

## HULL

"Icitte, la seule chose qui existe c'est les travailleurs de la construction de la vallée de l'Outaouais en grève. Ça passe ben avant la FTQ et la CSN."

"Y a un boss qui a ri de nous autres quand on lui a parlé à 3 de fermer le chantier. Y riait pas mal moins quand on est retourné 125."

"Les gens ont été surpris dans la région. Ça fait longtemps qu'ils ont pas vu une grève de cette importance. Mais à part le propriétaire de la cantine mobile qui vend des lunchs sur les chantiers, tout le monde a compris ce qu'on voulait. A l'heure actuelle, presque tous les vendeurs de maté-

riaux de construction sont fermés et on ne voit pas un seul ready mix en ville."

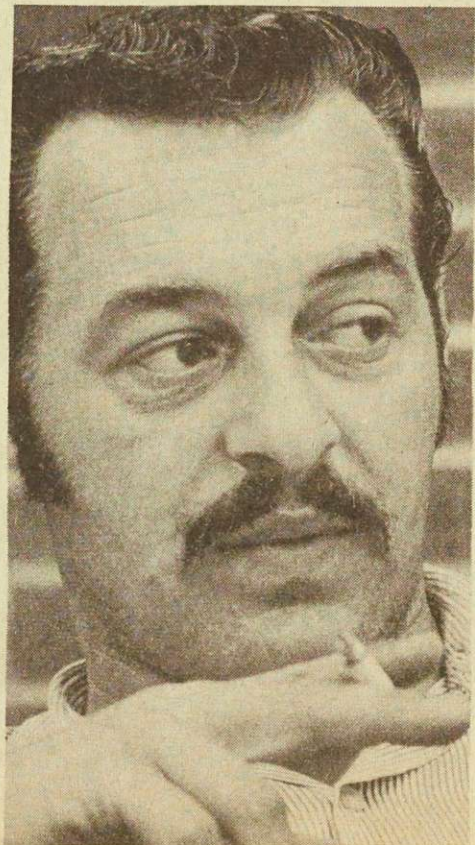
"Malgré ce que disent leurs dirigeants, en pratique, les gars des unions américaines nous appuient. Plusieurs nous téléphonent ou viennent nous voir pour nous aider. Il y en a sur tous les chantiers qui en ont profité pour prendre leurs vacances."

"Si le monde des autres régions en ont besoin, on est prêt à aller les aider. C'est notre première grève mais on se débrouille pas mal quand même."

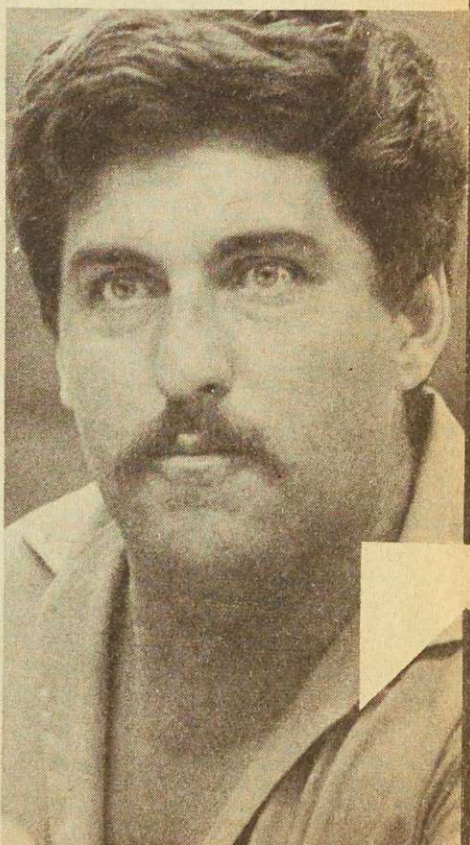
"Si la grève s'éternise, on va construire nous autres mêmes et prendre les profits pour nous autres. Pourquoi pas!"



léo monette,  
menuisier



robert rivest,  
menuisier



gilbert deault,  
menuisier

## ST-JÉRÔME

"Les unions américaines ont appelé leurs gars pour casser nos lignes de piquetage mais ils ont refusé. A l'heure actuelle ces gars-là travaillent avec nous autres. Ils viennent patrouiller avec nous autres pour surveiller les chantiers."

