

le monde OUVRIER



Bulletin d'information de la Fédération
des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Février 1991, N° 3

La crise dans le Golfe

Mieux comprendre les enjeux

Pages 10 à 12



LA VOIE VERS L'ÉGALITÉ



FTQ

8 mars

Journée internationale
des femmes 1991

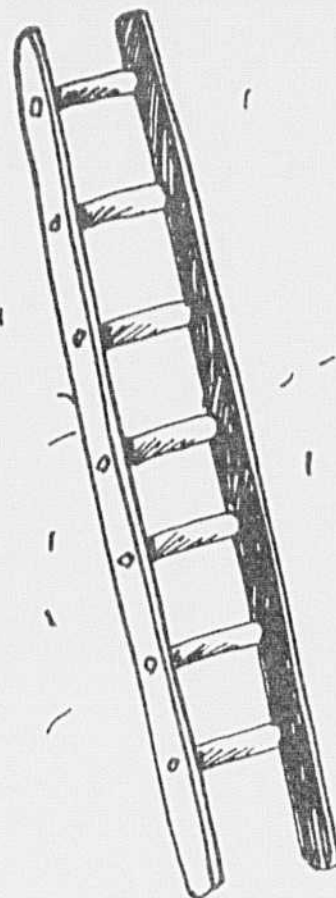
DOSSIER 8 MARS

Les déléguées et délégués présents au dernier congrès de la FTQ se souviennent des débats autour de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans nos structures syndicales. 15 mois plus tard, où en sommes-nous? Un dossier vous invite à réfléchir, à faire le point, à constater le chemin parcouru depuis, à identifier ce qui reste à faire. Le dossier traite aussi d'un certain nombre d'autres questions qui touchent le dossier des femmes: les revenus, les ghettos d'emplois, les clauses de congé-maternité, etc.

Pages 3 à 6

SOMMAIRE

- Dossier spécial 8 mars
La voie vers l'égalité pages 3 à 6
- **Enfin, un employeur paie l'amende** page 7
- **Liste des conflits**
- Crise économique
Il y a quelque chose à faire pages 8 et 9
- La crise dans le Golfe
Questions et réponses pages 10 à 12
- **Nouvelles brèves** pages 13 à 15
- **Coupon d'abonnement au Monde Ouvrier** page 16



le
monde
OUVRIER

Bulletin d'information publié par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Président: Louis Laberge

Secrétaire général: Fernand Daoust

Responsable: André Messier

Collaboration: Alain Gauthier, Fonds de solidarité; Lise Côté, Carole Gingras, Normand Guimond, Michel Lamoureux, France Laurendeau, André Leclerc, Gilles Léveillé, Dominique Savoie, FTQ.

Caricatures: Roger Paré

Illustrations: Sylvie Bourbonnière

Secrétariat: Aline Vallières

2100 avenue Papineau, 4^e étage, Montréal, Québec, H2K 4J4

Téléphone: (514) 527-8533

Tirage: 52 000

Le doyen des journaux syndicaux au Québec et au Canada. Première parution: 18 mars 1916.

Composé et imprimé par des travailleurs et travailleuses syndiqués.

Dépôt légal à la bibliothèque nationale du Québec.

Toute reproduction totale ou partielle des articles contenus dans le Monde Ouvrier est permise à la condition d'en indiquer la source.

LA VOIE VERS L'ÉGALITÉ

Et chez vous... comment ça va?

Les déléguées et délégués présents au dernier congrès de la FTQ se souviennent des débats autour de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans nos structures syndicales. 15 mois plus tard, où en sommes-nous dans nos structures? Et dans la société en général, est-ce que les choses ont progressé au cours des dernières années?

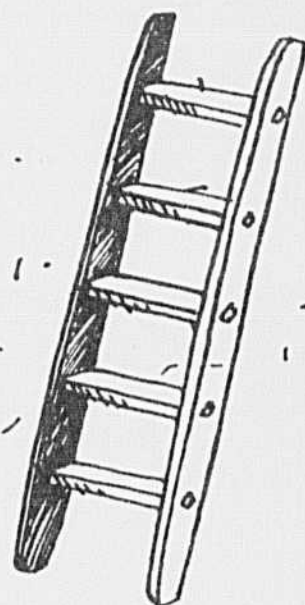
Un rappel des débats

Le rapport déposé par le comité sur l'accès à l'égalité dans les structures syndicales ne traçait pas un portrait toujours rose de la présence des femmes aux différents niveaux de la structure, à la FTQ et dans les syndicats. Il y avait encore des améliorations sensibles à réaliser.

C'est par une assez forte majorité que le congrès a décidé de ne pas mettre en place des quotas et des mesures coercitives. Dans le cadre de ce débat, de très nombreux inter-

venants et intervenantes se sont engagés à y voir, à prendre les moyens nécessaires pour que la présence des femmes augmente, à la FTQ, dans les Conseils, dans les structures québécoises et locales des syndicats.

Il est bien évident que la FTQ n'a pas les ressources pour refaire une enquête comme celle qui avait conduit à la présentation du rapport au dernier congrès. Il revient donc à chacun et à chacune, dans son milieu, de faire sa mini-enquête, de faire son bilan et de trouver des solutions, s'il y a lieu.



La situation à la FTQ

L'évaluation de la présence des femmes à l'intérieur de la centrale elle-même se fait à partir de la présence des femmes au niveau du Conseil général et des différents comités de la FTQ. Rappelons que le pourcentage de femmes à l'intérieur de la FTQ se situe aux alentours de 30 %, et que c'est cet objectif qui doit être rencontré.

En comparant les données de novembre 1989 et celles de janvier 1991 (voir Tableau 1), on constate une progression intéressante par rapport à la moyenne générale pour l'ensemble des comités. Ce n'est cependant pas le cas pour chacun d'entre eux.

Quant au Conseil général (voir Tableau 2), on ne peut parler de progression quand le pourcentage passe de 14,9 % à 15,6 %, surtout qu'en 1982, il était de 17,8 %. Nous sommes loin de l'objectif à atteindre, 30%. Des correctifs s'imposent et il revient à chaque syndicat de faire son bilan. Bien sûr, une telle réalité

TABLEAU 1
PARTICIPATION FÉMININE DES MEMBRES DES COMITÉS FTQ

	Nov. 1989	Janv. 1991
Condition féminine	100,0%	100,0%
Emploi et chômage	29,4%	35,2%
Éducation	24,1%	32,0%
Information	20,0%	26,6%
Stratégies syndicales	14,3%	21,0%
Santé et sécurité au travail	11,1%	20,0%
Lésions professionnelles	11,1%	20,0%
Fonds de solidarité	11,1%	11,7%
Alcoolisme et toxicomanies	9,5%	16,6%
Temps libre, loisirs, vacances	7,7%	9,0%
Régime de retraite	0,0%	5,5%
Juridiction fédérale	0,0%	0,0%
Travailleurs immigrés et solidarité internationale	0,0%	0,0%
Total de tous les comités	19,5%	24,1%
Total de tous les comités sans le comité de condition féminine	11,3%	18,5%

ne se change pas du jour au lendemain par une simple décision administrative. Cependant, il y aurait sûrement moyen, d'ici au prochain congrès, de faire des progrès, le minimum étant de dépasser le niveau de 1982.

