

PRÊTRES ET LAICS

REVUE D'APOSTOLAT LAIC ET DE PASTORALE POPULAIRE

L'HOMME AU TRAVAIL

- **Présence de l'Eglise dans le monde ouvrier**
Jacques Bissonnette
- **Reconnaître le travailleur d'aujourd'hui**
Denyse Gauthier
- **Regard sur l'adulte ouvrier d'aujourd'hui**
Jean-Louis Dion
- **Une prise de conscience des travailleurs à St-Jérôme**
Jacques Grand'Maison
- **Développement du M.T.C. dans un quartier de Montréal**
Jacques Champagne
- **Le M.T.C., une expérience de deux ans**
Laurent Denis
- **Réflexions chrétiennes sur une grève**

Tél. 844-1761

Rôtisserie **C-SI-BON**

BIERE — VINS — SPIRITUEUX
Spécialités: Poulet Bar-B-Q — Steaks — Mets canadiens
Livraison à domicile

Salon privé pour groupe
Paul Allaire, prop.

815 est, rue Ste-Catherine (près St-Hubert)

Montréal

Hommages



Rimouski, Qué.

Tél. 723-1212

Avec les hommages de la

Charbonnerie St - Laurent Inc.

Huile de chauffage

2620 Notre-Dame

TROIS-RIVIERES

Tél. FR. 4-6221



La Brasserie **MOLSON** *du Québec Ltée*



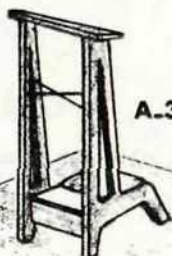
A.300

\$22.50

Prie Dieu avec agenouilloire
rembourré, coffre ou
tablette à livre.

Ameublement d'Eglise

Nilus
Leclerc
INC.
L'ISLETVILLE, QUE.



A.351

\$38.00



Beauce, Québec, Montréal, Halifax

Une gracieuseté de



STEINBERG

DUSTBANE

Service moderne d'entretien des immeubles

maisons canadiennes

produits et matériaux d'entretien des édifices

ainsi que les contrats à forfait.

465, RUE MARCONI,
QUEBEC 8, Qué.
683-3760

2068, 55e AVENUE
DORVAL, Qué.
631-5521



100 chambres avec bain,
douche, radio

●
Service d'ascenseur

●
Air climatisé

●
Entièrement à l'épreuve
du feu

HÔTEL ST-LOUIS

L.-R. MARTIN, prop.

6, rue St-Edmond

RIMOUSKI, Qué.

Téléphone: Réservation: 723-2251 et 723-2385

Sous la même direction: MANOIR ST-LAURENT, Luceville, Qué.

PRETRES et LAICS

Revue d'apostolat laïc
et de pastorale populaire

Comité de direction:

Paul-E. Pelletier (dir.)
Paul-E. Charland (réd.)
Paul-E. Deschênes (pub.)
Roger Polier, o.m.i.
Jacques Lemay, o.m.i.
Laurent Denis, o.m.i.

Principaux collaborateurs:

J.-M. Lebeau (St-Jean)
R. Maurice (St-Jérôme)
G. Lacasse (Ottawa)
A. Desmartis (Québec)
U. Bentante (Montréal)
Guy Laforce (Montréal)
Ray. Roy (Victoriaville)
Jacques Grand'Maison

Secrétariat:

Annette Dumas

Prêtres et laïcs veut être un
carrefour et un instrument de
travail des prêtres et des laïcs
préoccupés de pastorale popula-
laire et d'apostolat laïc, soit
dans les mouvements d'action
catholique ouvrière, d'action
familiale ou sociale.

Avec la permission de
l'Ordinaire:

Abonnement:

\$0.50 le numéro
\$4.00 pour un an
\$7.00 pour deux ans

Rédaction et administration:

1201, rue Visitation,
Montréal (24), P.Q.
Canada.
Téléphone: 524-1188

"Le Ministère des Postes, à
Ottawa, a autorisé l'affranchis-
sement en numéraire et l'en-
voi comme objet de deuxième
classe de la présente publica-
tion".

"Frais de port garantis si non-
livrable".

SOMMAIRE

Mars 1968
Vol. XVIII

Editorial

Famille et travail
Paul-Emile Charland, o.m.i. 106

Situation pastorale

Présence de l'Eglise dans le monde ouvrier
Jacques Bissonnette, ptre 107

Qui est l'homme au travail?

Reconnaître le travailleur d'aujourd'hui
Denyse Gauthier 113

Regard sur l'adulte ouvrier d'aujourd'hui
Jean-Louis Dion, o.m.i. 118

Promotion par engagement

Une prise de conscience des travailleurs à St-Jérôme
Jacques Grand'Maison
Rita Maurice 130

Développement du M.T.C. dans un quartier de Montréal
Jacques Champagne 139

Témoignages

— Un couple 144
— Une mère de famille 145
— Une équipe d'acheminement du M.T.C. 146

Le Mouvement des Travailleurs Chrétiens,
une expérience de deux ans
Laurent Denis, o.m.i. 148

Réflexions chrétiennes sur une grève
Jacques Archibald et Yvon Lemay 155

Les richesses du passé... sur le Travail
Le Rédacteur 117

Les affaires sont les affaires
La Direction 138

Actualités pastorales 161

Livres récents 163

Imprimerie L'Action populaire Ltée, Joliette, P. Q.

Editorial

FAMILLE ET TRAVAIL

La famille et le travail constituent les deux pôles de la vie pour l'immense majorité des hommes. Les problèmes de l'un se répercutent sur l'autre, non seulement au plan économique et budgétaire, mais plus profondément encore, au plan psychologique et, par voie de conséquence, sur le plan de la foi.

Après donc avoir abordé en janvier quelques aspects de la pastorale familiale, le réalisme apostolique exige que nous ne perdions pas de vue la pastorale du travail.

Avec la sexualité, le travail est pour la personne humaine l'activité qui comporte les significations les plus profondes: celles de l'utilité et de la valeur personnelle. *Celle plus fondamentale encore de l'identité personnelle*: "Qu'est-ce que tu fais dans la vie?"

Comme la sexualité également, le travail est le lieu de rencontre entre les humains, le lien de solidarité. Par ses implications profondément humaines, le travail est pour le chrétien le terrain privilégié de l'évangélisation. Ou plutôt le travailleur, l'homme au travail. Que nous soyons ouvrier, professionnel, fonctionnaire, tous nous connaissons la loi du travail. Finie, la mystique ouvrière, qui conservait un relent de la lutte des classes. Elle est en train de se dépasser dans une solidarité humaine par le travail.

Les chrétiens ne sont pas étrangers à ce changement de mentalité et c'est plus qu'un symptôme que nous croyons percevoir dans cette mutation de la L.O.C. en Mouvement des Travailleurs Chrétiens.

Paul-Emile Charland, o.m.i.

PRESENCE DE L'EGLISE

DANS LE MONDE OUVRIER

*Jacques Bissonnette, ptre,
aumônier de la C.S.N.*

A un colloque réunissant des prêtres de paroisses ouvrières (1) un participant faisant cette réflexion: "L'Eglise du Québec aura perdu d'ici peu la classe ouvrière: nous nous retrouverons dans la même situation que l'Eglise de France au début du siècle." Sans partager totalement l'angoisse de ce pasteur, le jugement qu'il porte sur la situation de l'Eglise en milieu ouvrier nous invite à la réflexion. Il y a des mutations profondes qui s'opèrent dans cette portion de l'Eglise de Dieu. Saurons-nous les discerner et adapter notre action pastorale à ces nouvelles situations? Sans vouloir épuiser le sujet, nous voulons proposer quelques réflexions sur ce défi que le monde ouvrier lance à l'Eglise d'aujourd'hui.

L'Eglise a, dans le passé signifié de diverses façons son intérêt pour le monde ouvrier. Les interventions officielles de la hiérarchie (lettre pastorale, encyclique), la mise sur pied de certaines institutions (syndicalisme, coopération), l'action de prêtres spécialisés dans les questions sociales, l'action catholique ouvrière et les services qu'elle a mis sur pied sont autant de preuves de sa sympathie. Ces actions d'autre part, n'ont pas mobilisé les énergies des pasteurs et des chrétiens au service des institutions ecclésiales. Au contraire des contre-témoignages individuels et collectifs ont hypothéqué lourdement ces efforts généreux. Peut-on rester surpris alors de voir s'exprimer dans le monde ouvrier des critiques

(1) Voir "Prêtres et Laïcs", février 1968: Prêtres et laïcs face à la pauvreté.

parfois violentes vis-à-vis l'Eglise et ses représentants? Peut-on rester surpris de voir le monde ouvrier prendre ses distances par rapport à l'institution ecclésiale qui ne témoigne pas de ce qu'elle proclame et enseigne? Faut-il s'étonner si le monde ouvrier rejette une Eglise dans laquelle il ne s'est jamais senti chez lui?

Face à ces transformations, on conclura que l'Eglise est "en perte de vitesse". Il ne faudrait, cependant, pas succomber à la tentation du défaitisme et abdiquer devant les défis que le monde ouvrier pose aux pasteurs. Certains se surprendront peut-être de voir apparaître des réactions en un milieu que l'on croyait à l'abri des secousses qui ébranlent l'Eglise actuellement.