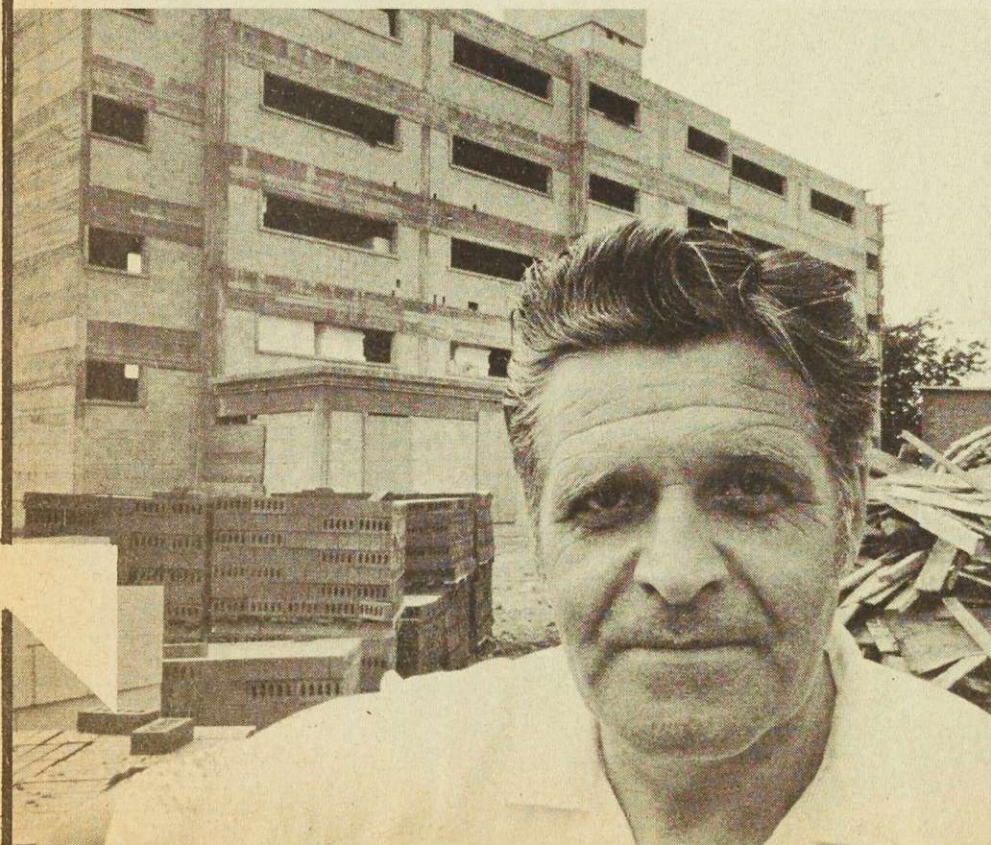
"C'est le front commun des trois centrales CSN-FTQ-CEQ qui a fait amender le bill sur l'assurance-maladie. C'est aussi par la solidarité qu'on va obtenir l'égalité."

"La haute direction des syndicats ne s'accorde peut-être pas, mais les travailleurs

vont la main dans la main pour la grève."

"Maintenant, c'est au gouvernement à bouger. Laporte n'hésite pas quand il s'agit de voter une augmentation pour les députés. Eh bien, qu'il prenne ses responsabilités sinon on va prendre les nôtres."

"On a beau dire, la construction c'est la seule industrie qui déménagera pas en Ontario. Y construisent pas de CEGEP en Ontario. Ça va se régler sur place, dans les Laurentides et dans les autres régions. Avant longtemps Montréal va être encerclé."



jean paquin,  
peintre



henri-paul morin,  
directeur de la grève

## MONTREAL

## SHERBROOKE

"Nous autres, on fait une assemblée par jour et y a toujours du monde. Le territoire est long à couvrir: 5 comtés. On trouve quand même des gars pour faire une vingtaine de patrouilles par jour."

"Y a des gars des unions américaines qui étaient gênés de ne pas faire la grève avec nous autres. Ils nous ont dit: 'on restera pas chez-nous pendant qu'il y a du monde qui font la grève pour des avantages qu'on veut obtenir nous autres aussi'. C'est pourquoi il y en a qui viennent patrouiller avec nous autres. Ils sont solidaires mais y sont dans la rue; pendant

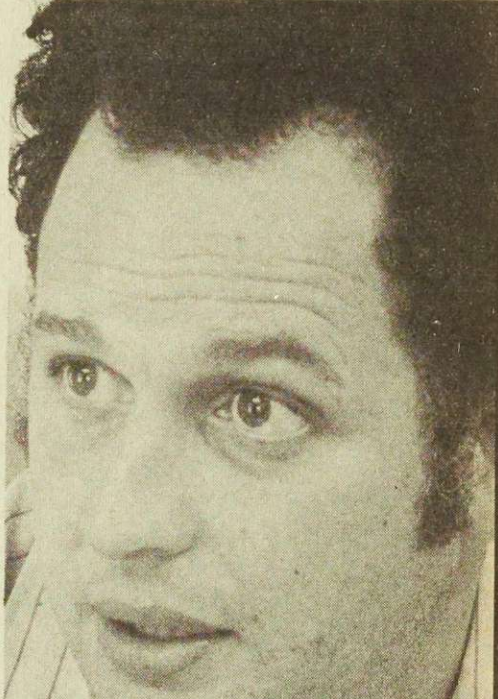
qu'ont fait la grève, leur union ne les aide pas à retirer l'assurance-chômage et ils ne retirent même pas d'ailleurs d'allocation de grève."

"Y a des entrepreneurs qui viennent nous voir pour des travaux d'urgence. Quand c'est sérieux, on y va, on les fait payer le gros prix et on met l'argent dans le fonds de grève. A Magog, il y a une boulangerie et une laiterie qui fournissent gratuitement le pain et le lait aux grévistes."