TABLEAU 2
PARTICIPATION FÉMININE
AU CONSEIL GÉNÉRAL FTQ

1982	1989	1991
17,8%	14,9%	15,6%

Le portrait chez vous

1. Les chiffres

Au cours des dernières années, par rapport au pourcentage de femmes dans votre syndicat, est-ce que la participation des femmes s'est accrue dans la vie syndicale? Est-ce qu'il y a plus ou moins de femmes qui siègent à l'exécutif ou sur les différents comités?

Est-ce qu'il y a plus ou moins de femmes qui sont déléguées dans des congrès ou des colloques?

Est-ce qu'il y a plus de femmes qui ont suivi les sessions de formation offertes par votre syndicat, votre Conseil du travail, ou la FTQ?

2. Les ajouts ou les abandons

Est-ce que des efforts particuliers ont été faits pour garder les femmes qui occupaient déjà des postes?

Quels efforts ont été déployés pour recruter de nouvelles femmes dans la structure syndicale?

3. À l'avenir

À partir du bref bilan qui précède, quels efforts particuliers pourraient être déployés au cours des prochains mois pour accroître la participation des femmes?

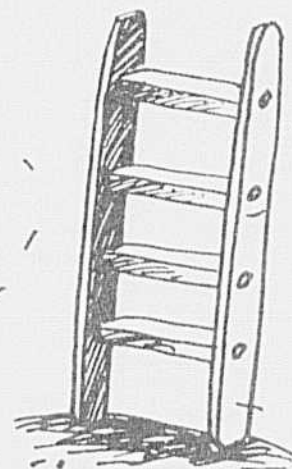
LA VOIE VERS L'ÉGALITÉ

Et au Québec... comment ça va?

Il n'y a pas tellement d'années, on se préoccupait peu au Québec des différences de salaire et de revenu entre les hommes et les femmes. C'est comme si la chose allait de soi.

On ne se demandait pas tellement non plus, comment les femmes pouvaient assumer leurs responsabilités de mères et de travailleuses. On se disait qu'il était normal que les femmes laissent leur travail pour élever leurs enfants, quitte à revenir sur le marché du travail plus tard.

Le harcèlement sexuel, sans doute aussi réel aujourd'hui que jadis, était un sujet tabou. Nos mères et nos grands-mères nous diront que la «pauvre fille» qui aurait osé en faire état, se serait fait traiter de «dévergondée».



Et que dire des ghettos d'emplois? Pendant la dernière guerre mondiale, on a bien permis, même encouragé, le travail des femmes dans toutes sortes d'emplois. Mais après... et aujourd'hui?

De nos jours, tous ces dossiers sont enfin sur la place publique. Nous en parlons beaucoup plus, mais surtout, nous tentons, comme société et à travers les outils que nous avons, syndicats et groupes de femmes, de corriger les inégalités. Est-ce que nous avons réussi à obtenir des résultats significatifs ou est-ce qu'il y a encore beaucoup de travail à faire?

Les écarts de revenus

Les luttes pour l'accès à des emplois non-traditionnels et celles menées pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, lorsque le travail accompli est de nature équivalente, étaient les deux principaux outils pour réduire les écarts entre les revenus des hommes et des femmes. Même si les gains obtenus dans plusieurs conventions collectives ne sont pas négligeables, même si plus de femmes qu'auparavant occupent des emplois non-traditionnels, les écarts pour l'ensemble du marché du travail restent sensiblement les mêmes comme le montrent les Tableaux 3 et 4. On constate en effet que le progrès est très lent, même qu'il y a régression, quand on tient compte des revenus d'emploi à la fois pour le travail à temps plein et le travail à temps partiel.

Et chez vous?

TABLEAU 3 REVENU MOYEN D'EMPLOI (Toutes catégories, temps plein et temps partiel)			
	1980	1985	1988
% des femmes par rapport aux hommes	58,1%	58,8%	57,7%

TABLEAU 4 REVENU MOYEN D'EMPLOI (Temps plein seulement)			
	1980	1985	1988
% des femmes par rapport aux hommes	n/d	65,0%	65,9%

Le travail à temps partiel

On entend souvent dire que les femmes qui travaillent à temps partiel, «C'est bien parce qu'elle le veut!» D'une certaine manière, ce n'est pas tout à fait faux. En effet, selon les données de 1988, parmi les femmes qui travaillent à temps partiel, il y en a 34,5 % qui refusent de travailler à temps plein, alors que chez les hommes, ce pourcentage n'est que de 14,9 %. Chez les deux sexes, le pourcentage est légèrement à la baisse depuis 1976.

Cependant, le nombre de personnes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles ne peuvent trouver de travail à temps plein est relativement égal pour les deux sexes: en 1988, il est de 32,8 % pour les femmes, et de 33,1 % pour les hommes. Voilà des données qui détruisent un mythe malheureusement trop répandu.

Et chez vous?



L'accès au marché du travail

L'éducation des enfants et la responsabilité des tâches ménagères sont encore, dans trop de ménages, la responsabilité des femmes. Ce sont évidemment des obstacles réels à leur présence pleine et entière sur le marché du travail. C'est ce qui peut les empêcher, par exemple, d'accepter des postes qui exigent qu'elles soient plus flexibles quant aux horaires.

Le congé de maternité, voilà un autre facteur qui joue sur la présence des femmes et aussi sur leur revenu. Bien sûr, il y a la loi, le minimum. Et tous et toutes que nous sommes, pensons que toutes les conventions collectives contiennent des clauses de congé de maternité. Malheureusement ce n'est pas le cas: il y a encore des conventions collectives qui ne contiennent pas de telles clauses et, quand elles en contiennent, elle n'accordent pas nécessairement des avantages qui sont bien au-dessus de la loi.

Lisez attentivement ce qui suit.

• Dans les conventions collectives qui venaient à échéance en 1985, 34 % ne contenaient

aucune disposition relative au congé de maternité. Dans celles qui venaient à échéance en 1990, il y en avait 10 %. En 1985, ces conventions collectives couvraient 65 957 salariés et salariées, et en 1990, 60 211.

- Parmi les conventions collectives qui contenaient une clause de congé de maternité, en 1985, 16 % ne prévoyaient aucune rémunération et, en 1990, 8 %. Le total de salariés et de salariées n'ayant aucune protection étaient respectivement de 37 340 et de 40 715.