MUTATIONS AU SEIN DE L'EGLISE

Or, ces mutations que l'on observe, ne sont-elles pas dans la ligne d'une purification de notre christianisme traditionnel et d'un retour aux sources évangéliques? Le monde ouvrier réagit de plus en plus à toute forme de domination, à toute attitude paternaliste. Les chrétiens de ce milieu veulent être traités en adulte, n'acceptant plus d'être considérés comme des auditeurs soumis et de simples consommateurs des sacrements. Ils refusent un christianisme dilué, édulcoré. Ils veulent eux aussi retrouver un christianisme vrai qui s'inspire des exigences de l'évangile. Les chrétiens de ce milieu souffrent d'une Eglise installée, dont les richesses et la puissance sont sources, sinon de scandale, du moins de propos virulents. Ils comparent le style de vie "petit bourgeois" d'un trop grand nombre de leurs pasteurs avec la situation d'insécurité dans laquelle ils vivent. Ils veulent redonner à l'Eglise un visage plus missionnaire; ils appellent une Eglise pauvre et servante de ceux qu'elle a mission de conduire au Père, une Eglise qui épouse les aspirations de justice, de fraternité, de solidarité qui caractérisent l'âme ouvrière.

Ces mutations, même si elles ne rejoignent pas la conscience de tous les pasteurs, ont provoqué des interrogations chez plusieurs. On sent que ça bouge, que l'Esprit est à l'oeuvre. Diverses expériences, en vue de rendre l'Eglise présente au monde ouvrier, ont été tentées. On peut citer, entre autres, l'initiative que certains ont prise dans la lutte à la pauvreté, l'expérience de prêtres vivant en quartier, celle de prêtres et séminaristes ayant vécu en milieu de travail, celles de religieux et religieuses vivant au coeur de collectivités ouvrières. Ces efforts sont fort louables; mais ils comportent des déficiences qui ne peuvent qu'être à la longue, préjudiciables et à l'Eglise et au monde ouvrier. Mentionnons-en quelques-unes qui nous apparaissent évidentes:

FAIBLESSES DE NOS EFFORTS

1) Il s'agit d'expériences isolées, d'initiatives parsemées. C'est ainsi que l'on soulignera l'action de tel prêtre, de l'équipe cléricale de telle paroisse, etc... Il y a peut-être là une part d'inévitable surtout quand on se trouve dans une phase de recherche et d'expérimentation. Mais un moment arrive où à la "libre entreprise" de chacun doit succéder un effort de réflexion entre prêtres en vue de définir des orientations pastorales qui seront agréées par l'ensemble des pasteurs. Au lieu de faire bande à part, de *tenter son expérience*, il y aurait avantage à *coordonner les efforts*, à insérer les initiatives dans une pastorale d'ensemble du monde ouvrier.

Cette pastorale d'ensemble du monde ouvrier est à faire, à inventer. Elle est la responsabilité de tous ceux qui sont engagés à quelque titre que ce soit au service des chrétiens de ce milieu. Or, n'a-t-on pas l'impression qu'actuellement elle est le souci de quelques-uns dans l'Eglise, qu'un trop grand nombre de pasteurs sont, sinon désintéressés, du moins indifférents face aux nouvelles réalités du monde ouvrier. On ressent l'absence de cohésion, de solidarité entre responsables de la pastorale auprès des travailleurs. Il ne s'agit pas de rechercher l'uniformité paralysante, mais *d'être suffisamment préoccupé de travailler en Eglise, de donner le témoignage de l'Eglise en responsabilité dans ce milieu particulier*. Sommes-nous sensibilisés à cette action d'Eglise, au point de vivre "en communion" avec tous ceux qui sont engagés dans l'apostolat du monde ouvrier? Sommes-nous soucieux de prendre en charge les initiatives pastorales qui naissent en ce milieu? Le sens de la collégialité, du travail en équipe, de l'action collective nous sied peu. Nous avons à découvrir les interdépendances qui nous relient les uns aux autres, malgré la diversité de nos tâches pastorales.

2) Il s'agit d'expériences trop cléricales où les laïcs n'ont pas été suffisamment associés. La tentation nous guette, comme prêtres, de *cléricaliser l'Eglise*. On se *défendra de telles visées*. Le laïcat peut, à ce point de vue, nous aider à retrouver une juste conception de l'Eglise, non seulement en théorie, mais aussi au plan de l'action pastorale concrète.

Dans les expériences pastorales en vue de rendre présente l'Eglise au monde ouvrier, ce sont des prêtres, religieux ou religieuses qui, selon le cas, en ont été les artisans. Dans quelques cas, on a tenu à consulter les laïcs sur l'expérience qu'on

voulait entreprendre. Or, une présence d'Eglise dans le monde ouvrier doit associer intimement le couple "prêtre-laïc". Sinon, l'Eglise sera encore perçue comme une institution cléricale alors qu'aujourd'hui, on cherche à la présenter comme la communauté des chrétiens, le peuple de Dieu. A moins que le but que l'on poursuit dans ces expériences soit de rendre l'institution accessible aux hommes et de présenter de celle-ci un autre visage que celui sous lequel elle avait été trop longtemps identifiée. On aura alors la présence de l'Eglise-institution en monde ouvrier. L'Eglise-communauté y sera absente. D'autant plus, qu'aujourd'hui, tout effort pastoral ne peut avoir de résultats durables, sans la participation concertée de tous ceux qui constituent le peuple de Dieu (laïcs, religieux, prêtres).

3) Il s'agit d'expériences qui semblent prendre davantage origine des besoins institutionnels que des besoins de ceux à qui elles s'adressent. A une Eglise omniprésente, nous passons actuellement à une période où l'Eglise-institution devient de plus en plus absente du monde profane. Le milieu ouvrier n'échappe pas à cette constatation.

Nos réflexes cléricaux et ecclésiaux nous servent maladroitement dans les changements pastoraux que nous opérons. Nous sommes plus préoccupés d'adapter nos structures, notre système (dans bien des cas, de façon superficielle), plutôt que de mettre en cause nos méthodes et nos approches pastorales.

Il ne s'agit pas de déprécier tout le renouveau entrepris dans le domaine sacramentel et liturgique. Mais on peut se demander si nos réformes sont suffisamment radicales. En d'autres termes, sommes-nous plus préoccupés de faire marcher l'appareil sacramentel et ecclésial, plutôt que de rejoindre les chrétiens dans leur vie; plus préoccupés d'assurer la permanence de nos structures, plutôt que de favoriser une évangélisation de la foi? Au lieu de centrer nos préoccupations pour sauvegarder l'institution, n'y aurait-il pas avantage pour nous, à mieux connaître les ouvriers, leurs besoins, leurs aspirations? A rejoindre les chrétiens dans leur vie? A nous laisser enseigner par eux sur les situations concrètes qu'ils ont à affronter? A partager avec eux inquiétudes et angoisses, joies et espoirs qu'ils ressentent? Ne vaudrait-il pas mieux faire surgir la foi de la vie, rendre les chrétiens du monde ouvrier conscients de la présence et de l'action de Dieu dans leur existence?

EXIGENCES D'UNE PASTORALE OUVRIERE

Ces réflexions que nous venons d'exprimer n'ont d'autre but que d'aider à préciser certaines exigences d'une pastorale du monde ouvrier. Nous voudrions, maintenant, évoquer les principales caractéristiques que la pastorale ouvrière doit comporter aujourd'hui. Nous voulons en souligner trois, à savoir: la pastorale du monde ouvrier doit être missionnaire, être axée sur l'évangélisation et s'associer le laïc chrétien.

A) La pastorale du monde ouvrier doit être missionnaire

En ce sens, la pastorale doit suivre le mouvement de l'"Incarnation". Dieu a voulu se rendre présent aux hommes. Il a pris l'initiative du salut. La mission de l'Eglise consiste à continuer ce mouvement puisque le Christ lui a donné mission de porter la bonne nouvelle aux hommes de toutes les nations.

Nous avons à retrouver ce sens missionnaire de l'Eglise, non pas uniquement à l'égard des "pays de mission", mais aussi à l'égard de notre propre milieu, auprès des chrétiens qui attendent le message de l'espérance et de l'amour. Cela exigera de nous des dépouillements; il faudra nous désinstaller pour aller au monde ouvrier. Ne peut-on pas affirmer que la pastorale du monde ouvrier a jusqu'ici consisté à faire venir le monde ouvrier sur notre terrain ecclésial. De plus en plus, on devra se déplacer et rejoindre les ouvriers là où ils sont, où ils vivent leur vie quotidienne, en terrain profane. D'une situation où nous étions en sécurité, nous aurons parfois l'impression de plonger en pleine insécurité. Peut-être, est-ce cela qu'il nous faut pour nous dépouiller de certains défauts cléricaux: dogmatisme, moralisme, etc...? On rejoindra la vie. On expérimentera avec les chrétiens de ce milieu ce que la vie de la foi exige quand on est confronté aux réalités, défis, inquiétudes de la vie concrète.

Notre compréhension du monde ouvrier sera beaucoup plus expérimentale que livresque. Nous serons, dès lors, plus attentifs aux hommes, plus sensibilisés aux richesses de l'âme ouvrière.