"A vrai dire, c'est nous autres qui mènent dans la région. On a eu un gros conflit en 1962 et c'est là qu'on a cassé les patrons."



vue de l'assemblée



rené ouellet,  
soudeur

## ST-HYACINTHE

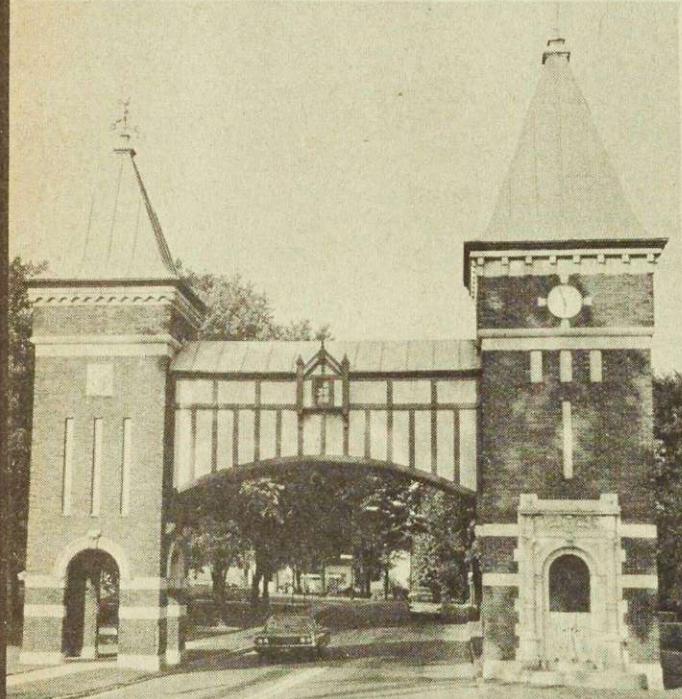
"On est tannés de se faire fouetter!"

"Les conditions de travail sont les mêmes qu'à Montréal ici et on veut les mêmes avantages. On a déjà eu une grève l'an passé, c'est pourquoi les gens n'ont peut-être pas l'air enthousiaste; on a voté à 56% en faveur de la grève. Mais l'ordre de grève est respecté. Ceux des unions américaines l'observent également. C'est aussi encourageant de voir que ça participe en masse chez les plus jeunes, plus que chez les anciens."

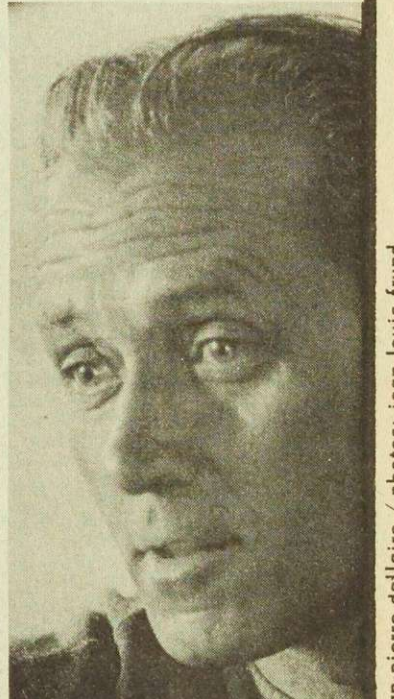
"On lâchera pas. L'égalité avec Montréal c'est vital pour nous autres. La région de

St-Hyacinthe n'est pas une région désignée parce qu'on dit qu'elle est trop près de Montréal; dans ce cas qu'on donne le salaire de Montréal aux travailleurs de la construction de St-Hyacinthe."

"En attendant, le gouvernement est assis sur la clôture. Y veut pas déplaire à certains. On dirait qu'il attend qu'on se chicanne entre nous autres... mais ça arrivera pas. Si on avait un gouvernement solide, les contracteurs ne seraient pas revenus sur leur parole et l'entente du 10 juillet 1969 aurait été respectée."