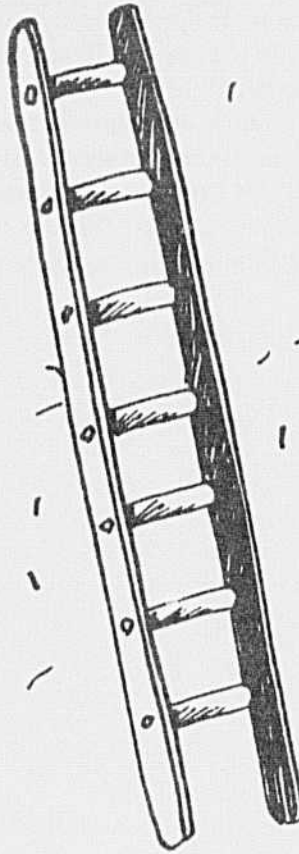
Précisons que toutes les conventions collectives touchant plus de 50 personnes sont analysées alors que, pour celles inférieures à 50, une sur 10 l'est. Donc, le nombre de personnes sans protection dépasserait quelque peu ces chiffres.

Et chez vous?

Les ghettos d'emplois

Quotidiennement, nous entendons dire que les femmes ont de plus en plus accès à des postes non traditionnels: on parle d'avocates, de médecins, d'ingénieures, de cadres dans la fonction publique, de femmes d'affaires, etc. Mais tous ces milieux ne sont pas les nôtres. Les femmes et les hommes que nous représentons, ceux et celles qui sont nos membres, sont rarement des professionnels, et encore moins des cadres.

S'il est vrai que le pourcentage de femmes qui participent à la main-d'œuvre a augmenté sensiblement, de 1971 à 1986, il est passé de 35,0% à 51,3 %, est-ce que la réalité des ghettos a changé? Dans quels types d'emplois les femmes ont-elles fait des progrès? Si vous lisez ce qui suit,



vous constaterez que certaines réalités, celles qui sont souvent les moins acceptables, n'ont pas beaucoup changé.

- On constate que le taux de féminité, i.e. le pourcentage de femmes par rapport aux hommes dans un emploi ou une catégorie d'emploi, a progressé dans des secteurs traditionnellement réservés aux hommes: pour les médecins, dentistes et autres spécialistes, de 27,0 % en 1981 à 34,1 % en 1986; pour les directeurs-trices, gérants-es et administrateurs-trices, de 22,9 % en 1981 à 30,1 % en 1986.

- Ce même taux de féminité est demeuré relativement inchangé dans les ghettos féminins: pour les sténographes et les dactylographe, il est de 98,4 % en 1981 et de

98,5 % en 1986; pour les infirmiers-ères et les aide-infirmiers-ères, il est passé de 77,6 % en 1986 à 75,8 % en 1986; pour les tailleurs-euses et les couturiers-ères, de 91,6% à 91,1%.

S'il est vrai qu'il y a globalement des progrès, il faut regarder de plus près avant de crier victoire. Ces réalités nous ramènent à nos constatations du départ en ce qui a trait aux différences de revenus entre les hommes et les femmes et nous renvoient également aux luttes à faire pour l'équité salariale.

Que faire chez nous pour réduire les écarts?

Le Québec de demain

La réflexion sur la réalité des femmes, sur leur avenir, sur leur place et leurs droits dans la société de demain, ne peut être indépendante des débats autour de l'avenir constitutionnel du Québec. Au cours des derniers mois nous avons, plus que jamais, pris conscience des injustices faites à un peuple. Nous avons également décidé de prendre les moyens pour corriger ces injustices par une prise en charge de notre avenir.

À l'occasion du 8 mars, la prise de conscience de l'absence d'égalité entre les hommes et les femmes doit également nous conduire à trouver les solutions collectives qui s'imposent.

Note: Les données citées dans ce texte ont été tirées d'une publication du Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme, «Les femmes ça compte», à l'exception de celles touchant les conventions collectives, qui nous ont été fournies par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, du Ministère du Travail.

Amende de 1 000 \$ à «Immeubles Tercon»

Le juge René Beaudry du tribunal du Travail a rendu une décision intéressante lorsqu'il a reconnu l'entreprise «Immeubles Tercon» coupable de ne pas avoir respecté l'article 60 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cette disposition de la loi précise qu'un employeur a toujours l'obligation de verser le salaire net au travailleur ou à la travailleuse victime d'une lésion professionnelle pendant les 14 premiers jours de son incapacité à travailler.

Dans cette cause, «Immeubles Tercon» a prétendu qu'il n'était pas l'employeur au sens de la loi au moment de l'accident du travail parce qu'il prévoyait congédier le travailleur la journée même de l'accident. Un relevé d'emploi indiquant le congédiement avait même été complété en avant-midi, alors que l'accident est

survenu en après-midi. La CSST n'a pas retenu les prétentions de l'employeur. La compagnie a contesté devant le Bureau de révision paritaire, et a refusé de verser à l'employé les indemnités auxquelles il avait droit pour les 14 premiers jours.

L'article 60 est clair et sans équivoque: **l'employeur doit s'y conformer, malgré toute contestation devant la CSST ou devant une autre instance de révision ou d'appel.** Il ne peut se faire justice lui-même. C'est pourquoi le tribunal a donc imposé à «Immeubles Tercon» une amende de 1 000 \$.

Les poursuites sont possibles

Cette décision nous rappelle que, dans certains cas, il est possible qu'une poursuite pénale soit entamée contre un employeur, dans le cadre de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnel-

les. C'est l'article 473 de cette loi qui précise que la CSST peut intenter une telle poursuite devant le tribunal du Travail et faire condamner un employeur fautif à une amende variant de 500 \$ à 2 000 \$, s'il est reconnu coupable.

Nous avons donc un moyen de lutter contre certains employeurs qui violent la loi, notamment en refusant de verser le salaire pour les 14 premiers jours. Dans tous les cas où l'employeur tarde ou néglige de verser ce salaire, communiquez avec votre agent d'indemnisation à la CSST et demandez lui de poursuivre votre employeur selon l'article 473 de la loi. Si celui-ci ne vous donne pas une réponse satisfaisante, communiquez alors avec le directeur régional de la CSST. Une telle démarche devrait être entamée avec l'aide de votre syndicat.

Liste des conflits FTQ

(au 30 janvier 1991)

Employeur	Ville	Nbre de trav.	Syndicat	Début du conflit
Fournure Mudry inc.	Montréal	30	TUAC-local 54F	90.03.26 (lock-out)
Aliments Valdi 1987 inc.	Valleyfield	17	TUAC-500	90.03.29
Scierie des Outardes inc.	Hauterive	217	SCTP-22	90.05.04
Scierie des Outardes - Employés de bureau	Hauterive	15	SCTP-20	90.05.14 (lock-out)
Télé-Direct (Publications) inc.	Montréal	170	SEPB-57	90.08.13
Industries 3 R inc.	Danville	10	TUAC-504	90.10.18
159907 Canada inc. (St-Hubert)	Notre-Dame de Bonsecours	45	Métallos-9221	90.11.26
G.L.C. Canada inc. - Employés de bureau	Lachute	10	FIPOE	90.12.07 (lock-out)
Industries John Lewis Itée	La Tuque	180	STEC-128	90.12.14 (lock-out)
La pâtisserie Sherbrooke inc.	Sherbrooke	50	MÉTALLOS-8470	90.12.21
Entreprise Denis Simoneau	Rockforest	50	MÉTALLOS-8470	90.12.21
G.L.C. Canada inc. - Employés de bureau	Berthierville	13	FIPOE	90.12.21 (lock-out)
Kefor Structures Itée	St-Isidore	28	AIMTA-631	91.01.09 (lock-out)
Ville de Rosemère	Rosemère	15	SCFP-2125	91.01.18

Combattre la récession, c'est possible!