B) La pastorale du monde ouvrier doit être axée sur l'évangélisation

Le renouveau pastoral dans l'Eglise a surtout été centré sur la pastorale sacramentelle et liturgique. On peut se demander si ce renouveau a véritablement changé les attitudes, mentalités et comportements des fidèles chrétiens. On leur a rendu plus accessible des réalités qu'ils peuvent davantage apprécier. Mais leur vie de foi rejoint-elle leurs préoccupations quotidiennes? N'est-on pas encore à entretenir un cloison-

nement entre le religieux et le profane? Quel effort avons-nous entrepris pour aider les chrétiens du monde ouvrier à faire le lien entre foi et vie? On n'a qu'à voir les quelques rares cellules d'action catholique adulte pour se rendre compte que peu de pasteurs ont le souci, la préoccupation d'une évangélisation à partir de la vie. Il s'agit là d'un travail obscur, d'un lent cheminement, où des chrétiens avec leur pasteur, font revision de vie et découvrent l'évangile, non comme un texte, mais comme une vie, un esprit qui doit les animer. La présence de l'Eglise dans le monde ouvrier, ce sont les chrétiens qui vont la manifester, la concrétiser, dans la mesure où nous les aurons aidés à découvrir l'évangile vécu dans tous les aspects de la vie ouvrière.

C) La pastorale du monde ouvrier doit s'associer le laïcat ouvrier

On parle beaucoup de participation aujourd'hui à l'intérieur de l'institution ecclésiale. On clairoonne bien haut que les laïcs sont l'Eglise, qu'ils sont responsables de l'Eglise dans leur milieu, etc... Mais dans les faits, qu'en est-il? Il faudrait, sans plus tarder, passer des paroles aux actes et donner aux chrétiens du monde ouvrier l'opportunité de participer à part entière à la mission de l'Eglise. Nous les avons cantonnés jusqu'ici dans les tâches administratives, nous réservant tout ce qui concerne l'activité pastorale proprement dite.

Certes, dans certains cas, on tient à les consulter. Mais les travailleurs ont vraiment l'impression qu'ils ne sont pas "dans le coup", qu'on leur présente du tout cuit, que tout est décidé d'avance, qu'on vient "pro forma" leur demander leur "placet" — "non placet". Ils ne se sentent pas associés à la recherche et à l'effort pastoral que nous entreprenons. Aurons-nous le courage d'aérer nos structures de pastorale?

CONCLUSION: une pastorale de milieu

En terminant, nous voudrions formuler une double espérance. Nous anticipons le jour où la mission pastorale de l'Eglise s'exercera non plus à l'échelle paroissiale, mais regroupera des ensembles plus vastes à l'intérieur desquels des prêtres du milieu paroissial, des prêtres en situation particulière, des religieux, religieuses et laïcs seront ensemble, chacun à sa manière propre, une présence de l'Eglise missionnaire dans le monde ouvrier. Nous souhaitons que les autorités favoriseront cette mise en place de ces secteurs plus larges d'activité pastorale. Ceci exigera des personnes capables de travailler ensemble et ayant une théologie pastorale commune sur la mission de l'Eglise en monde ouvrier.

RECONNAÎTRE LE TRAVAILLEUR D'AUJOURD'HUI

Denyse Gauthier

Il n'est pas facile de reconnaître le travailleur d'aujourd'hui. C'est tellement vrai, que certains avancent même qu'il n'y a plus de milieu ouvrier dans notre société nord-américaine, ou qu'il tend à disparaître. Ces affirmations sont-elles si vraies? Notre société n'a-t-elle pas plutôt fabriqué de toute pièce un masque qui nous empêche de reconnaître le travailleur, de saisir ce qui fait sa vie de chaque jour au travail, dans la famille, les loisirs, le quartier et qui lui donne un caractère original?

Ceux qui nient l'existence d'une situation ouvrière, nous diront que nous ne vivons plus à l'ère d'autrefois, que la situation a bien changé; voyez la famille ouvrière est arrivée à vivre au même standard que les autres: la voiture, le frigidaire, la télévision, des vacances, etc.

Deux questions qu'il faut ici se poser:

- A quel prix le travailleur arrive-t-il à se procurer ces produits qui le rendent semblable aux autres? Est-il plus heureux, plus libéré?
- L'ensemble des travailleurs vit-il véritablement dans les réalités 1968?

LE MASQUE DE LA CONSOMMATION

Une publicité bien orchestrée est arrivée à faire entrer une quantité de produits dans la majorité des foyers de notre milieu. Des personnes chargées d'évaluer l'évolution de notre société regardent le nombre de télévisions, d'autos, de frigidaires, et jugent que tout va pour le mieux, notre niveau de vie va en s'améliorant. On a regardé des choses et non pas les hommes et malgré un apparent rapprochement, il y a différence de conditions de vie.

Le travailleur le plus souvent est obligé de prendre sur ces besoins essentiels (nourriture, médicaments) ou encore emprunter, prendre un second emploi, sortir un enfant de l'école, accepter que sa femme travaille, etc., pour se procurer ce que la standardisation des modes de vie l'amène à dépenser.

Et c'est cela qui fait toute la différence. Le travailleur qui se procure tout ce que la publicité lui offre est demain plus inquiet, moins heureux et moins libre.

Au temps des fêtes de Noël, j'allais dans une famille, inquiète parce qu'on n'arrivait pas à recueillir la somme de \$60. due pour le loyer. Le père était en chômage depuis deux semaines. Et pourtant dans cet intérieur fort simple, j'y ai vu télévision, frigidaire et l'auto était devant la porte. *Ils étaient semblables, mais différents...*

LE PASSÉ RESTE PRÉSENT

Grâce au syndicalisme surtout, aux lois ouvrières, à l'avancée de la technologie les travailleurs en général ont amélioré leurs conditions (salaire, heures de travail, sécurité, etc.), mais tous les problèmes ne sont pas résolus et il reste que des centaines de travailleurs de chez nous sont restés sur la ligne de départ.

Vous ne pouvez pas avoir l'impression de vivre en 1968, dans une société évoluée qui s'est donné des moyens pour améliorer la condition de tous les hommes:

- quand un père de famille de six enfants, travaillant depuis des années pour la même industrie, vous dit qu'il gagne \$68. par semaine.
- quand de récentes statistiques indiquent que 70% des femmes mariées qui travaillent au Canada ont un mari qui gagnent moins de \$3,000. et que ce deuxième salaire est nécessaire pour joindre les deux bouts.
- quand vous écoutez les conditions faites aux travailleurs, telles qu'elles ont été décrites lors de la grève chez Ayers et de celle plus récente chez Baribeau.

En juin dernier, j'assistais au Congrès National de la J.O.C. Ma plus grande impression fut de réaliser que les conditions de travail décrites par les dirigeants actuels du mouvement étaient exactement les mêmes que lorsque je suis arrivée à la Centrale Nationale en 1956.

Il faut le reconnaître que les travailleurs n'ont pas profité de l'évolution et qu'ils partagent des conditions de travail et de vie d'antan. Sont-ils la majorité? Il est difficile de l'établir. Cependant si on part du fait qu'en général ces travailleurs correspondent au groupe des "inorganisés", qui représentent 70% de la force ouvrière au Québec, nous pouvons déduire assez facilement qu'ils sont encore trop nombreux.

DÉPENDANCE ET INSÉCURITÉ

Dépendance et insécurité sont les deux caractéristiques du monde des travailleurs. Cette dépendance, le travailleur la ressent vis-à-vis d'un travail qu'il doit exécuter comme il est prévu, d'un système économique, politique ou éducationnel qui se transforme et qu'il a peine à suivre, des transformations technologiques, etc. Dans tous ces domaines qui le concernent très étroitement, il n'a pas ou peu de responsabilité et cela crée son insécurité.

Regardons maintenant quelques situations vécues présentement dans notre milieu et nous pourrions mieux comprendre pourquoi le travailleur est dépendant et dans l'insécurité:

1. Chômage:

Le vendredi 5 janvier 1968, le Centre de la main-d'oeuvre de Montréal faisait savoir que 59,588 travailleurs avaient eu recours à ses services en décembre 1967, soit 2,498 de plus qu'en novembre. On soulignait qu'il y avait 12,000 chômeurs dans l'industrie de la construction et presque autant dans la catégorie des mécaniciens et des travailleurs manufacturiers.

Je connais par exemple un travailleur de la construction qui n'a pas manqué de travail depuis 12 ans et qui se trouve maintenant en chômage depuis 3 mois.

S'il est vrai que Montréal demeure en général un centre où il est plus facile de trouver un emploi on peut déduire que le chômage a affecté sinon plus fortement du moins également les autres régions de la province. Aux chantiers maritimes de Lauzon par exemple il y a eu dernièrement une mise à pied de 500 à 2,000 travailleurs. Ce matin on annonçait que 40 employés de la voirie provinciale seraient remerciés jusqu'au printemps.

Et la situation ne va pas en s'améliorant puisque le 8 février les chiffres, produits conjointement par le Ministère de la main-d'oeuvre et le Bureau des statistiques indiquaient une recrudescence du chômage pour

l'ensemble du Canada et en particulier pour le Québec. D'après ce communiqué le taux actuel du chômage a atteint le point le plus élevé depuis 1964.

Les chiffres donnés sont déjà imposants et si on les multiplie par 2-3-4 ou davantage selon les personnes à la charge de chaque chômeur on peut facilement évaluer le nombre et la situation des personnes vivant du piètre revenu de l'assurance-chômage.