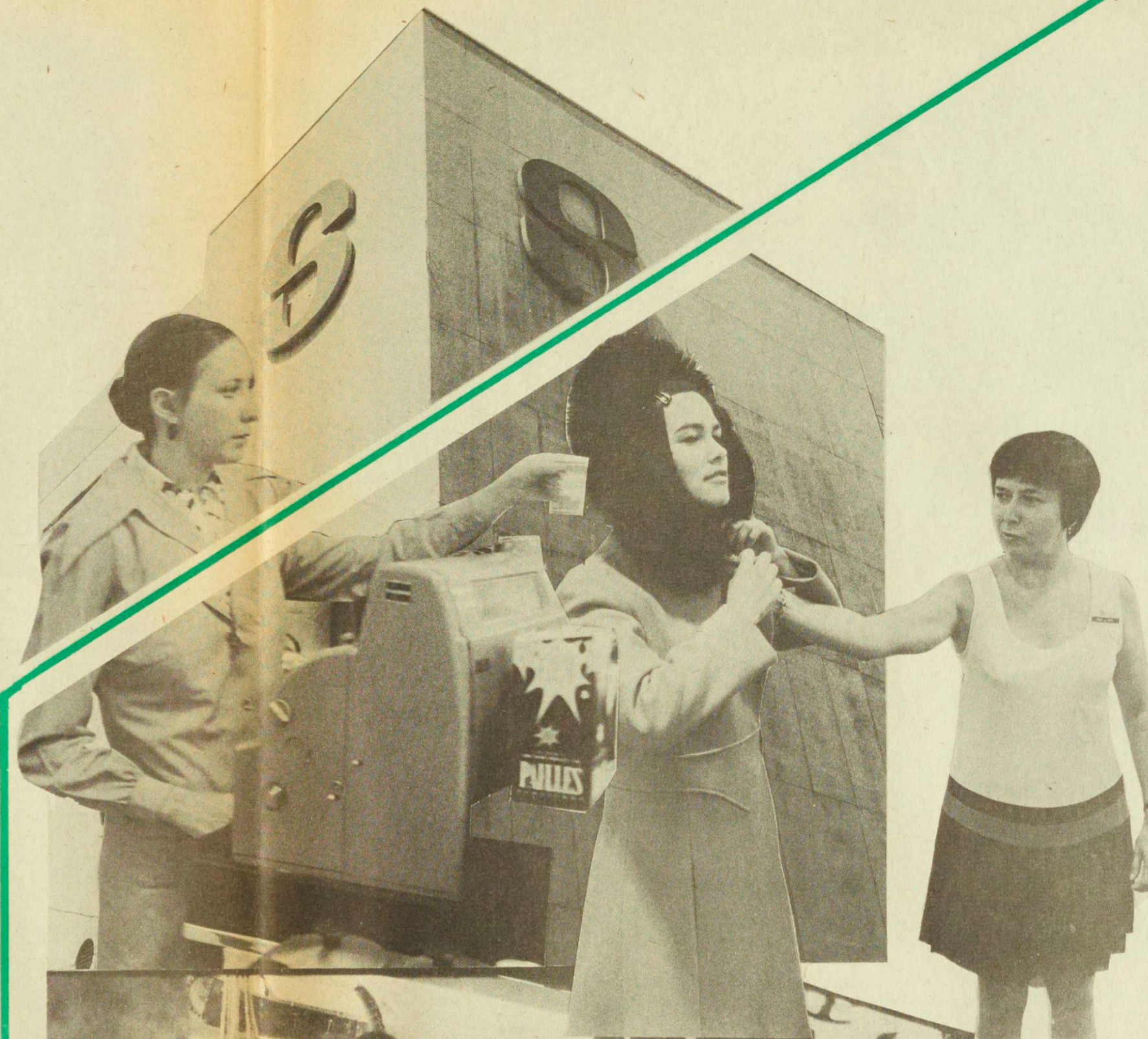


arthur perron,  
journalier



louis-philippe jalbert,  
président

conception graphique: jean gladu



## LE COMMERCE DES EMPLOYÉS

Dans les magasins, les patrons ont recours à tous les moyens imaginables pour empêcher l'organisation syndicale. Chaque fois qu'un syndicat commence à s'organiser avec quelque chance de succès, on voit naître à côté une association de boutique soutenue par les patrons. L'histoire du Syndicat de Québec (c'est le nom d'un magasin) résume les autres. Quand l'administration du magasin a vu que l'organisation syndicale marchait en grande, elle a fait venir l'Union des employés de commerce (local 500 - FTQ) pour casser les reins du vrai syndicat. Le local 500 s'est comporté dans cette affaire comme un véritable syndicat de boutique, et c'est pourquoi une requête en dissolution a été déposée contre lui devant le tribunal du travail, par le Syndicat des employés de magasin de Québec (CSN).

Les dates sont importantes à retenir:

- En mai 1969, le Syndicat des employés de magasin de Québec (CSN) commence un travail d'organisation auprès des employés (620 personnes syndicales) du Syndicat de Québec.

- Le 4 novembre 1969, le Syndicat des employés de magasin de Québec (CSN) est majoritaire au Syndicat de Québec et dépose une demande en accréditation.

- Le 7 novembre 1967, l'Union des employés de commerce, local 500 (FTQ) distribue un pamphlet aux employés du Syndicat de Québec annonçant la tenue d'une assemblée d'information sur la rue Fleury à Québec.

- 11 jours plus tard, l'Union des employés de commerce, local 500 (FTQ), dépose une demande en accréditation pour les employés du Syndicat de Québec.

- Le 23 juin 1970, le Syndicat des employés de magasins de Québec (CSN) saisit le tribunal du travail d'une requête pour obtenir la dissolution de l'Union des employés de commerce, local 500 (FTQ) — union dominée par l'employeur et qui sabote depuis un an toute tentative d'organisation syndicale dans les magasins de Québec.

L'histoire est claire et montre jusqu'où peuvent aller les patrons pour empêcher l'organisation syndicale dans le commerce. Lorsqu'il est trop tard pour l'empêcher, ils ne dédaignent pas de favoriser, et de financer un quelconque syndicat de boutique. C'est ce qui s'est passé au Syndicat de Québec.

La base de la requête en dissolution du local 500 (FTQ) est contenue dans les témoignages entendus par les commissaires-enquêteurs Conrad Rochette et Claude Pothier, lors des audiences relatives à la demande d'accréditation syndicale pour les employés du Syndicat de Québec.

