne visant à accroître la productivité dans toutes les installations. Un mois après le début de la campagne, il s'est rendu à une usine près de Calgary. Pendant sa visite, il a observé un travailleur assis à ne rien faire. Trente minutes plus tard, il a aperçu un travailleur qui lisait un magazine. Outré, il a confronté le travailleur et lui a demandé son nom et son salaire hebdomadaire.

Ledit travailleur lui a répondu qu'il se nommait Thomas Pierre et qu'il gagnait un salaire de 600 \$ par semaine. « Ne bouge pas », lui a rétorqué le président avant de se diriger vers le service de la paie.

Il est revenu dix minutes plus tard et a dit ceci au travailleur : « Pierre, tu es un paresseux, un parasite, et c'est ta dernière journée de travail ici. Voici un chèque de 600 \$ couvrant ta dernière semaine. Maintenant, débarrasse! »

Quelques minutes plus tard, le directeur de l'usine s'est pointé. Le président l'a informé de ce qu'il venait de faire et lui a posé la question suivante : « En passant, que fait ce lâche de Pierre ici? »

De lui répondre le directeur de l'usine : « Lui, c'est le type qui nous livre la pizza. »

Pour rire un peu!

Ha ha ha!



Quand le patron parle...

« Je ne veux pas de porte-coton autour de moi. Je m'attends à ce que tout le monde me dise la vérité même si ça lui coûte son emploi. » Samuel Goldwyn, grand magnat du cinéma

Délégué d'un politicien républicain :

« *le prochain maire de New York a démissionné de son poste au terme d'un scandale de trois semaines déclenché par son comportement obscène en ligne* » Qu'est que le délégué syndical d'Anthony Weiner, représentant de New York, lui a dit une fois que ses indiscretions sur Twitter ont été rendues publiques? Réponse : « Si vous voulez connaître la vraie misère, essayez de vous trouver un emploi. »

Personne disparue

George avait travaillé fort pendant 42 ans pour Bissonnette inc. et n'avait jamais manqué un jour de travail. Sa fidélité n'avait jamais été récompensée : il n'avait jamais obtenu un avancement ou une augmentation de salaire en toutes ces années. Pendant le dîner organisé pour souligner son départ à la retraite, George s'est fait remettre par le président de l'entreprise une montre et une photo encadrée du siège social de l'entreprise. Manifestement envahi par les émotions, George a accepté les deux cadeaux, s'est tourné vers le président et lui a demandé : « Travaillez-vous ici? Je ne vous ai jamais vu. »

Il était une fois

Il était une fois, dans une jolie petite forêt, un petit lapin et un petit serpent, tous deux aveugles.

Un jour, pendant que le lapin sautillait et le serpent rampait, le lapin a trébuché sur le serpent et est tombé. Bien entendu, le serpent a aussi été passablement sonné par la collision.

De dire le lapin : « Oh! Je m'excuse! Je n'ai pas voulu vous faire mal. Je suis né aveugle et je ne vois donc pas où je vais. En fait, je ne sais même pas ce que je suis. »

« C'est correct, de lui répondre le serpent. En fait, mon histoire est similaire à la tienne. Moi aussi, je suis aveugle depuis ma naissance. Tenez, j'ai une idée. Laissez-moi passer sur votre corps. Comme ça, je pourrai apprendre ce que vous êtes et vous en saurez donc un peu plus sur vous. »

« Oh! Ce serait merveilleux », de lui répondre le lapin. Le serpent a donc parcouru le corps du lapin. « Bien, vous êtes couvert d'une douce fourrure, vos oreilles sont très longues, votre nez bouge sans arrêt et votre queue est douce comme du coton. Je pense donc que vous êtes un lapin. »

« Oh! Merci, merci! », de s'exclamer le lapin, visiblement excité. Reconnaisant, le lapin a ensuite fait une suggestion au serpent : « Je pourrais utiliser ma patte pour vous tâter et ainsi vous aider comme vous m'avez aidé. » Le serpent s'est plié volontiers à l'exercice.