Nous sommes actuellement en récession. La récession, ça se détecte par des chiffres sans âme qui reflètent l'évolution du niveau de production. Mais pour nous, la récession, ça veut dire des fermetures d'entreprises, des mises à pied temporaires ou permanentes, plus de chômeurs et de chômeuses, plus de pauvreté.

Deux attitudes sont possibles: **l'attitude fataliste**: nous croiser les bras et attendre que ça passe; **l'attitude offensive**: analyser les problèmes de nos milieux de travail et proposer des redressements pour éviter les pertes d'emplois.

À la FTQ, notre choix c'est l'offensive parce que nous sommes convaincus que nous pouvons, chacun à notre niveau, minimiser les effets de la récession.

La récession, qu'est-ce que c'est au juste?

Selon le Larousse, la récession c'est un ralentissement ou un fléchissement de l'activité économique. Les grandes composantes sur lesquelles les économistes s'arrêtent pour analyser l'activité économique et déterminer les signes de ralentissement sont la consommation des

ménages, les investissements, les exportations et les dépenses gouvernementales. Lorsque l'évolution de plusieurs de ces composantes s'inscrit à la baisse pendant deux ou trois trimestres consécutifs, nous sommes en récession.

Pour juguler l'inflation au Canada (en fait surtout en Ontario), le gouvernement fédéral a maintenu le dollar canadien à des niveaux élevés et a constamment haussé les taux d'intérêt. La consommation et les investissements, particulièrement sensibles aux taux d'intérêt, ont réagi négativement à cette politique.

Du côté des ménages, cette politique s'est traduite par un essoufflement de la consommation:

- les ménages épargnent davantage puisque les rendements sont bons;

- les ménages endettés ont des paiements d'intérêt lourds à payer ce qui réduit leur consommation;

- la demande de logements neufs est au ralenti et il existe un important stock de logements invendus;

- l'inflation, alimentée par la hausse des prix du pétrole et par la TPS, diminue le pouvoir d'achat.

- la hausse du chômage dimi-

nue le revenu disponible pour la consommation.

Du côté des entreprises, cette politique de taux d'intérêt a comme contre-coup de rendre nos exportations fort coûteuses pour les acheteurs étrangers. Cela entraîne:

- une baisse de nos exportations aggravée par la récession aux États-Unis qui est notre principal partenaire commercial;

- un manque de vigueur dans les dépenses d'investissement;

- une augmentation du nombre de faillites;

- une diminution de l'emploi;

- une augmentation du taux de chômage qui était de 11,4% en novembre 1990 contre 9,9% en novembre 1989.

Comment ça se vit la récession?

Pour nous, travailleurs et travailleuses, la récession, ça signifie des pertes d'emplois. Parfois, les mises à pied sont temporaires, mais souvent elles sont permanentes.

Depuis quelque temps, les cas de fermetures et de licenciements collectifs se multiplient. Même l'Association des manufacturiers canadiens prévoit que le Canada perdra 180 000 emplois manufacturiers au cours de la présente récession.

Si on se fie aux chiffres fournis par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, à partir des avis de licenciement fournis au ministère entre janvier 1989 et décembre 1990, on a recensé 450 cas de fermetures ou de licenciements collectifs occasionnant la perte de 30 000 emplois pour l'ensemble du Québec. Ces chiffres n'incluent pas les nombreux cas où il n'y a pas eu d'avis au ministère, ni les entreprises sous juridiction fédérale.

Nos consoeurs et confrères en mise à pied

Voici une liste de quelques milieux de travail FTQ touchés par des licenciements et des fermetures depuis l'été dernier:

Entreprise	Syndicat	Nbre d'emplois
O'Keefe	TUAC	140 (perdus)
GM-Boisbriand	TCA	1 800 (temporaires)
Air Canada (Mtl)	AIMTA	450 (perdus)
Pratt et Whitney	TCA	1 200 (perdus)
Radio Canada	SCFP-NABET	1 100 (Canada)
Via Rail (Mtl)	Synd. Rail	150 (perdus)
Goodyear	STEC	960 (perdus)
General Electric	STCC	200 (perdus)
Mallette Waferboard	SCTP	80 (temporaires)
Valmet	AIM	260 (perdus)
Canapar	FNCMFTU-9	100 (fermeture)
Secteur vêtement (Québec)	UIOVD-TAVT	10 000 (prévision)
Alcan	Métallos	54 (perdus)
Zinc Électrolyse	Métallos	63 (perdus)

Nos moyens d'action



Pour faire échec à la récession, il faut être à l'affût des problèmes de l'entreprise et proposer des moyens de redressement qui empêchent les mises à pied et même la fermeture. Voici les trois étapes que la FTQ suggère et qui feront l'objet d'une brochure et d'un cours de formation syndicale.

1. Détecter les signaux

Il est possible à tout syndicat vigilant de détecter les signaux indiquant que l'entreprise connaît des difficultés. Avant même qu'on nous demande de faire des concessions ou encore qu'on nous annonce des mises à pied, il nous est possible de vérifier que la production a baissé, qu'on ne fait plus de temps supplémentaire, que les commandes n'entrent plus, que des clients réguliers ont été perdus, que les inventaires restent élevés, etc. Pour accumuler ces informations, on peut mettre nos membres dans le coup et leur demander d'être particulièrement attentifs à ce qui se passe dans leur département. Notre «réseau d'informateurs et d'informatrices» pourra ensuite devenir la base de notre réseau de mobilisation, si nécessaire.

Ces signaux sont la marque d'un ralentissement qui est peut-être temporaire, mais qui peut aussi signifier des difficultés plus graves. Dès que nous avons l'impression que quelque chose ne va pas, sans plus attendre, il est temps de passer à l'étape préventive, d'aller vérifier ce qui se passe auprès de l'employeur lui-même..