Ces témoignages ont été publiés par le Service d'organisation de la CSN sous le titre "Le commerce des employés". Ils établissent hors de tout doute:

1. que les représentants de l'employeur, c'est-à-dire le Syndicat de Québec, ont participé à des assemblées du local 500 et ont travaillé au recrutement des membres pour le même local, ce qui est contraire aux dispositions du Code du travail;

2. que l'employeur a même participé au financement du recrutement des membres du local 500.

La secrétaire au service du personnel, Mme Carmen Rioux-Drolet, y admet avoir fait signer des cartes pour le local 500 dans un bureau séparé au 7<sup>e</sup> étage du magasin (étage où sont situés les bureaux de l'administration) et avoir remis l'argent au représentant du local 500. Elle a eu connaissance que l'assistant-directeur du personnel, M. Claude Chantal, a fait signer des cartes; il lui a d'ailleurs remis l'argent. Elle a assisté à deux assemblées du local — assemblées auxquelles a également assisté l'assistant-directeur du personnel.

Un employé, M. Robert Létourneau y révèle qu'un compagnon de travail l'a fait monter au bureau du directeur du personnel et que ce dernier leur a dit qu'il avait rencontré le représentant du local 500. Il leur a également affirmé qu'il y aurait une réunion du local 500 quelques jours plus tard.

Les témoignages établissent également que des chefs de département ont envoyé leurs employés au bureau du personnel où Mme Carmen Rioux-Drolet leur faisait signer des cartes du local 500.

L'affaire du Syndicat de Québec n'est pas exceptionnelle. Dans le commerce, les patrons recourent à tous les moyens imaginables pour empêcher l'organisation syndicale. Lorsqu'ils n'ont plus le choix, ils ne dédaignent même pas de s'entendre avec une organisation rivale sur le dos des employés. Le pire est qu'il se trouve des syndicats — comme le local 500 — pour jouer leur jeu.



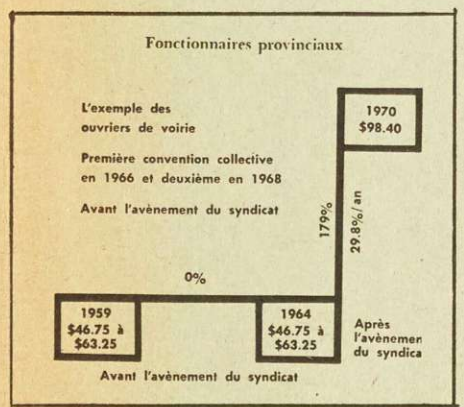


travailler pour de petites entreprises peu lucratives alors qu'ils travaillent en fait pour une grande entreprise moderne — et parce que, seuls, ils ne peuvent avoir la force de lutter contre les grandes associations patronales.

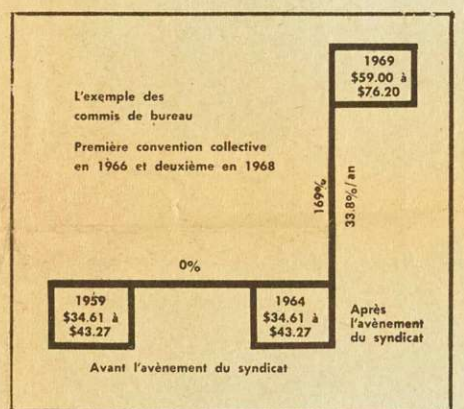
Leur situation a très peu changé au cours des dernières années. Pour comprendre ce que pourrait leur apporter le syndicalisme, il faut faire la comparaison avec des secteurs qui étaient, il n'y a pas si longtemps, aussi défavorisés.

L'exemple le plus probant est évidemment celui des services publics qui n'étaient pas syndiqués il y a 10 ans et que l'on croyait impossible à réveiller, à organiser.

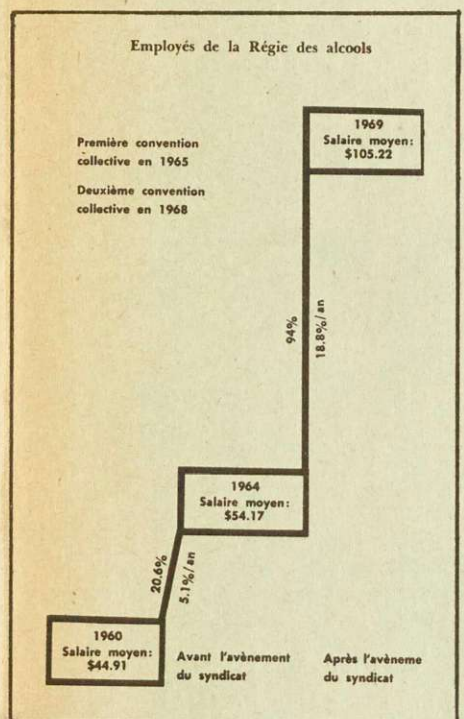
Trois exemples, que l'on retrouvera dans les tableaux suivants:



● les commis de bureau du gouvernement provincial ont obtenu 33.8 p.c. d'augmentation par entre 1964 et 1969, et donc après l'avènement du syndicalisme; leur salaire qui oscillait entre \$34.61 et \$43.27 par semaine se situe maintenant entre \$59.00 et \$76.20 par semaine;



● les employés de la Régie des Alcools du Québec ont obtenu 18.8 p.c. d'augmentation par an entre 1964 et 1969; leur salaire qui était de \$54.17 par semaine est aujourd'hui de \$105.22 par semaine.