2. L'automation:

Les travailleurs savent reconnaître que l'évolution technique a eu d'heureux résultats sur leurs conditions de travail, et leur niveau de vie: heures de travail moins longues, opérations plus faciles, création de nouveaux produits et amélioration des autres, facilités de logement, de loisirs, de transport, etc.

Bon nombre de travailleurs ont expérimenté que l'automation est devenue synonyme d'insécurité. Il s'agit qu'un patron décide de moderniser son usine ou son bureau pour que la machine prenne leur place, les relance sur le marché du travail sans préparation pour un nouvel emploi.

La machine, si moderne soit-elle, n'est pas arrivée à assurer le gagne-pain de tous les travailleurs. Evolue-t-elle en fonction des hommes ou du profit?

3. Les structures en place:

Les organismes politiques, syndicaux pour ne mentionner que ces deux-là, sont en recherche, font de nouvelles expériences pour se situer devant les réalités actuelles de notre milieu.

En général, le travailleur veut suivre l'évolution, mais il craint parce qu'il n'est pas suffisamment renseigné, parce qu'il n'a pas ou peu de chance de s'exprimer et surtout parce qu'il n'est pas présent dans les centres de décisions.

Les travailleurs, par exemple, ont opté en général pour la réforme en éducation. Mais dans l'application de cette réforme, ils réalisent que beaucoup de choses les dépassent, que les choix à faire sont difficiles et ils restent préoccupés devant l'avenir de leurs enfants.

Le syndicalisme dans sa recherche d'un rôle nouveau d'une action et de structures adaptées pour une société en évolution n'est pas sans inquiéter les travailleurs et leur poser des interrogations. Nous avons pu le constater par la réaction des travailleurs lors des derniers conflits

ouvriers, de la prise de position ou de l'abstention des Centrales syndicales sur certaines situations politiques et sociales.

Pour sa propre organisation, le travailleur a besoin d'être renseigné, de pouvoir s'exprimer et de participer aux décisions.

EXPRESSION - INFORMATION - PARTICIPATION

Faire que le travailleur puisse exprimer ses réalités de vie, l'informer de l'évolution du milieu où il vit et l'amener à participer aux décisions, voilà ce qui semble essentiel pour la promotion non pas seulement de quelques travailleurs mais de tous.

Déjà des initiatives intéressantes ont été prises ces dernières années tant par les organismes gouvernementaux que privés. L'expérience du B.A.E.Q., de l'animation sociale, des Comités de Citoyens dans différentes villes, les Comités d'action politique, etc., sont autant d'efforts pour amener le travailleur à prendre en main ses propres problèmes, à changer la situation.

LES RICHESSES DU PASSE... sur le Travail

Le Revue possède dans son passé des richesses oubliées que nous voulons rappeler aux lecteurs. On peut encore se procurer ces numéros.

Le Toullec, A. f.c.: Travail, sacerdoce, pastorale.

1—Signification du travail; juin-juillet 1966, p. 237-243.

2—Le travail: aliénation ou libération, responsabilités sacerdotales; août-septembre 1966, p. 263-274.

Georges, R.f.c.: Les ouvriers interrogent l'Eglise; octobre 1965, P. 317-320.

Georges, R.f.c.: Une révision de vie en monde adulte ouvrier; novembre 1964, p. 365-370.

Maurice, Rita: Recherches sur notre monde ouvrier; février 1965, p. 53-67.

M.T.C.: Le Mouvement des Travailleurs Chrétiens, ses fondements et son orientation; juin-juillet 1965, p. 227-243; août-septembre 1965, p. 289-307.

Regard sur l'adulte ouvrier d'aujourd'hui

Jean-Louis Dion, o.m.i.

INTRODUCTION

1. Il ne s'agit pas d'une étude approfondie sur le monde ouvrier adulte. Car la réalité ouvrière est très diversifiée, très complexe et même en évolution. Elle porte le poids du passé et revêt des éléments nouveaux.

Si comme pasteurs, nous observons le monde ouvrier d'aujourd'hui, ce n'est pas par souci de science, c'est avant tout par amour, dans le dessein non de juger ce monde mais de le sauver.

2. Il ne s'agit pas ici de savoir si les ouvriers forment ou non une classe s'ils ont une conscience de classe, avec ce que cela exige de solidarité, de tradition commune et d'aspirations communes. Il s'agit simplement de savoir s'il existe toujours un groupe social à marque ouvrière distinctive, c'est-à-dire si l'ouvrier se sent "ouvrier" par distinction relative aux membres des autres couches sociales, et quels sont les traits caractéristiques de sa physionomie.

EXISTENCE D'UN GROUPE SOCIAL A MARQUE DISTINCTIVE OUVRIERE

Les statistiques nous disent qu'il y a au Québec plus de 900,000 travailleurs répartis comme suit: les travailleurs d'usine et de la construction (environ 60%); les travailleurs des services (environ 25%) et les employés de bureau dans les entreprises de fabrication (environ 15%).

Certains pensent cependant que sous l'effet des techniques nouvelles et de l'élévation de son niveau de vie, il s'est produit dans la conscience et le comportement ouvrier un changement tel que l'ouvrier est en train de s'intégrer à la société globale ou du moins à des couches sociales moyennes nouvelles.

Bien sûr, avec l'avènement de la consommation de masse, le visage du monde ouvrier a changé chez nous. Invités d'une part au banquet de la prospérité par le néo-capitaliste dominé par la notion de consommation, constamment sollicités d'autre part par le genre de vie des autres ou par la publicité, les ouvriers n'ont pas résisté à la possibilité de vivre comme tout le monde, de consommer comme les autres. Avec l'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat, avec l'accession aux biens de confort, il y a eu évolution considérable, mais la majorité des travailleurs a-t-elle pénétré dans ce "paradis néo-capitaliste"?

Une réalité qu'on oublie trop souvent a été mise au grand jour chez nous: de larges fractions de la classe travailleuse subissent encore le phénomène de la paupérisation. On a pris conscience de l'extrême disparité des niveaux de vie et des situations sociales.

Nombreux sont, en effet, ceux qui vivent "en marge" de notre société naissante de consommation. Pensons à ces vieillards économiquement faibles, à tous ces retraités pour qui la retraite est une réduction brutale du pouvoir d'achat. Ajoutons à cela les ouvriers des secteurs industriels en déclin, des entreprises anachroniques, tous ces ouvriers licenciés à cause des transformations dans l'industrie, tous ces manoeuvres dont le rôle est "d'effectuer les travaux sales et pénibles". Et alors la réalité nous apparaîtra tout autre: le nombre grandissant de pauvres, exclus de notre société d'abondance, n'est pas une simple petite frange marginale.

"Et puis, disait un sociologue, si l'on examine la situation des ouvriers ayant accédé à un certain standing, on peut facilement se faire illusion. L'erreur, serait de compter les antennes de télévision, car ce sont les signes extérieurs de richesse du pauvre." Ce standing, en effet, au prix de quels sacrifices a-t-il été payé? Bien souvent c'est à coup d'heures supplémentaires, au prix d'une accumulation de dettes et de fatigue nerveuse, d'une restriction alimentaire. Pour monter dans le standing social, le monde ouvrier vit souvent au-dessus de ses moyens et très souvent s'appauvrit.

D'ailleurs ce qui définit le monde ouvrier ce n'est pas sa situation défavorable dans l'échelle de consommation, mais sa situation de dépendance dans l'appareil de production. Autrement dit: le statut social d'un homme ne dépend pas seulement de sa place dans le niveau de consommation. Il dépend surtout de sa place dans l'appareil de production qui met d'un côté "ceux qui gèrent" et de l'autre "ceux qui exécutent sans gérer". Ce qui définit la classe ouvrière c'est sa situation de dépendance dans l'entreprise où l'on voit avec évidence une ligne de partage diviser les hommes en "personnes qui gèrent" et "celles qui sont ex-

cluses de la gestion", entre "celles qui fournissent l'effort productif" et face à eux "celles qui en tirent le bénéfice". Cette dichotomie des structures sociales comporte le sentiment que les ouvriers partagent le sort commun d'une même injustice, parce qu'ils remplissent la fonction du travail productif. Bien plus, pour les ouvriers cette fonction et cette injustice sont liées l'une à l'autre. Pour eux, celui qui fait ce travail productif est pour cette même raison celui qui subit l'injustice sociale. On les entendra dire: "C'est à nous les ouvriers que cela arrive, à nous qui travaillons "en bas" et qui nous trouvons du même coup socialement "en bas".

A partir de là nous tenterons de dégager les traits caractéristiques de l'ouvrier adulte qui nous permettent de saisir l'âme ouvrière c'est-à-dire la source profonde d'où jaillissent les réactions ouvrières.

TRAITS CARACTERISTIQUES DE L'OUVRIER ADULTE

Contentons-nous de souligner les trois principaux traits, et pour chacun de ces traits caractéristiques dégageons l'aspiration profonde qu'il manifeste, en y ajoutant une courte réflexion d'ordre pastoral.

Premier trait: L'adulte est un homme profondément "marqué par son travail"

Un sentiment d'injustice...