2. Adopter une démarche préventive

Pour prévenir, il faut connaître la nature des difficultés de l'entreprise. Nous avons le droit de savoir car nous risquons de devenir les premières victimes de ces difficultés. Pour cela, il faut insister pour avoir accès à des informations que l'entreprise est seule à détenir: quelles sont ses prévisions de ventes? quelles sont ses prévisions de besoins en main-d'oeuvre? quelle est sa situation financière? À cette étape, nous aurons besoin des services du Fonds de Solidarité pour analyser cette information. Si nos craintes apparaissent justifiées et si l'entreprise reconnaît qu'elle envisage de faire des mises à pied, il faudra considérer les recours suivants: • faire appel au soutien financier et à l'expertise administrative du Fonds de solidarité; • demander que l'on mette en place un Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre par l'entremise du ministère de la Main-d'Oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle; • recourir au programme fédéral de travail partagé qui peut permettre de maintenir tous nos membres en emploi; • négocier des retraites anticipées pour nos membres plus âgés.

3. Adopter une démarche de «réparation»

Quand les mises à pied semblent inévitables, il n'est pas encore trop tard pour aider nos membres, surtout si les mises à pied sont temporaires. Ce sera le moment de proposer un plan de redressement à l'entreprise avec le soutien du Fonds de Solidarité. Dans le cadre de ce plan, on pourra profiter de la période des mises à pied pour organiser des programmes de formation professionnelle.

La formation comporte alors deux avantages. En premier lieu, elle peut permettre aux travailleurs et travailleuses d'améliorer leurs compétences pour retourner à leur poste. En second lieu, elle peut aider ceux et celles qui seraient licenciés définitivement à se qualifier pour occuper un nouvel emploi ailleurs. Dans ce dernier cas, il sera nécessaire de mettre en place un comité de reclassement.

Bref, quand nous sommes aux prises avec une fermeture et des mises à pied, c'est le temps, plus que jamais, de s'occuper de nos membres et de les aider à trouver un nouvel emploi.

Si on essayait de comprendre...juste un peu

Comment se fait-il que nous soyons en guerre? La fin de la guerre froide et les ententes de désarmement laissaient des espoirs inespérés de paix, que l'invasion du Koweït sont venus hypothéquer. Par la suite, la décision d'imposer un blocus économique a gardé en vie les espoirs d'une nouvelle paix durable. Mais tout d'un coup les choses se sont précipitées et en l'espace de quelques semaines, c'est la logique de la guerre qui a pris le dessus.

Depuis que la guerre a éclaté, il semble défendu de parler d'autre chose que de l'élimination de Saddam Hussein. Qui-conque discute de la question palestinienne ou de celle des frontières, envisage des solutions pacifiques à la crise, s'inquiète des effets de la guerre ou de ses lendemains, est anti-patriotique.

Nous avons raison d'intervenir. On ne pouvait laisser passer un viol au droit international?

Le monde entier avait raison de dénoncer l'invasion et l'occupation armée du Koweït par l'Irak. Une telle intervention était tout à fait inacceptable et l'exigence que l'Irak se retire du Koweït justifiée. L'établissement de sanctions internationales et la mise en place du blocus économique ont rapidement fait consensus, pas seulement au niveau des principes, mais au niveau pratique puisque le blocus a été rapidement et efficacement mis en place. Comment alors expliquer la nécessité de mettre une date limite et l'urgence de déclarer la guerre?

Au cours des dernières années, les exemples sont nombreux d'actions semblables, qui ne furent pas suivies d'interventions armées. Outre la bande de Gaza et la Cisjordanie occupées par Israël, mentionnons le Liban occupé par la Syrie et Israël, Chypre occupé par la Turquie, l'Af-

ghanistan occupé par l'URSS, la Grenade et Panama envahis par les USA...les territoires iraniens envahis par l'Irak. D'ailleurs, pendant cette guerre qui dura huit ans, Saddam Hussein avait la bénédiction et l'armement de ces mêmes pays qui aujourd'hui lui font la guerre en le comparant à Hitler!

Pourquoi être intervenus en Irak plus qu'ailleurs?

Procédons par élimination. Ce n'était certainement pas pour défendre la démocratie: le Koweït n'était pas un pays démocratique. Et l'Arabie saoudite, qu'on prétendait vouloir aussi protéger, est pire. La loi islamique s'y applique avec tout ce qu'elle comporte d'injustices pour les femmes et de répressions moyennes pour les citoyens.

Les USA ont entraîné le monde dans cette confrontation pour deux raisons:

a) parce que Saddam ne mangeait plus dans leur main, qu'ils ne le

Est-ce aussi simple?

Comment avoir un peu plus de perspective face à la situation dans le Golfe Persique.

Comment ne pas entrer dans le jeu de la guerre tel qu'il nous est présenté par les médias qui semblent branchés directement sur la banque de vidéos de l'armée américaine ?

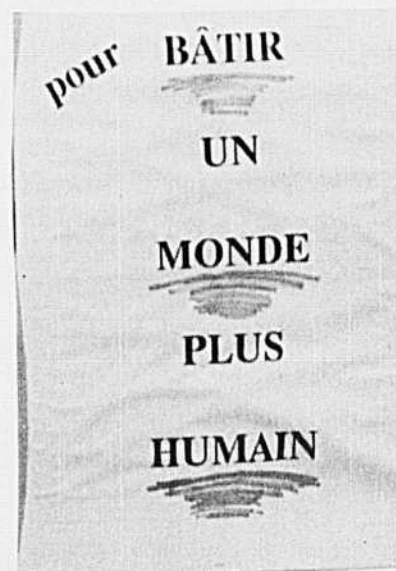
Comment avoir de la compassion pour des victimes qu'on ne voit pas?

Bref, comment comprendre les enjeux, les méfiances, les nuances?

Sans prétendre répondre à tout, le Monde Ouvrier vous propose quelques pistes de réflexion à travers une série de questions-réponses. Nous espérons qu'elles vous seront utiles.

contrôlaient plus et qu'il menaçait d'attaquer Israël si la question palestinienne n'était pas réglée. Or les USA ont toujours soutenu Israël dans son refus de négocier sérieusement le règlement de ce problème.

b) parce que le Koweït compte 10 % des réserves mondiales de pétrole et qu'il est l'un des plus sûrs alliés dans le maintien de cette ressource à des niveaux très bas. C'est l'un des membres les plus déloyaux de l'OPEP, qui ne respecte pas les quotas de production décidés par l'organisme.



Saddam Hussein est-il mû uniquement par sa faim de pouvoir? Pourquoi a-t-il envahi le Koweït?

La guerre Iran-Irak a duré huit ans. Elle servait les intérêts de l'Occident bien sûr. Elle servait aussi celui des émirats et des monarchies du pétrole, qui avaient peur d'être effacés de la carte par la «guerre sainte» de Komeini. Les Émirats ont donc financé cette guerre pour laquelle Saddam Hussein a endetté son pays de 100 \$ milliards.

Au lendemain de la guerre, Saddam Hussein comptait sur deux moyens pour regarnir ses coffres: l'effacement ou la réduction de sa dette par les Émirats, et la hausse progressive du prix du pétrole.