Le lapin a donc tâté le serpent pour ensuite arriver à la conclusion suivante : « Bien, vous êtes écailleux et lisse, votre langue est fourchue, vous n'avez pas d'épine dorsale ou de couilles. Vous êtes donc soit un politicien, soit un avocat, soit possiblement un cadre supérieur. »

Espèce en voie de disparition

Qu'ont en commun le gouverneur du Wisconsin, Scott Walker, et un ours polaire? Ce sont deux espèces en voie de disparition, mais il est important de préserver les ours polaires.

**International
Association of
Machinists and
Aerospace Workers**



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772 2687

Area Code 301
967-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Consœurs, Chers Confrères,

L'écrasante vague de chaleur qui plane sur l'Amérique du Nord cet été est peut-être le résultat de tout ce qui bouillonne à Washington D.C. Après un rapport économique anémique en juin, annonçant la création d'à peine 18 000 nouveaux emplois aux États-Unis, le président et le Congrès n'ont pratiquement rien dit sur la crise des emplois et ont plutôt passé l'été à tenter de trouver des moyens de sabrer dans les dépenses fédérales sur les programmes conçus pour aider les familles de travailleurs. À court terme, de telles compressions ne feront que provoquer une nouvelle récession économique.

Alors que le taux de chômage dépasse toujours la barre des 9 p. cent et que l'économie demeure au neutre, tout ce que le président pouvait faire était de demander au Congrès de maintenir la réduction des charges sociales imputables au programme de la Sécurité sociale, d'approuver une foulée d'accords de libre-échange défavorables aux travailleurs et de rationaliser les procédures relatives aux brevets. Pour leur part, les républicains au Congrès ont refusé de considérer la moindre hausse d'impôts perçus des ultra-riches et insisté pour que la réduction de la dette passe uniquement par des compressions des programmes qui soutiennent les familles de travailleurs.

Il est étonnant que des politiciens, surtout des conservateurs aux États-Unis et au Canada, agissent comme si les souffrances des millions de travailleurs sans emploi et de leurs proches ne représentent pas une crise commandant une action audacieuse et immédiate. En fait, alors que les chômeurs souffrent de plus en plus et deviennent offerte aux chômeurs au lieu de donner un coup de pouce supplémentaire à ces derniers.

La lente hausse de l'embauche et de la demande des consommateurs résulte en bonne partie de l'absence de mesures gouvernementales audacieuses pour créer des emplois ainsi que l'incroyable redistribution des revenus aux États-Unis, où les Américains de la classe moyenne s'appauvrissent au profit d'une nouvelle petite classe de familles ultra-riches. Un économiste a estimé que si les ménages de la classe moyenne conservaient la même part de gains de productivité aujourd'hui qu'ils détenaient dans les années 1980, ils disposeraient d'environ 12 500 \$ de plus par année aujourd'hui. Cependant, ces 12 500 \$ ont été redistribués aux ultra-riches – qui disposent cumulativement de un billion de dollars de plus aujourd'hui.

Cette perte de revenus au sein de la classe moyenne fait en sorte que les familles disposent de moins d'argent pour se procurer une maison, une automobile, de la nourriture et d'autres biens de consommation. Ce n'est donc pas surprenant que la demande des consommateurs s'est effondrée, tout comme le marché de l'emploi d'ailleurs. Maintenant, les républicains cherchent à empirer la situation en éliminant des milliards de dollars dépensés sur des programmes fédéraux et en sabrant dans la fonction publique. Or de telles mesures ne contribueront qu'à affaiblir la demande des consommateurs davantage. Compte rendu de tout ce qui bouillonne à Washington, l'Amérique du Nord se prépare à connaître une longue décennie chaude dont les effets se feront sentir bien au-delà de l'actuelle canicule.

Nous vous demandons de maintenir la pression sur les législateurs afin qu'ils fassent de la création d'emplois leur priorité absolue. Rappelez-leur que notre économie a besoin d'investissements massifs et immédiats dans des projets créateurs d'emplois qui stimuleront l'embauche dans le secteur privé. La meilleure façon de résoudre l'actuelle crise de la dette consiste à stimuler l'économie en y injectant des fonds à court terme pour créer des emplois et stimuler les revenus.

En toute solidarité,

R. Thomas Buffenbarger
President International