Seul le syndicalisme peut permettre aux employés de commerce de faire des gains comparables.

### LES PROBLEMES D'ORGANISATION

De nombreuses tentatives ont été faites pour organiser les employés de commerce; elles se sont la plupart du temps soldées par des échecs.

Les obstacles sont en fait de taille. Deux éléments importants:

1. Les obstacles extérieurs — et tout particulièrement les lois qui obligent les syndicats à obtenir des accréditations pour chaque entreprise.
2. Les obstacles intérieurs — tout particulièrement l'attitude des patrons qui

ne reculent devant aucun moyen pour retarder, ou empêcher l'organisation syndicale et l'attitude des employés de commerce qui sont trop souvent victimes de la peur et du paternalisme qui règnent dans ce secteur.

### 1. LES OBSTACLES EXTERIEURS

Premier obstacle: le Code du travail qui oblige les syndicats à obtenir une accréditation pour chaque entreprise. C'est d'autant plus aberrant que 85% des entreprises du Québec — et c'est tout particulièrement vrai dans le commerce puisque l'on compte 75,000 marchands, dont au moins 45,000 marchands détaillants, ont 15 employés et moins.

Le travail d'organisation est donc énorme et dans bien des cas disproportionné avec les résultats qu'il est possible d'atteindre dans une entreprise ou dans un secteur.

L'exemple le plus probant est sans doute la syndicalisation du secteur de l'alimentation. Les chiffres sont clairs. Le Syndicat de l'alimentation de Québec (CSN) compte actuellement entre 1,000 et 1,200 membres. Pour y arriver, le Syndicat a dû obtenir près de 300 accréditations sur un territoire qui a 25 milles de rayon. La situation est identique à Montréal où il a fallu obtenir entre 600 et 700 accréditations pour regrouper de 1,600 à 2,000 membres.

Aucun déblocage n'est vraiment possible dans la situation actuelle. Depuis le début de l'année, un comité consultatif du Conseil du Travail et de la Main-d'œuvre — comité sur lequel siègent notamment Marcel Pepin et Jean Gérin-Lajoie des Métallos, étudie cependant la législation à adopter pour permettre la syndicalisation des non-syndiqués.

Une formule semble particulièrement prometteuse, celle présentée par Marcel Pepin: l'accréditation régionale sectorielle. Elle permettrait de regrouper les travailleurs par grandes régions et par secteurs. Dans le cas de l'alimentation, il aurait suffi d'une accréditation au lieu des 300 qui ont été nécessaires à Québec et d'une accréditation au lieu des 600 qui ont été nécessaires à Montréal. Il est possible, dit-on, qu'une législation soit présentée à l'automne pour remédier à la situation présente.

### 2. LES OBSTACLES INTERIEURS

Le Code du travail et la multiplicité des entreprises n'expliquent pas tout. Même chez les gros employeurs, les tentatives d'organisation syndicale se soldent le plus souvent par des échecs.

Les employés de Dupuis Frères sont bien sûr syndiqués depuis 1951 mais tous les efforts pour syndiquer les employés des grands magasins de l'ouest (Morgan's, Eaton's, Simpson's, Ogilvy's) n'ont pas donné de résultats. La situation est identique à Québec — où elle pourrait désormais évoluer rapidement, puisque seuls les employés de Pollack sont actuellement syndiqués.

Deux éléments jouent — et très fortement, à l'intérieur même des entreprises:

#### A. L'attitude des patrons

Le Comité de régie de la Fédération du commerce dénonce justement l'attitude des gérants d'entreprise — "qui sont le plus souvent les esclaves d'un superviseur étranger" et qui font tout en leur pouvoir pour empêcher la syndicalisation.

Tous les moyens sont bons: favoritisme (un exemple: depuis le début de la campagne d'organisation en mai 70, les employés ayant signé une carte de la CSN ne peuvent obtenir de promotion au Syndicat de Québec), ségrégation des sexes, protection d'employés, etc... C'est d'autant plus facile que les employés n'ont aucune sécurité d'emploi et peuvent être congédiés n'importe quand.

Dans certaines régions de la province, 70% des employés de commerce désirent se syndiquer mais en sont empêchés par l'attitude des employeurs qui organisent des meetings pour prévenir l'organisation ou congédient tout simplement ceux qui y travaillent. Dans certains cas, de 25 à 100 employés ont été congédiés du jour au lendemain pour tuer le syndicat.

A la limite, l'employeur va même jusqu'à favoriser, et jusqu'à financer, un quelconque syndicat de boutique. C'est notamment ce qui se passe présentement au Syndicat de Québec.

#### B. L'attitude des employés

Les tactiques d'intimidation patronale n'auraient pas tant de succès si elles ne tombaient dans un milieu où règnent le paternalisme et la méfiance. Pour bien le comprendre, il faut tenir compte de la mentalité particulière de l'employé de commerce.

Dans les petites entreprises — et c'est la majorité des cas puisque la plupart des entreprises de commerce ont 10

employés et moins, l'employé vit très près du patron. L'adhésion au syndicat est donc perçue comme une attaque personnelle contre lui.