Le Koweït l'a envoyé paître; il a refusé de réduire sa dette, et il a augmenté unilatéralement ses quotas d'exploitation de pétrole permis par l'OPEP. Ce genre d'action a une incidence importante sur la baisse des prix du pétrole.

Ce geste était d'autant plus inacceptable qu'il était perpétré sur un territoire réclamé historiquement par l'Irak. Ce dernier pays, qui n'a pas d'accès à la mer, a toujours prétendu que le Koweït était un pays artificiel, arbitrairement créé par les Britanniques après la guerre de 14-18 lors de la dissolution de l'empire Ottoman (Turc). Ce passé, s'il explique les vellétés de l'Irak, ne légalise cependant pas l'invasion militaire, qui a valu à Saddam Hussein la condamnation quasi unanime de la communauté internationale.

Mais, on lui a donné cinq mois pour dialoguer...

Plusieurs affirment qu'on a donné à Saddam Hussein cinq longs mois pour négocier et qu'il a été

intransigent. Mais cette intransigence n'a-t-elle pas été encouragée par celle de ses adversaires? Dans les faits, on lui a donné plutôt cinq mois pour sortir du Koweït sans condition. Pas cinq mois pour discuter. Les USA ont été intraitables là-dessus. Ils refusaient toute espèce de lien (linkage) entre ce retrait et toute autre question.

Le veto américain à tout linkage a nui considérablement aux efforts diplomatiques des pays arabes, de la France ou du secrétaire général de l'ONU.

L'Irak vaincu, ce sera sûrement un problème de moins?

C'est une grave erreur que de considérer cette confrontation uniquement sur le plan militaire. L'Irak est situé dans une région du monde où beaucoup de problèmes sont reliés. Or, la guerre ne vise à en régler qu'un: l'invasion illégale du Koweït. En voulant régler ce problème isolément, on en prépare plusieurs autres beaucoup plus graves.

Au lendemain de la guerre, il va y avoir un brassage sans précédent dans la région: les Kurdes, qui sont répartis sur les bords de territoire de l'Irak, de la Syrie, de l'Iran et de la Turquie, tenteront d'obtenir le territoire national qu'on leur avait promis à la fin de la guerre de 14-18; les Iraniens pourront reprendre leurs guerres frontalières, il y aura des luttes entre Chiites et Sunnites pour la succession de Saddam...

Et on ne parle pas des problèmes régionaux: le sort des Palestiniens des territoires occupés, le problème libanais, la montée de l'intégrisme religieux, les inégalités scandaleu-

ses entre petits territoires dont les monarches sont milliardaires aux côtés de grandes nations plongées dans la misère.

On a du pain sur la planche, pas dans les assiettes. La guerre ne peut régler aucun de ces problèmes. Elle va, au contraire, tous les amplifier.

Il faut tout de suite s'attaquer au fond des problèmes par la diplomatie, le dialogue. Ne pas attendre que ces opérations deviennent encore plus complexes et pénibles.

La guerre commencée, n'est-on pas obligé de la poursuivre jusqu'au bout, de la gagner?

Gagner, ça veut dire quoi? Faire sortir les Irakiens du Koweït? Détruire toute leur force militaire? Assassiner Saddam Hussein? Et s'il fallait pour cela raser le pays? Anéantir une partie de la population? Affamer le reste? Perdre des milliers de soldats alliés? À partir de quand exactement aurait-on gagné?

N'importe quel conflit armé doit un jour prendre fin. Et le jour après, on doit négocier, discuter des conditions de la paix. Plus on retarde le début du dialogue, plus les dégâts matériels, humains et politiques seront difficiles à réparer.



Mais Saddam Hussein est un fou dangereux. Est-il possible de lui faire confiance, de discuter avec lui?

C'est vrai. Saddam Hussein est un dangereux dictateur, mégalomane, sanguinaire, pas fiable. Mais en le voyant sous ce seul angle, c'est oublier qu'il est aussi très préoccupé de son image et de sa popularité dans les pays arabes et dans le tiers monde.

S'il est devenu le héros de millions de déshérités, c'est qu'il a servi de catalyseur aux problèmes de fond suivants:

a) le scandale des inégalités entre les pays riches et les pays pauvres, qui aiguise le sentiment anti-occidental;

b) le scandale des inégalités entre le sort de quelques privilégiés ultrariches, comme l'Émir du Koweït et la situation dans laquelle croupissent des centaines de millions d'hommes et de femmes vivant juste à côté;

c) les deux poids deux mesures dans l'application des résolutions de l'ONU: dix-sept ans après l'occupation des territoires palestiniens par Israël, rien n'a été fait, pas même des sanctions; quatre jours après l'occupation du Koweït, il y avait plus de

cent cinquante mille soldats américains dans le Golfe...

Saddam Hussein était de plus en plus isolé dans le monde arabe avant son coup de force. Après un cessez-le-feu, s'il refusait toujours de négocier il risquerait de perdre l'appui populaire qu'il gagne chaque jour additionnel de sa résistance.

Un cessez-le-feu ne signifie pas que tout le monde se retire naïvement. Cela peut commencer par une trêve et être le début d'une activité politique intense.

Enfin, est-il déraisonnable de penser que, si les USA ont réussi, par la voie diplomatique, à amener l'URSS à des accords historiques sur le désarmement, ils parviendraient à forcer Hussein à s'asseoir et à conclure des ententes négociées. Surtout, s'il subit des pressions de l'ensemble du monde arabe?

Les Alliés ne sont-ils pas en train de gagner militairement de toute façon? N'est-ce pas qu'une question d'heures ou de jours?

Rien n'est moins sûr. Tous les experts s'accordent maintenant à dire que ce sera long. Les «briefings»

triumphalistes des premières heures de l'État major américain ont fait place depuis à des déclarations plus modestes.

Les contradictions n'étouffent d'ailleurs pas les porte-parole. Dès les premiers raids, on a prétendu que l'aviation irakienne n'existait plus, que les armes chimiques, atomiques et biologiques étaient détruites, que la garde présidentielle était anéantie, les quartiers généraux du haut commandement militaire aussi, comme les rampes de lancement de missiles...

Une semaine plus tard, un membre du Pentagone disait qu'il était possible que la force militaire du dictateur soit indemne. On découvrait par exemple qu'on avait peut-être détruit des avions en plastique, des chars d'assaut et des lance-missiles gonflables! On a crevé des ballounes avec des missiles à 1\$ million pièce.

Que peut-on faire aujourd'hui?

Depuis quelques semaines, des centaines de milliers de personnes manifestent pour la paix partout dans le monde. Ces manifestations ne sont pas le lot d'idéalistes qui réclament le retrait inconditionnel des troupes alliées. Ce que tous ces gens demandent c'est que l'on donne une chance à la paix, que la diplomatie internationale se remette au boulot et tente de définir de nouvelles propositions qui amèneraient le retrait de l'Irak du Koweït, sans passer par l'anéantissement d'un pays et de sa population. Parce que, il faut bien le comprendre, ce n'est pas en rasant l'Irak et son dictateur que seront réglés les problèmes du Moyen-Orient. Il y a d'autres Saddam Hussein, qui pourraient même venir de pays membres de la coalition, qui voudront prendre la relève.