Les travailleurs sont particulièrement sensibles aux diverses formes d'injustice qui résultent soit des conditions inhumaines de vie, du rythme du travail, soit du manque de respect dû à toute personne, soit de l'inégalité dans les possibilités d'accéder à l'instruction et à la culture. Ils en souffrent: humainement, car aujourd'hui ils désireraient être instruits; techniquement aussi, car leur manque d'instruction arrête leur promotion; ils en souffrent enfin socialement quand ils ont à dialoguer avec leurs patrons ou quand ils prennent conscience de leur absence aux divers paliers de la société.

...même si la situation s'est améliorée...

Il est certain que cette situation de l'ouvrier sur le lieu du travail s'est améliorée: la discipline, les règlements atténués, les relations humaines changées dans leur forme, la surveillance moins tatillonne qu'au-

trefois. L'ouvrier connaît sur le lieu du travail des libertés et des droits ignorés autrefois. Il bénéficie d'avantages sociaux, les salaires sont plus élevés. Tout cela il le doit certes à son action organisée mais aussi à l'action des techniques modernes.

...une chose reste certaine

"C'est qu'en dépit de ces améliorations subsiste une situation d'infériorité, de subordination sociale dans laquelle les ouvriers voient le trait dominant de leur état.

"La situation de travail, avec la subordination et l'infériorité de celui qui la subit, est au cœur de la condition ouvrière." Les ouvriers se plaignent de "*ne compter pour rien*" parce qu'ils sont des ouvriers. "On nous considère juste bons pour travailler, pas plus" dira-t-on à qui veut l'entendre. Cette expression "*ne compte pour rien*" exprime précisément le sentiment indigné de se trouver dans la dépendance et la subordination.

A) Caractéristiques de l'ouvrier

Ce qui caractérise l'ouvrier aujourd'hui comme hier, c'est la "situation sociale dans le travail", beaucoup plus que "l'acte de travail" lui-même. La marque distinctive ouvrière provient moins de ce que fait l'ouvrier que de sa situation de travail. Et l'état de subordination et de déconsidération sont, à ses yeux, les données primordiales de son travail.

1) Ce n'est pas "*l'acte de travail*" qui marque l'ouvrier. L'ouvrier d'aujourd'hui est bien différent de celui d'autrefois. Pour le comprendre il suffit de saisir ce que son travail signifie aujourd'hui pour lui. Autrefois la fierté ouvrière distinguait les ouvriers qualifiés. Ils étaient fiers d'une part de leur savoir-faire et de leur qualification et d'autre part fiers de leur capacité de producteurs. Ils se considéraient comme des piliers dans la société parce qu'ils effectuaient le travail productif.

Aujourd'hui pour l'ouvrier le travail est un vide et dans la quasi totalité des cas l'ouvrier n'attribue plus aucun rôle à son travail, si ce n'est d'être pour lui le moyen de se procurer de l'argent.

Bien sûr il y a des ouvriers chez qui le goût du travail existe, qui éprouvent un plaisir véritable à faire un travail difficile, exigeant de l'initiative et du savoir-faire. Mais ils expriment en même temps leur insatisfaction du travail qu'il leur incombe d'exécuter et cela à cause de leur situation sociale dans le travail.

Pour l'ouvrier d'aujourd'hui le travail a perdu sa signification sociale qui lui appartenait dans l'élite ouvrière d'autrefois. Écoutons les témoignages recueillis par un sociologue (1) auprès d'ouvriers. Ils expriment bien l'essentiel du changement qui s'est produit dans l'attitude ouvrière vis-à-vis le travail.

- Aimez-vous votre travail? *"On l'aime parce qu'on est obligé de le faire."* *"Oui, ça me permet de vivre."*
- Votre travail vous intéresse-t-il? *"Non."*
- Pensez-vous au travail pendant les loisirs? *"Jamais."*
- Aux loisirs pendant le travail? *"Oui, on attend toujours avec impatience l'heure de la sortie."*
- Quel est le meilleur moment de votre journée? *"À la sortie, le soir."*
- Le plus mauvais? *"Quand il faut se lever et aller travailler, ou quand le patron se met à gueuler."*

2) Ce qui marque l'ouvrier, c'est sa *"situation sociale dans le travail"* c'est-à-dire au sens de rapports sociaux dans l'entreprise, celle du rapport de supérieur à subordonné avec tout ce que cela implique de dépendance, de déconsidération et d'importance sociale.

Cette relation de supérieur à inférieur sur le plan de l'entreprise, l'ouvrier la ressent vivement; et la vie quotidienne, à la journée longue, la lui rappelle. L'étau de la subordination lui fait sentir que lui, ouvrier, n'a qu'à se conformer aux dispositions prises par "ceux là-haut", qui ont la qualité de "maîtres". L'omniprésence de ce pouvoir qui s'exerce sur lui en cascade de délégations et auquel il n'a aucune part, il le ressent sans relâche et de tous côtés.

Écoutons le témoignage d'ouvriers en réponse à la question:

Qu'est-ce qui vous déplaît dans l'usine?

- *"C'est de recevoir toujours des ordres, mais qu'est-ce qu'on peut y faire?"*
- *"Ça ne me déplaît par les ordres... mais je suis bien obligé de plier l'échine."*
- *"Je préfère un travail où on n'est pas embêté par des hommes qui vous tombent dessus."*

(1) *L'ouvrier d'aujourd'hui*, par Jean Lignon et Andrée Andrieux.

- *"Ça ne me dérange pas les ordres, quand ils sont justes; j'aimerais avoir des responsabilités."*

Les ouvriers en général reconnaissent la nécessité des règlements, d'une discipline. Ce qui soulève leur critique ce n'est pas tellement de se conformer à des ordres que de se plier aux ordres en tout état de cause, alors même qu'ils sont déraisonnables et injustes. Car c'est dans cet abus de pouvoir que se manifeste la situation subordonnée de l'ouvrier. Et c'est elle qui l'irrite.

Son langage prend alors un ton chargé d'une souffrance intime, qui exprime celle d'un homme marqué par sa situation sociale de travail: la déconsidération.

Abstraction faite de la différence des gains, à la question: "Pensez-vous que l'ouvrier soit défavorisé?" Voici la réponse d'ouvriers d'usine.

- *"Certainement. On ne compte pas pour grand chose, même si ça fait 20 ans que l'on travaille dans l'usine."*
- *"Bien sûr, parce que de toute façon il est sous les ordres des autres. Il est obligé de travailler pendant que les autres le regardent."*
- *"Ça oui, le directeur on l'écoute avec attention. L'ouvrier a peu de prix. Faut dire que s'il était directeur, on lui dirait tout de suite, monsieur."*
- *"Oui, il n'est pas au même niveau que les autres. On ne tient pas compte de nous."*
- *"Ça oui, il est mal considéré, on le méprise un peu. C'est un pauvre diable. Le directeur, c'est le contraire."*

Aux yeux de l'ouvrier la subordination et la déconsidération sont le problème fondamental de son travail. Sa situation sociale dans le travail, au sens des rapports sociaux dans l'entreprise, est donc au cœur de la condition ouvrière.

3) Mais la manière dont l'ouvrier réagit en face de cette situation est par ailleurs d'une importance capitale pour toute sa vie. Car c'est elle qui commande toute son attitude devant les problèmes de sa vie.

Comment l'ouvrier d'aujourd'hui réagit-il face à sa situation de travail? Les attitudes des ouvriers sont bien différentes à la question posée: "Avez-vous des projets d'avenir?" On peut les grouper en trois catégories.

- Les uns cherchent à s'évader de leur situation de subordonné soit en "*se partant une petite business*" à leur compte, soit par une promotion dans l'usine ou en dehors de l'atelier.
- D'autres, en désespoir de cause, — et c'est le grand nombre — se résignent à leur sort. "*On toffe la brise, on se laisse vivre*" disent-ils. Pour eux aucun espoir de changement de leur situation.
- D'autres enfin militent activement dans leur syndicat et voient dans cette résistance collective et organisée un espoir pour libérer l'ouvrier et changer le régime. Ils consacrent leurs énergies et leurs loisirs à cette cause de libération et de promotion collective.

Tel est le premier trait qui caractérise l'ouvrier d'aujourd'hui: un homme marqué par sa situation de travail, c'est-à-dire, par un sentiment profond de dépendance, de subordination et de déconsidération.

B) Quelle ASPIRATION se dégage de ce premier trait caractéristique de l'ouvrier?

C'est une aspiration profonde à la justice: être considérés et reconnus comme des personnes humaines.

En effet quand les ouvriers parlent de leur situation de travail, ils ont l'impression profonde d'être victimes d'une injustice. Pour l'ouvrier la justice a essentiellement une valeur humaine. Pour l'ouvrier la justice n'est pas en premier lieu une question d'argent; c'est une question de rapport entre les personnes. Ne se sentant pas traités dans leur situation de travail comme des personnes humaines libres, les ouvriers en souffrent au plus profond de leur être comme une injustice.

C) Réflexion d'ordre pastoral.

Pour nous prêtres, affectés à l'apostolat en monde ouvrier, la question qui se pose à nous:

- c'est de *comprendre* la souffrance ouvrière dans ce qu'elle a de plus intime. Un ouvrier ne s'ouvre pas à celui qu'il ne sait pas capable de le comprendre. On ne peut pas, en effet, rencontrer l'âme ouvrière si on ne la rejoint pas dans l'impression d'injustice qui la pénètre tout entière.
- *connaître* l'ouvrier c'est en effet le connaître, non en tant que paroissien, mais en tant qu'homme, en tant que travailleur marqué par sa situation sociale dans le travail. C'est avoir la préoccupation de le rejoindre sous cet angle dans sa vie réelle; car il s'agit de sauver

les hommes dans leur vie réelle. Il s'agit pour nous de rejoindre l'action de Dieu au travail dans le coeur des hommes.