Il y a plus. Dans les petites, et dans les grandes entreprises, l'employé est en concurrence directe (cela joue notamment au niveau des commissions) avec ses collègues de travail. Il développe donc une mentalité individualiste — qui vient renforcer son sentiment d'appartenir à la classe moyenne et non à la classe des travailleurs. Il se méfie d'autant plus des syndicats que l'amélioration de son sort ne lui semble pas liée à l'amélioration du sort de ses collègues. Individualiste, méfiant à l'égard de ses collègues, en contact quotidien avec son patron (et avec un patron qui joue constamment un employé contre l'autre), l'employé de commerce a finalement peur. Même convaincu que le syndicat pourrait lui venir en aide, il répondra: "Ce n'est pas pour moi". Là aussi, et peut-être plus profondément qu'ailleurs, il est victime du milieu dans lequel il travaille.

### UNE APPROCHE NOUVELLE POUR L'ORGANISATION

"On n'organise pas des commis de magasins comme on organise une usine de fabrication de quoi que ce soit, ou des métallos, ou des fonctionnaires, ou des mineurs, ou des gars de la construction. Il faut tenir compte de la psychologie bien particulière de l'employé de magasin."

"Il faut attirer indirectement son attention en l'auto-suggestonnant, en le motivant par l'intérieur à l'action syndicale, de longue date, fort longtemps à l'avance."

(Livre blanc sur l'organisation dans le commerce)

Les tentatives d'organisation dans le secteur commerce se sont la plupart du temps soldées par des échecs. Il importe donc de trouver une nouvelle méthode qui tienne compte du paternalisme, de la méfiance et de la peur qui règnent dans ce secteur.

C'est le travail auquel s'est attaquée la Fédération du Commerce (CSN) après sa création en décembre 1968.

Deux opérations sont à retenir:

#### 1. L'Opération-Sondage à Montréal

En février 1970, les journaux ont publié huit annonces (6 françaises, 2 anglaises) invitant les employés de commerce à demander une brochure ("Le commerce peut payer de bons salaires; venez les chercher") qui avait été préparée à leur intention par la Fédération du Commerce. Plus de 200 demandes ont été faites. Siméon Gagné, le président du Syndicat des employés de Dupuis Frères — qui fut le grand responsable de l'Opération, en conclut: "Cela prouve qu'il y a un grand appétit syndical chez les employés de commerce de Montréal. Cela prouve aussi qu'il faut faire de l'éducation syndicale avant même de tenter de syndiquer les employés de commerce. Il faut être prêt à attendre 3 ou 4 ans avant d'avoir vraiment des résultats."

#### 2. L'enquête de Claude Girard à Québec

A Québec, l'organisateur Claude Girard est allé encore plus loin puisqu'il a fait enquête pendant sept mois sur la situation des employés de commerce de la région. Quelques données: le salaire moyen des femmes travaillant dans le commerce est de \$43. par semaine, celui des hommes, de \$65. par semaine; seuls les employés des grands magasins font 37 heures 1/2 par semaine, les autres font 45, 50 heures. Deux faits l'ont aussi frappé: les gens ont un grand appétit syndical, mais ils ont peur; ils nous disent "Vous avez raison, il faudrait un syndicat, mais ce n'est pas possible chez nous". Il en conclut lui aussi à la nécessité de faire de l'éducation syndicale à long terme.

L'enquête de Claude Girard a d'ailleurs porté des fruits. Mais la stratégie syndicale consistait à syndiquer les employés des grands magasins (le Syndicat de Québec et la Compagnie Paquet) pour passer ensuite aux petits du Mail St-Roch (en tout 2,500 employés) s'est heurtée, et se heurte encore aux attitudes anti-syndicales des patrons.

Tous les membres de la CSN qui veulent recevoir gratuitement LE TRAVAIL peuvent faire parvenir leur nom et adresse au bureau du journal, 1001 St-Denis, Montréal 129.

Je désire recevoir LE TRAVAIL

Nom .....

Adresse .....

### le travail

Organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) "Le Travail" paraît deux fois par mois. — Directeur: GUY FERLAND. Bureaux: 1001, St-Denis, Montréal. Tél.: 842-3181. Composé et imprimé par les Editions du Richelieu, St-Jean de Québec. Le ministère des postes à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de troisième classe de la présente publication. Permis no 80.

# C'ESTE JOB LÀ C'TA NOUS AUTRES

photos : François Demers / reportage : Michel Chrétien

Depuis plus de cinq mois, 404 travailleurs en chômage se rencontrent tous les jours de 9 h. à 4 h., au centre Paul Sauvé. Seulement 10% du groupe a abandonné, et la majorité de ceux-là pour des motifs de survie et non par découragement. "D'ailleurs y viennent nous voir pis on leur en veut pas."

Ce sont les GARS DE LAPALME que plusieurs croyaient disparus de la lutte syndicale ou à la veille d'abandonner. Mais il n'en n'est rien, et il faut passer les voir et discuter avec eux pour saisir la solidarité qui anime ce groupe.