EN BREF

Granby

Un front commun syndical et communautaire fait reculer le conseil municipal

Réunis dans un front commun, sept organismes communautaires et syndicaux ont réussi à faire reculer les conseillers et le maire de Granby, qui s'étaient votés un rattrapage salarial de 13,3 %, après s'être octroyés une indexation de 5,1 % quelques mois plus tôt. Le front commun, auquel participait le Conseil du travail de la Haute-Yamaska de la FTQ, a mené une lutte de tous les instants pour finalement réussir à faire retraiter le conseil municipal sur le rattrapage salarial de 13,3 %.

Après avoir échoué dans leur tentative d'amener le conseil municipal à retirer l'avis de motion déposé et, dans un deuxième temps l'adoption de la résolution elle-même, le front

commun ne s'est pas avoué vaincu et a décidé de faire circuler une pétition parmi la population de Granby. **Plus de 13 000 citoyens et citoyennes ont signé la pétition, alors que le maire n'avait réussi à recueillir que 6 613 votes lors de son élection!**

« Cette action réussie démontre qu'il est possible pour les Conseils du travail et les syndicats de s'impliquer de façon efficace dans l'action municipale, sans nécessairement participer directement dans des campagnes électorales, » ont conclu René Marois, le président du Conseil du travail, et Robert Vincent, qui représentait le Conseil au front commun ♦

SAQ

Règlement du conflit

Quand vous lirez ces lignes, la grève des employés et employées d'entrepôt de la Société des Alcools du Québec sera terminée. Tout juste avant de mettre sous presse, les membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SAQ (SCFP-FTQ) avaient accepté, en assemblée générale, par un vote à 78%, le rapport du médiateur dans le conflit, suivant ainsi la recommandation de leur « exécutif ». La SAQ avait fait de même un peu plus tôt.

Les quelque 640 membres du syndicat ont obtenu des gains importants, comme la création de 39 nouveaux postes permanents, la parité avec le régime d'assurances des autres employés de la SAQ et l'obligation pour l'employeur de procéder à l'évaluation des tâches selon le plan proposé par le syndicat ♦

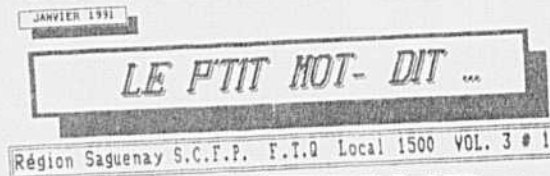
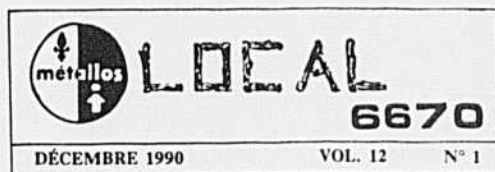
Ni syndical!... Ni patronal!

Jusqu'ici, quand on tombait sur un journal, ce n'était pas compliqué: c'était le journal du « boss » ou celui du syndicat. Mais voilà que de nouvelles publications nous tombent dessus et officiellement elles ne sont d'aucune catégorie, ni patronale, ni syndicale, du moins c'est ce que l'on tente de nous faire croire. Cette nouvelle catégorie, c'est celle des « **JOURNAUX DES EMPLOYÉS** ».

Officiellement, ils sont neutres, bien sûr. Sauf qu'on y retrouve souvent, coïncidence, le mot du directeur général, ou une entrevue avec un cadre grand défenseur de la qualité totale, quand ce n'est pas l'histoire personnelle d'une employée qui trouvait donc ses conditions de travail pénibles dans son emploi précédent, ou encore une opinion, très personnelle il va de soi, vantant la « mis-

sion » de l'entreprise.

À force de vous demander de nous faire parvenir vos journaux syndicaux, nous découvrons tout plein de choses. Ceux et celles qui n'ont pas encore répondu à notre appel et qui gardez cachés vos petits bijoux, sortez donc de l'ombre. Nous trouvons beaucoup plus agréables de lire ce qui n'a pas la prétention d'être neutre ♦



Le Québec se donnera-t-il enfin une politique culturelle?

Cela peut paraître invraisemblable, mais plus de vingt ans après la création d'un ministère des Affaires culturelles, le Québec n'a pas encore de politique culturelle. Il y a eu, bien sûr, durant cette période, des déclarations ministérielles et quelques rapports éloquentes, mais tout cela a vite pris le chemin des tablettes et dort sous une épaisse couche de poussière.

L'action du Québec dans le domaine de la culture se fait donc de façon plus ou moins cohérente, pour ne pas dire anarchique parfois. Les décisions du ministère, que ce soit l'octroi de subventions ou autre chose,

se prennent sous l'inspiration du moment.

Deux jours avant le début du congrès d'orientation de l'Union des Artistes (UDA), fin janvier, et sans doute pour ne pas arriver les mains vides à ces assises où elle était invitée, la ministre des Affaires culturelles, madame Liza Frulla-Hébert, annonçait la création d'un groupe conseil, le comité Arpin, et le chargeait de définir une politique culturelle globale pour le Québec.

Mieux vaut tard que jamais. L'Union des Artistes a accepté d'y collaborer, d'autant plus que dans le passé,

le gouvernement n'a jamais fait appel à sa participation. Le congrès d'orientation de l'UDA devenait donc, plus encore qu'on pouvait l'espérer, l'occasion de dire ce que devrait être cette politique culturelle.

Ce qui fut fait, avec une belle unanimité! Des résolutions adoptées par le congrès, il se dégage que les artistes souhaitent l'adoption d'une politique qui intègre à la fois les arts, la culture et les communications, qui favorise la création par les artistes et l'accessibilité au public, et qui bénéficie d'un meilleur financement de l'État♦



En 1990, la loge 111 de l'Association internationale des machinistes (AIM) célébrait son centenaire. Un tel événement devait être souligné, ce qui fût fait lors d'une soirée spéciale à laquelle participaient plusieurs centaines de personnes. Sur la photo, le comité exécutif de la loge 111, en compagnie, au centre en avant, du président international de l'AIM, George Kourpias, et du vice-président général Canadien, Val Bourgeois. Sur l'autre photo, on aperçoit Claude Robert, président général du réseau CP et VIA, en conversation avec le président de la FTQ, Louis

Laberge, qui était venu féliciter anciens et actuels officiers de la loge♦



L'avez-vous reçu?