Et pour cela, devenir *missionnaire*, devenir l'un d'eux. Pour connaître l'ouvrier, c'est-à-dire, naître à sa vie, à ses souffrances, il faut savoir écouter. C'est un mode de connaissance accessible à tout prêtre. Ecouter avec tout son coeur, tout bonnement, patiemment.

Et alors on comprend. Quand la souffrance d'un autre commence à nous faire mal, c'est bon signe. Et quand la souffrance ouvrière sera devenue "notre" souffrance, on sera alors un vrai pasteur des ouvriers.

**Deuxième trait: L'adulte ouvrier est un homme
"marqué par la non-responsabilité"
c'est-à-dire par la privation
de toute responsabilité.**

Ce deuxième trait découle de ce que l'on a dit antérieurement. En effet, la situation de dépendance dans laquelle sont maintenus les travailleurs entraîne la privation de toute responsabilité au plan de l'entreprise comme au plan social et politique. En fait, les travailleurs ne sont pas situés pour agir vraiment en responsabilité sur les problèmes qui les confrontent. En théorie, la société leur reconnaît le droit d'être responsables, mais dans la vie concrète les travailleurs peuvent difficilement exercer leurs responsabilités.

Notons que des éléments nouveaux viennent aggraver cette situation.

- La concentration du pouvoir économique entre quelques mains à des niveaux de plus en plus élevés au-delà du cadre de l'entreprise.
- Le développement de la TV qui, si elle permet aux spectateurs une participation à la vie du monde par l'image, ne les appelle pas à l'action.
- L'orientation du régime politique actuel, qui, tout en tenant compte des réclamations des corps intermédiaires, s'en remet de plus en plus dans ses décisions aux mains des technocrates.

A) Caractéristiques

C'est pourquoi un autre aspect de la souffrance des ouvriers vient de ce que l'on ne fait pas appel à leur responsabilité. L'ouvrier adulte est un homme marqué par le manque de responsabilité sur tous les plans.

- 1) Au plan de l'entreprise d'abord

On constate que les ouvriers en sont venus à penser que celui qui fait le travail productif ne pourra jamais être, dans l'entreprise comme dans la société, qu'un exécutant d'ordres reçus. Ils ne se sentent pas intégrés humainement dans l'entreprise, sans participation à la responsabilité à l'intérieur d'un atelier.

La spécialisation à outrance, les méthodes perfectionnées sur l'économie des gestes pour accélérer le rendement avec le manque d'initiative qui en découle, font des ouvriers de simples exécutants au service d'une machine. Ignorant bien souvent à quoi va servir la pièce qu'ils fabriquent, presque jamais consultés sur la marche de l'atelier ou sur les procédés de fabrication, ils ne se sentent pas *"de la partie dans l'entreprise"*.

Écoutons quelques ouvriers nous dire ce qu'ils pensent de leur travail en usine: Aimez-vous votre travail?

- *"Non. Parce que celui qui pense est un obstacle. Qui pense autrement que la machine, que le chronomètre, autrement que la règle à calculer, autrement que le directeur, est une gêne."*
- *"J'ai aimé mon travail. Plus maintenant. Dans le temps on a demandé à l'ouvrier du beau, aujourd'hui on demande trop de vitesse."*
- *"J'aimerais avoir des responsabilités et le soin de les répartir avec des copains."*

2) Au plan de la cité

C'est un fait que l'on rencontre très peu de travailleurs avec des responsabilités dans les institutions sociales, économiques et politiques. Certes la croissance d'une société se mesure à l'amélioration des conditions de vie, particulièrement de ses membres les plus pauvres, mais elle ne saurait se limiter à ce seul aspect. Ce qui constitue également le progrès, c'est la croissance en liberté et en responsabilité des plus humbles.

On objectera que le monde ouvrier manque de culture. Peut-être. Si l'on n'a qu'une conception unique de la culture ou si l'on considère que certains moyens d'acquérir une culture sont encore pour lui hors de portée. Mais il est d'autres signes d'une véritable culture dont il n'est pas démuní: ils se traduisent par une conception vraie de l'homme, de sa dignité, de sa véritable place dans la société.

N'est-ce pas cette richesse que nous devons découvrir ensemble à travers toute la vie ouvrière?

B) Aspiration

L'aspiration profonde qui se dégage de ce deuxième trait caractéristique de l'ouvrier: *c'est un appel à être considérés comme des adultes.*

Ce que les travailleurs souhaitent c'est avant tout d'être traités comme des adultes, c'est que l'on fasse appel à leur responsabilité. Au fond dans tout ce que nous venons de dire, les ouvriers se sentent traités comme des "mineurs" à qui on demande de la docilité et de l'application; ils ne se sentent pas traités en "adultes", à qui on demande une vraie coopération dans un partage de responsabilité.

C) Réflexion d'ordre pastoral

Cette aspiration des travailleurs à la responsabilité nous invite, prêtres, à changer notre optique pastorale et nos attitudes sacerdotales vis-à-vis les laïcs dans l'Eglise.

- Elle nous invite à considérer les laïcs non comme des "aides", mais comme des hommes qui ont une mission propre et irremplaçable, non comme des hommes qui pourraient nous aider, mais comme des hommes que nous devons aider à faire leur apostolat.
- C'est de croire à l'apostolat et à la responsabilité des laïcs dans l'Eglise.
- Et pour cela, se faire *serviteurs* dans l'Eglise c'est-à-dire devenir "pauvres" dans l'Eglise. Car avoir le sens de la pauvreté pour le prêtre, c'est travailler à ce que les richesses, les possibilités, enfouies et souvent ignorées dans le monde des travailleurs, soient mises en valeur même chez les plus écrasés en apparence. Alors seulement pourront surgir de son sein les apôtres qui seuls, totalement, seront capables de planter l'Eglise dans le monde des travailleurs. "Etre pauvre pour un prêtre", se faire serviteur dans l'Eglise, c'est croire à la valeur irremplaçable d'un laïcat ouvrier missionnaire.

Troisième trait: L'adulte ouvrier est un homme

"marqué par la solidarité"

A) Caractéristique

Quiconque est quelque peu attentif à la vie ouvrière sera fort impressionné en même temps qu'édifié par la solidarité dans ce monde ouvrier. Chez les travailleurs la solidarité est chose normale, quelque chose de spontané, qui ne se commande pas. Sans arrière pensée, sans calcul, elle est une forme d'amitié toute simple, franche et directe.

Elle se traduit dans la vie quotidienne. On est entre copains. L'un est-il dans le besoin, alors on l'aide. Aujourd'hui c'est lui; demain ce sera moi. Mais on ne rend pas service pour en attirer un autre. On s'aide tout bonnement, spontanément. C'est un mouvement du coeur qui ne calcule pas. Elle s'exprime dans le quartier entre les familles où l'on se visite facilement par simple amitié. Dans le besoin on rend volontiers service, et l'on sait faire plaisir également en acceptant un service. Dans le milieu de travail elle se traduit par l'entraide et l'action commune. Cette amitié collective des ouvriers, autrement dit la solidarité ouvrière, est une caractéristique du milieu ouvrier. Est-ce à dire qu'elle soit parfaite? Loin de là. Il y a dans le monde ouvrier de l'égoïsme et de l'individualisme. Dans notre province elle est menacée par un désir exagéré de confort et de promotion individuelle.

C'est surtout dans l'action commune que la solidarité n'est pas toujours évidente, qu'elle est battue en brèche. Chez beaucoup, elle est passagère: elle est ressentie à l'occasion d'injustice flagrante, de négociations ou de grèves pour s'effriter le plus souvent quand ces situations disparaissent. Mais chez la majorité, elle est latente, elle subsiste et lorsque l'occasion lui en est donnée, elle se manifeste de façon magnifique.

Cette solidarité, cette amitié collective s'explique par la situation ouvrière elle-même. Tout en effet dans la vie de l'ouvrier l'invite à la solidarité. La misère des autres, il la connaît lui-même par sa propre expérience. Il connaît les difficultés de se trouver sans emploi, les risques du chômage, l'angoisse des dettes qu'on ne peut pas rembourser. Soumis aux mêmes besoins, en butte aux mêmes difficultés, souffrant des mêmes injustices, il est normal que dans le monde ouvrier on ressent davantage l'impuissance de la solitude et le besoin de se serrer les coudes.

B) Aspiration

L'aspiration profonde qui se dégage de ce troisième trait caractéristique, c'est l'espérance ouvrière. Nous ne pouvons pas comprendre le monde ouvrier, ni surtout les militants ouvriers si nous n'avons pas découvert la place que tient dans l'âme ouvrière l'espérance d'un monde meilleur, cette espérance humaine, non pas individuelle mais collective. En effet, cet effort accompli par le monde ouvrier pour assurer sa promotion collective trouve sa source dans cette espérance humaine, collective. Unie à la solidarité cette espérance est une source de générosité, de dévouement de don de soi extraordinaire. Difficilement on se rend compte de la générosité et de l'esprit de sacrifice qui sont nécessaires aux militants pour tenir. Savons-nous apprécier suffisamment la valeur de l'espérance ouvrière, ce dynamisme de la solidarité?

