

*Initiatives parlementaires*

semble accepté, tant dans le milieu patronal que dans le milieu syndical.

Au Québec, plusieurs syndicats et employeurs sont d'accord pour dire que les dispositions antibriseurs de grève ont eu pour effet de réduire considérablement le nombre et la durée des conflits de travail. Ils s'entendent aussi pour dire que cela a contribué à diminuer les risques de violence sur les piquets de grève, et ce, au bénéfice des deux parties.

Dans le sens contraire, le recours aux briseurs de grève n'a fait, dans les dernières années, que prolonger les conflits entre syndicats et dirigeants. Des statistiques prouvent que les conflits de plus grande importance quant au nombre de travailleurs impliqués sont généralement ceux où l'on emploie des briseurs de grève. On a également remarqué que plus un conflit s'allonge, plus la proportion de briseurs de grève augmente.

On a qu'à penser au conflit de la minoterie Ogilvie de Montréal qui n'est toujours pas résolu à l'heure actuelle. Si vous me le permettez, j'aimerais brièvement rafraîchir la mémoire de mes collègues concernant ce conflit de travail qui s'éternise depuis plus d'un an maintenant et qui risque de se prolonger encore longtemps si nous n'agissons pas bientôt.

En janvier 1992, la convention collective liant les travailleurs de la minoterie Ogilvie de Montréal et leur employeur, Labatt, est échue.

En juin de cette même année, la compagnie Labatt, alors propriétaire de la minoterie, vend celle-ci à ADM Archers-Daniels-Midland Co., une multinationale américaine.

De 1992 à 1993, les négociations pour renouveler la convention collective se révèlent infructueuses, l'employeur déposant des demandes basées sur des conditions de travail en vigueur aux États-Unis. Imaginez!

D'octobre 1993 à février 1994, l'employeur impose unilatéralement les conditions de travail prévues par le projet patronal seulement.

En février 1994, le syndicat dépose une plainte devant le Conseil canadien des relations de travail pour négociation de mauvaise foi. Pourquoi? Pour la simple et bonne raison que l'employeur refusait simplement de négocier.

Le 6 juin 1994 marque le début de la grève générale; 116 travailleurs—et je devrais ajouter 116 familles—sont affectés.

Seulement quatre jours plus tard, l'employeur, par l'entremise d'un centre d'emploi fédéral—je répète, par l'entremise d'un centre d'emploi fédéral—embauche des briseurs de grève pour remplacer les grévistes. Imaginez!

J'ai ici entre les mains une copie du document qui a paru au Centre d'emploi de Verdun. Je me permets de faire un bref énoncé de certaines données qui s'y trouvent. Ce n'est pas banal.

La date: le 5 décembre 1994, 14 h 18, Centre d'emploi de Verdun. Offre d'emploi: opérateur de chariot élévateur; 10 \$ l'heure; temporaire, 40 heures, avec possibilité de surtemps. À quel endroit? Minoterie Ogilvie. On se permet même de deman-

der trois à cinq années d'expérience. Mais il n'est pas mentionné s'il s'agit de trois à cinq années d'expérience comme opérateur de chariot élévateur ou comme briseur de grève. Il reste ce petit anachronisme qu'on ne connaît toujours pas. Puis on lit: Attention, conflit de travail sévit à cette compagnie. Donc, on ne peut pas prétexter l'ignorance. On note dans le même énoncé: L'employeur, Archer-Daniels-Midland Co. (Ogilvie Montréal), 950 Mills, Montréal, Québec, H3C 1Y4. Et moi aussi je donnerai un numéro de téléphone: 514-847-8522. Contactez Francine Farmer. Attention, compagnie en grève.

Ce n'est pas rien, monsieur le Président! C'est une preuve épouvantable que le gouvernement était de connivence avec une compagnie dans un conflit de travail qui embauchait des briseurs de grève.

• (1750)

Je poursuis mon énoncé. La minoterie Ogilvie continue sa production à l'aide de ces briseurs de grève, le Code canadien du travail ne l'interdisant pas. Elle continue même à déclarer des profits en imposant des dispositifs de sécurité qui ne sont quand même pas banals. On parle de caméras, on parle de clôtures, d'agents de sécurité, tout ceci est mis en place pour surveiller les grévistes et transporter les briseurs de grève à l'intérieur du site.

L'enjeu des négociations se résume comme suit: du côté syndical, les revendications sont simples; on n'en a fait aucune, on ne veut pas obtenir d'emplois supplémentaires, on ne veut obtenir aucun gain supplémentaire en ce qui a trait à la protection d'emplois, on ne veut obtenir aucune somme d'argent supplémentaire non plus. Ça se résume en une phrase: «garder nos emplois tels qu'ils sont, au salaire que nous avons», point.

On ne peut pas trouver meilleure attitude de la part des employés dans les périodes que nous vivons à l'heure actuelle, un très haut taux de compréhension. Des demandes patronales, cependant, je n'en ai noté que quelques-unes: le droit de modifier les horaires unilatéralement. En termes plus vulgarisés, cela veut dire: On va vous faire travailler quand on veut, comme on veut, pour combien on veut, à l'endroit où on veut. Deuxièmement, l'abolition de l'ancienneté pour les promotions et les mises à pied. En termes plus vulgaires, plus t'es têteux, plus tu vas avancer. Employons un terme québécois, je n'en trouve pas d'autre.

Il y a aussi la perte de sécurité d'emploi; cela veut dire encore la même chose, je ne le répéterai pas. L'élimination des préavis de mises à pied. Cela veut dire que quand tu pars le matin pour travailler, embrasse comme il faut ta femme et tes enfants parce qu'il se peut que le soir, tu ne puisses plus travailler à cette compagnie—là et tu n'as pas un mot à dire.

L'augmentation de la sous-traitance: ça veut dire de ne pas oublier de dire à ta femme que ça se peut qu'il rentre de tes chums que tu ne connais pas pantoute pour faire la même job que toi.

L'augmentation de l'embauche de salariés temporaires: cela veut dire que ton groupe de chums qui va peut-être venir faire ta job, il augmente encore un peu plus.