Un Monde Ouvrier spécial pour comprendre la réalité de nos membres qui ont des problèmes de lecture et d'écriture. Paru il y a quelques semaines, des copies sont disponibles à la FTQ♦

DOSSIER SPÉCIAL SUR
L'ALPHABÉTISATION
ET LA **FORMATION DE BASE**
DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Une bataille pour l'équité salariale à La Tuque

Depuis la mi-décembre, les quelque 160 travailleurs et travailleuses de la compagnie John Lewis de La Tuque, un fabricant de bâtonnets de bois, sont victimes d'un lock-out de leur employeur.

Membres de la section locale 128 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie (STEC), ils et elles se battent pour améliorer leurs conditions de travail et, en particulier, obtenir l'équité salariale. Un écart de presque 2 \$ l'heure sépare en effet les hommes et les femmes accomplissant certaines tâches similaires dans l'entreprise.

De passage à La Tuque à la fin de janvier, notre secrétaire général leur a apporté le soutien de la FTQ.

Citant leur cas en exemple de ce qui se passe malheureusement encore en bien des endroits au Québec, Fernand Daoust a réclamé du gouvernement Bourassa l'adoption d'une loi sur l'équité salariale: «Nous avons besoin au Québec d'une loi proactive, qui impose à l'employeur l'obligation d'élaborer, conjointement avec le syndicat, un programme d'équité salariale».

En attendant, les membres de la section locale 128, comme le souligne leur président, Denis Samson, sont fermement décidés à faire disparaître la discrimination salariale à la John Lewis ♦

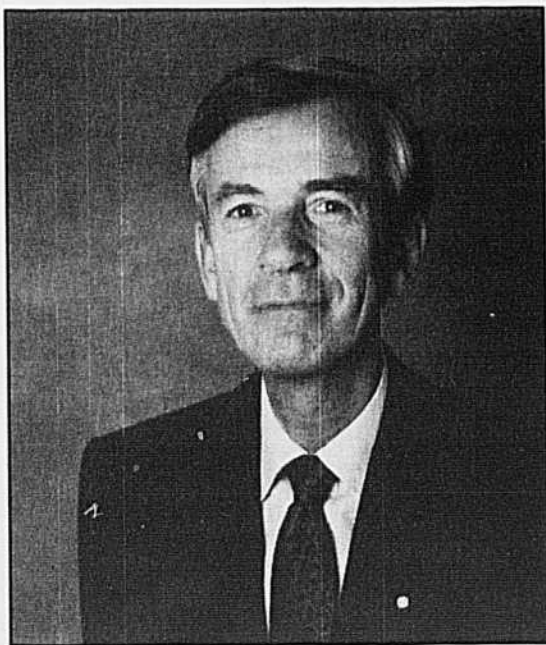
Jean Campeau au Fonds de solidarité

Jean Campeau, ex-président du conseil d'administration et directeur général de la Caisse de dépôt et placement du Québec, actuel président du conseil d'administration de la société Domtar inc. et co-prési-

dent de la Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, vient de joindre le Fonds de solidarité (FTQ) à titre de membre du conseil d'administration.

Cette nomination est vraiment une excellente nouvelle pour le Fonds car Jean Campeau apporte avec lui une très grande expérience et une compétence reconnue dans le secteur de l'investissement stratégique.

Tous les actionnaires actuels et futurs du Fonds pourront se réjouir de l'arrivée de Jean Campeau car son expérience permettra à notre institution financière syndicale de contribuer davantage à la création et à la sauvegarde d'emplois ici, au Québec. Rappelons que sous sa direction, l'actif de la Caisse de dépôt est passé de 10 à 35 milliards de \$ ♦



Un règlement prochain à la Place des Arts?

Le conflit de travail qui oppose les techniciens de scène et la Place des Arts de Montréal pourrait bientôt connaître son dénouement. C'est du moins ce qu'espèrent les membres de la section locale 56 de l'Alliance internationale des employés de scène et de théâtre (AIEST).

C'est à la mi-février que doit être remis le rapport du conseil de médiation à l'oeuvre dans ce dossier. Ce conseil, formé de trois personnes, cherche à résoudre l'impasse entourant la juridiction syndicale sur les spectacles donnés dans le nouvel édifice du Musée d'art contemporain, actuellement en construction à l'intérieur du périmètre de la Place des Arts. C'est le seul point qui reste en suspens.

L'AIEST ne cherche pas à étendre sa juridiction sur les emplois propres au Musée, mais à se prémunir contre la sous-traitance sur les tâches reliées aux spectacles qui peuvent s'y donner parfois ♦

LE SEUL REER
QUI VOUS PERMET
D'ÉCONOMISER
2 FOIS PLUS D'IMPÔT.



DONNEZ UN COUP DE TÉLÉPHONE.
Investissez 1 000 \$ et obtenez une déduction globale d'environ 800 \$* grâce à notre crédit d'impôt exclusif. C'est 2 fois plus d'impôt économisé que les 400 \$ que vous pourriez obtenir d'un REER ordinaire.

1800 567-FONDS

LE FONDS PROFITE À TOUT LE MONDE!

DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ) * Selon votre taux d'imposition. Ceci n'est pas une offre publique de vente. Renseignements disponibles dans le prospectus à l'usage.



Port de retour garanti, si adressé à Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), 2100, avenue, Papineau, 4e étage, Montréal, Québec, H2K 4J4. Téléphone: (514) 527-8533.

10067 9001 1
SOC CANADIENNE DES MICROFILMS
468, RUE ST-JEAN, BUR 110

MONTREAL, QC

H2X-2S1

Recevoir le Monde Ouvrier, c'est facile comme «Bonjour»

C'est la première fois que vous avez un Monde Ouvrier entre les mains et vous vous dites que ce serait donc plaisant de le recevoir à tous les mois.

Vous lisez assez régulièrement le Monde Ouvrier, mais vous pourriez le lire davantage si vous aviez plus de temps.

Vous êtes un lecteur ou une lectrice fidèle, mais vous pensez que d'autres militants et militantes seraient intéressés à le lire aussi.

Si vous vivez l'une des situations décrites ci-haut, réglez votre problème...

- En vous abonnant, au travail ou à la maison;
- En modifiant votre abonnement pour le recevoir plutôt à la maison;
- En abonnant les autres membres de votre comité exécutif, de vos comités, etc.
- En faisant venir un certain nombre de copies que vous pourrez distribuer aux personnes intéressées dans votre milieu.

Le coupon est facile à remplir. Nous insistons cependant pour que vous nous donniez toutes les informations qui sont demandées.

COUPON D'ABONNEMENT

Nom _____

Adresse _____

Ville _____ Code postal _____

Téléphone: Maison () _____ Travail () _____

Syndicat _____ Section locale _____

Employeur _____

NOMBRE D'EXEMPLAIRES _____

Retournez à: Le Monde Ouvrier FTQ
2 100 avenue Papineau, 4e étage,
Montréal, Québec. H2K 4J4

Vous déménagez?

Si vous déménagez et voulez continuer à recevoir le Monde Ouvrier, remplissez le coupon d'abonnement et joignez-y votre étiquette qui indique votre ancienne adresse. Merci.