C) Réflexion d'ordre pastoral

Compte tenu de ce que nous venons de dire, nous pouvons saisir, nous prêtres, qui voulons travailler à l'évangélisation du monde ouvrier, à quel point nous devons être attentifs à la solidarité et à l'espérance ouvrière. On trouve, en effet, dans cette solidarité et cette espérance des pierres d'attente de grande valeur pour l'évangélisation.

Nous avons là un autre aspect de notre tâche essentielle: *Etre un artisan d'unité*, un rassembleur dans la fraternité et la filiation: unir les hommes entre eux et avec Dieu.

C'est bien là notre vocation sacerdotale spécifique. *"En effet notre travail de prêtres, c'est d'aider les chrétiens à découvrir et à réaliser pleinement leur vocation originale de laïcs. Pour eux comme pour nous, la sainteté consiste à répondre à ce que Dieu attend d'eux, dans leur état de vie providentiel."* (Semaine Religieuse de Lille, juin 1962.)

Pour des ouvriers chrétiens cette vocation originale consiste à être présents au monde; présents chrétiennement; être présents solidairement.

Et notre rôle sacerdotal, c'est d'être "Artisan d'unité" auprès d'eux, en les aidant:

- a) à "être présents au monde", c'est-à-dire à découvrir ce réseau complexe des relations humaines dans lequel ils sont insérés. Car la forme la plus haute d'amour consiste à "être avec" à partager loyalement le même destin. La tentation consiste à s'en évader.
- b) à "être chrétiennement présents". Pour que leur présence soit un témoignage évangélique, il faut que leur vie soit à la fois semblable à celle de leur entourage et différente par leurs refus du péché mais surtout par la foi et l'amour. Donc les aider à faire le lien entre leur foi et leur vie, entre l'action pour la promotion collective et le Royaume de Dieu.
- c) à "être solidairement présents" c'est-à-dire en Eglise, en soudant l'équipe dans l'amitié du Christ. Car il s'agit de porter devant tous le témoignage de charité et d'unité des chrétiens dans le Christ. C'est là la volonté du Seigneur. "Père, qu'ils soient un, afin que le monde croie." Telle est la mission du Mouvement des Travailleurs Chrétiens (M.T.C.) dans le monde ouvrier d'aujourd'hui.

Ces traits caractéristiques de l'ouvrier d'aujourd'hui sont comme des appels qui nous sont adressés. Pussions-nous répondre à ces besoins immenses du monde ouvrier d'une part, du Christ et de l'Eglise d'autre part.

A Saint-Jérôme

UNE PRISE

DE CONSCIENCE

DES TRAVAILLEURS

Une petite ville de 35,000 habitants, St-Jérôme, située à 30 milles au nord de Montréal, connaît actuellement une situation économique déplorable.

Une usine a changé sa production, résultat: plus de mille ouvriers mis à pied. Une autre diminue constamment sa production, également plus de mille employés sont remerciés. Nous sommes devant l'effarante réalité d'un taux de chômage de 25%, soit plus de 3,000 chômeurs actuellement.

Les salaires, selon les statistiques du Gouvernement fédéral, sont de \$69.59 par semaine, ce qui est la moyenne la plus basse du pays. Une enquête réalisée par le M.T.C., en 1964 établissait que 30% des pères de familles de la région avaient un salaire inférieur à \$60.00 par semaine. 20% travaillaient plus que 55 heures par semaine et 70% n'avaient aucune sécurité d'emploi.

Durant une dizaine d'années, soit de 1950 à 1960, les grèves se suivirent à un rythme de plus en plus accéléré. Elles révélaient la détérioration progressive de la situation. A ces occasions, les travailleurs alertaient l'opinion publique sur les différentes causes d'un drame qui s'étendait à toute la région. Peu à peu les chefs ouvriers débordaient les questions de leurs locaux d'union et devenaient les artisans d'une conscience régionale. Evidemment, on ne manquait pas de les accuser de semeurs de désordre. Vivant dans une insécurité grandissante, les travailleurs ne pouvaient pas attendre passivement des lendemains meilleurs. Pendant quarante ans, ils s'étaient tus et rien n'avait changé. Comme prévue, la tragédie décrite plus haut arriva.

*Jacques Grand'Maison
et Rita Maurice*

LE REVEIL DES TRAVAILLEURS

Ordinairement, les changements, les révolutions sont accomplis par un leadership venant du milieu bourgeois. Les classes pauvres ne peuvent pas se payer le luxe de dépenser des énergies en dehors des efforts de survivance.

D'où vient le réveil collectif actuel que l'on peut constater dans la région de St-Jérôme? Les divers milieux sociaux de la ville semblent *vouloir sortir effectivement du marasme socio-économique. Déjà on met en place des dispositifs de restructuration.*

Les leaders de ce qu'on peut appeler "de la petite bourgeoisie", voulurent prendre en main la situation en mettant en veilleuse le rôle-clé joué par le leadership populaire pour éveiller une conscience régionale et une volonté de promotion collective. Certains d'entre eux tenaient même le monde ouvrier pour le premier responsable de la détérioration progressive de l'économie locale. *On comprend alors leur politique qui consiste à tenter des réformes par-dessus la tête des travailleurs, tout en consentant par ailleurs, à intégrer quelques leaders ouvriers dans les cadres de réforme pour ne pas se les aliéner. Ce n'est pas tellement le sort déplorable du monde prolétaire qui suscite cette action d'ensemble, que les contre-coups d'une industrie périmée, sur les commerçants et les professions libérales de la communauté locale.*

A St-Jérôme, pendant longtemps, on a tenté de faire taire les chefs ouvriers, parce qu'ils nuisaient, disait-on, à la bonne réputation de la ville. Il fallait cacher les problèmes, sinon les industriels ne viendraient pas s'installer. *Peu importaient la misère de milliers de familles et leurs besoins urgents, on devait tout sacrifier à la tranquillité des nantis.*

Mais voici qu'un leadership populaire naissait au sein de conflits de plus en plus nombreux et profonds. On le perçoit encore aujourd'hui davantage comme un facteur de régression, que comme le démarreur véritable de la prise de conscience de l'ensemble de la population et des divers agents sociaux, économiques, politiques ou autres.

EMERGENCE D'UN LEADERSHIP POPULAIRE

a) Un monde ouvrier aliéné

Pendant des années, la plupart des ouvriers de St-Jérôme ont été à la merci de conditions inhumaines de travail. Des dizaines d'entre eux

attendaient durant des semaines le coup de téléphone de la compagnie qui les appelait au travail quand elle avait besoin d'eux. Ceux-ci restaient sur place, parce qu'ils voulaient garder la seule protection du travailleur non qualifié: son ancienneté. Plusieurs familles ont connu ce cercle vicieux de père en fils. Ils se transmettaient leur misère sans pouvoir en sortir ou choisir autre chose.

L'immigration d'un monde sous-prolétaire venu du Nord contribuait à maintenir les salaires très bas et à fournir un surplus de main d'oeuvre très profitable pour les employeurs qui pouvaient faire "chanter" leurs employés insatisfaits.

Mais ce milieu de travailleurs écrasés et sans espoir allait bientôt produire ses propres leaders. Pourtant ils ne pouvaient compter sur une majorité de travailleurs qui restaient apeurés, atteints dans leur sécurité psychologique et prêts à toutes les concessions.

b) Une première collaboration

En 1963, alors que 2 usines entrèrent en grève en même temps, ce fut une occasion unique de collaboration et de prise de conscience d'une situation économique qui débordait les cadres d'une seule usine. Quelques rencontres informelles permirent d'alerter l'opinion publique par les journaux, de secouer une politique municipale léthargique, de favoriser des échanges entre les grévistes des deux usines.

Une grève dura 5 mois. Un comité de travailleurs de différentes usines prit naissance et commença une série d'actions collectives: services de secours, quêtes aux portes des églises, articles dans les journaux, cours, enquêtes sur les conditions des ouvriers de la localité, visites au conseil municipal, etc.

Il s'agissait ensuite de mieux équiper les leaders qui pointaient à même ces situations, un collège ouvrier fut organisé, en collaboration avec les centrales syndicales. Il n'était pas question de cours, mais d'une auto-éducation collective: apprendre à se défendre, à persuader, à entraîner les autres, à faire passer la promotion collective avant tout. Mieux saisir les mécanismes de la vie en groupe, les formes possibles de solidarité, d'action commune. Mieux connaître, non seulement les rouages syndicaux, mais aussi les fondements du système économique qui les étouffait.

Enfin, se préparer à des campagnes bien orchestrées pour éveiller une conscience collective chez les ouvriers et pour faire connaître leurs véritables problèmes.

c) Plus avant dans le problème

Le même comité cité plus haut, en lien avec le M.T.C., décide donc de mener une vaste enquête auprès des travailleurs de la région, syndiqués ou non sur les salaires, la sécurité, l'organisation syndicale, etc. L'enquête fut faite par contacts personnels et la presque totalité de la population active fut rejointe.

A chacune des réunions, les membres revenaient avec de nouveaux chiffres. Ils touchaient du doigt les problèmes les plus cruciaux et prenaient une vive conscience de la détresse d'une majorité d'ouvriers laissés à eux-mêmes sans défense et sans voix.