Tous les jours ils se réunissent: rencontre avec l'exécutif, placage, lecture, jeu de carte, réparation d'auto, sports. Ils occupent utilement les temps libres et s'en-tendent.

## "LE MORAL EST BON"

En jasant avec les gars on s'aperçoit que le moral est toujours bon, et ils sont en général très souriant malgré la chaleur torride. Tous et chacun vous affirme leur solidarité, leur optimisme et leur détermination. "On recommencerait n'importe quand, le moral est encore bon." "C'est le cinquième conflit qu'on a ensemble, on commence à savoir se défendre." "Les gars se tiennent fort." "On sait qu'on va retourner au travail, qu'on va rentrer ensemble." "On a commencé le bal, pis on va le finir à la vie à la mort; c'ta nous autres c'te job là." Et en questionnant tout le monde on retrouverait sans doute les mêmes réponses car les gars sont persuadés qu'ils reprendront leur travail bientôt. "Ça peut pas durer comme ça éternellement c't'affaire là, Kierans pis son gouvernement peuvent pas rire du monde longtemps." "On est rendu trop loin pour lâcher... on veut pas perdre notre séniorité, ça se rattrape pas ça; y en a que ça fait trente ans et plus qu'y faisaient c'te job là... va falloir que ça se règle parce que ça va aller mal."

Mais ce qui renforce leur détermination, c'est leur conviction profonde que personne ne peut les remplacer adéquatement dans les circonstances actuelles. "Sur ma run y sont trois camions au lieu d'un, pis y claire même pas mon ouvrage." "Le gouvernement est ben malhonnête dans c't'affaire là; c'qu'y veulent prouver c'est qu'y peuvent faire le service avec 250 hommes au lieu de 400, mais y font même pas un bon service pis ça leur coûte plus cher parce qu'y donnent des contrats à des camionneurs privés. En plus, y déguisent les dépenses en utilisant des camions du ministère de la fonction publique; y engagent des part-time sans sécurité d'emploi. Mais y aime ben mieux fonctionner comme ça le cochon de gouvernement." Bazinet un ancien dispatcher raconte, dégouté, qu'on lui a offert le triple de ce qu'il gagnait pour la même job. "En cinq mois y ont même pas pu s'organiser un bon service; pis c'est pas moi qui va aller leur aider."

## "LES JOURNAUX SONT FOQUÉS"

Déplorant l'ignorance du public face au conflit et à l'expérience qu'ils vivent présentement, on ne se gêne pas pour critiquer les mass-média "qui appartiennent à l'establishment". "On parle pas souvent de nous autres". "Les journaux sont foqués, le public est mal informé, pis c'est pas toujours la faute aux journalistes." Malgré tout, certains racontent avec fierté, qu'il y a quand même des gens qui PENSENT aux GARS DE LAPALME. "J'ai vu des gars sur la rue, des gars qui faisaient notre job, se faire traiter de scab par du monde qui sont pas de notre gang... ça fait plaisir, mais c'est rare."

## "VERS UN NOUVEAU GENRE DE SYNDICALISME?"

FRANK DITERLIZZI, c'est avant tout un gars de Lapalme, avec les mêmes problèmes, mais c'est aussi le président du syndicat; et s'il se défend d'être un chef syndical, il semble avoir des qualités de leader qui ne sont pas étrangères au succès de l'organisation.

Il exprime dans un langage coloré ce que les gars pensent. C'est un lutteur enragé, mais lucide, prêt à tout pour obtenir justice.

## "Y A QUELQU'UN QUI VA MANGER UNE CLAQUE"

Questionné sur l'évolution du conflit, Diterlizzi déclare que même si officiellement c'est le statu-quo, il y a de "l'amélioration officielle, sous le terrain", mais

que de toute façon, à court terme, "y a quelqu'un qui va manger une claque; peut-être nos gars, peut-être quelqu'un de haut placé" et à long terme, "on peut durer longtemps."

## "UN SYNDICALISME REALISTE"

Lorsqu'on lui demande s'il croit avoir l'appui du public ou si le slogan "pensez aux gars de Lapalme" s'avère efficace, Frank s'enflamme et parle d'un nouveau slogan "nous ne croyons plus en personne d'autres qu'en nous-mêmes; notre force c'est nous-mêmes, aucun politicien, aucun chef syndical va nous dire où est notre fin ou notre victoire... ça fait cinq ans qu'on se bat, les gars savent où ils s'en vont." C'est d'ailleurs la raison pour la-

quelle il ne se dit pas étonné du moral de ses gars et du succès de l'expérience humaine qu'ils vivent chaque jour. Et cette expérience, il compte en profiter "si jamais on passe à travers, c'est un nouveau genre de syndicalisme qu'on va bâtir. Notre force à nous, c'est les membres qui décident; nous autres on va proposer que les négociations se fassent devant les membres et changer de comité de négociation à chaque fois. On voudrait développer un syndicalisme réaliste." Avant de terminer l'interview, Frank Diterlizzi insiste pour remercier les syndicats de l'extérieur de Montréal pour le "25¢ par semaine" et pour fustiger les syndicats et les "gros syndicalistes" de Montréal qui se fichent des "gars de Lapalme".



BAZINET

BELVILLE

GAUTHIER

DITERLIZZI

CHAPUT