L'engagement de plusieurs membres remonte à cette période de découverte vitale des situations concrètes et de leurs conséquences désastreuses dans la vie des travailleurs.

A titre d'exemple, un travailleur d'une usine participe au M.T.C. depuis 3 ans. Au début, il se sentait incapable de faire quoi que ce soit dans son milieu de travail. Tous ses camarades vivaient dans un climat tendu, craignaient les représailles déjà nombreuses. Le travailleur cité plus haut apprit au comité comment aborder ses compagnons d'usine pour les amener à faire face à leurs propres problèmes. Après deux ans, ses efforts patients portaient fruit. Le milieu était prêt à rencontrer un permanent syndical et procéder à l'affiliation à une des centrales. Pendant tout ce temps, il a essuyé *représailles, mise à pied, menaces*. De plein accord avec sa famille, il a tout risqué pour ses frères travailleurs. Un tel engagement ne se prend pas sans des motivations profondes. Le M.T.C. en était la source. C'est là que ce travailleur, comme tant d'autres, a appris à s'investir totalement dans le service de la promotion des plus pauvres.

PARTIR DE LA BASE

Un leadership populaire ne naît pas dans les super-structures, même les plus démocratiques. Il a besoin de prendre consistance sur son propre terrain, à même son dynamisme particulier.

Souvent, on en arrive à un consensus collectif qu'en favorisant des regroupements informels polarisés autour de besoins particuliers, de centres d'intérêt gratuits et d'objectifs partiels. Les leaders de la base savent mieux que tout autre ce qui intéressera leur entourage et les mettra

en marche. Longtemps trompés et exploités, les milieux prolétaires flairent facilement tout indice de domination, de manipulation, de paternalisme. On s'en rend compte surtout à travers leurs leaders qui expriment plus lucidement cette aliénation.

Par exemple, dans une usine, les patrons ont été surpris de la fin de non-recevoir que les ouvriers ont manifestée, à l'occasion d'une requête pour le travail continu. La compagnie disait qu'elle avait absolument besoin du travail dominical.

Après avoir fait du travailleur un robot pendant des années, on est surpris de le voir si peu attentif à une demande de collaboration, à une tentative de dialogue.

Voilà comment un système aliénant se condamne un jour ou l'autre à perdre même l'unique efficacité qu'il a cherchée: le profil par tous les moyens, fût-ce au prix de la destruction de toute dignité humaine.

Tout ce qui précède nous aide à saisir la portée de cette expérience d'enquête conçue et réalisée par des leaders ouvriers de la base sans interférence prématurée de l'extérieur, même des superstructures syndicales. Aucune recherche de spécialistes ne les aurait autant motivés à une action collective d'envergure. Ils avaient accès à tous les travailleurs de par leur statut semblable, leur langage, leur désintéressement, leur sympathie fraternelle, leur compréhension spontanée, leur capacité d'empathie, leur colère de révoltés, leur volonté de promotion collective.

Ils ont acquis la conviction que la justice ne peut venir que de la conscience des plus exploités, qu'une société vraiment humaine doit s'organiser en fonction des plus petits.

Dans leur enquête, les travailleurs ont constaté que la loi du "salaire minimum" n'était pas respectée, que plusieurs employeurs refusaient de payer temps et demi pour les heures supplémentaires, que 33% des chefs de famille vivaient dans une complète insécurité ayant un salaire de \$60.00 ou moins par semaine. D'autres gagnaient \$75.00 ou \$80.00 en faisant jusqu'à 70 heures de travail par semaine.

Cette enquête a nécessité de nombreux contacts. Sans s'en rendre compte, ils éveillaient l'intérêt et l'espoir de beaucoup de travailleurs du milieu. Ils préparaient une conscience régionale et des offensives autrement plus percutantes.

Quand les résultats parurent dans les journaux, on ne s'émut pas en haut lieu du sort tragique de cette masse prolétaire majoritaire, on cria plutôt à l'exagération, à la mauvaise réputation qui en découlerait pour la ville, au climat révolutionnaire que cette révélation pouvait créer.

Les mieux pourvus prirent peur et firent l'impossible pour étouffer l'affaire. Le monde ouvrier commençait à faire bloc, à se mettre en marche et on en avait peur.

DES LEADERS ANIMATEURS

En 1966, les trois usines les plus importantes eurent à tour de rôle un arrêt illégal de travail. Des membres du M.T.C. jouèrent alors un rôle d'animation admirable, durant cette période.

Il est à remarquer ici qu'il ne s'agissait pas de questions de salaire, mais de prise de conscience d'une situation inhumaine qui durait depuis trop longtemps.

Ces arrêts de travail ont fourni aux travailleurs l'occasion de créer un nouvel esprit de solidarité, d'entr'aide, de respect mutuel, de justice.

Dans les séances d'études, les travailleurs s'ouvrirent aux difficultés ouvrières des autres usines. Puis ce fut la marche sur l'Hôtel de ville, des pressions dans l'opinion publique en vue d'une action plus efficace pour relever la région d'un marasme sans cesse croissant.

UNE EFFERVESCENCE COLLECTIVE

D'autres grèves éclatèrent dans la région. Le comité se mit en frais de créer un réseau d'appui et de secours mutuels. Il y eut entr'aide, indépendamment des allégeances syndicales, ce qui ne s'était jamais vu auparavant.

Bientôt les esprits étaient prêts à une manifestation régionale pour créer une fois de plus la misère des milliers de prolétaires écrasés par le coût de la vie et des conditions inacceptables de travail. Mille travailleurs défilèrent dans les rues de St-Jérôme, avec ordre et dans un silence lourd de signification. A la fin quelques orateurs prirent la parole et soulignèrent l'état d'urgence des conjonctures économiques de la région.

Pour la première fois, un nombre considérable de personnes acceptait de se compromettre risquait les représailles et poursuivait un objectif régional.

Plus tard le Conseil d'Orientation Economique du Canada confirmait que nous étions dans une région tragiquement sous-développée et

sous-équipée. Des démarches commencèrent auprès des divers ministères gouvernementaux par la Commission industrielle afin d'obtenir que la région soit zone désignée, ce qui signifie appui financier gouvernemental aux usines qui viennent s'établir, etc. Les délégués furent surpris de trouver une oreille aussi attentive en haut lieu, les efforts courageux des travailleurs avaient préparé le terrain.

ET MAINTENANT ?

a) au plan politique

Les travailleurs se sont vite rendu compte que tout avait un lien avec la politique, aussi ils ont mis sur pied des cours pratiques d'éducation économique et politique, spécialement pour eux, adaptés à leur mentalité, à leur façon de travailler qui part de la vie. Mieux équipés, les travailleurs pourront, avec le temps, faire entendre la voix, les besoins de leurs semblables aux différents plans: municipal, provincial et fédéral.

b) au plan recyclage

Malgré certains efforts faits par les gouvernements provincial et fédéral pour faciliter le recyclage des travailleurs, des lacunes sérieuses subsistaient: cours non adaptés, matières inutiles, manuels périmés, cours qui ne débouchent pas sur le travail, manque de conseillers en orientation, etc.

Un comité s'est formé parmi les travailleurs du recyclage et de nombreuses démarches furent entreprises afin de faire améliorer ces cours que des travailleurs de plus en plus nombreux devront suivre afin de se réadapter à un travail différent.

Ce furent tour à tour des rencontres avec le conseil de ville, les officiers du Ministère du Travail et de la main d'oeuvre, les responsables de l'éducation permanente de la région, etc.

Malgré de nombreuses promesses, les résultats se faisaient attendre, c'est alors que les cinq travailleurs du comité de recyclage décidèrent de rédiger un mémoire qui ferait connaître publiquement leurs démarches et leurs demandes. Ce mémoire fut rendu public et endossé par les participants à un congrès de travailleurs organisé par le M.T.C. Journaux, radio, télévision, tous les moyens de communication ont repris les recommandations du mémoire par les travailleurs eux-mêmes.

Actuellement les responsables de la commission scolaire régionale ont accepté le plan d'études que ces travailleurs ont proposé.

La réponse attendue viendra du gouvernement. Quand à la collaboration des travailleurs, elle est assurée par le travail d'animation du comité de recyclage, qui est décidé d'aller jusqu'au bout, en sachant que le sort de milliers de travailleurs dépend de cette action de base.

c) au plan de la consommation

A l'occasion des recherches faites par le M.T.C. un autre besoin s'est fait sentir: celui d'une éducation financière. En un sens plus large, on pourrait dire éducation du consommateur.

En collaboration avec les Caisses populaires (banques, genres coopératives, ces cours d'éducation financière seront bientôt mis sur pied, quatre travailleurs font partie de ce comité.

d) au plan de l'animation

Un comité d'animation sociale prépare une session afin, non seulement d'éveiller les principaux leaders des différents organismes aux problèmes de la région, mais surtout pour les convaincre de l'importance d'une animation continuelle dans le milieu.

RECONSTRUCTION COMMUNAUTAIRE

Tout n'est pas fait à Saint-Jérôme, mais les efforts entrepris de tout côté nous permettent d'espérer beaucoup. Même si le bloc des industriels n'est pas encore entré dans ce mouvement communautaire, même s'il y a des tensions véritables entre la commission industrielle et les travailleurs, une première étape est franchie. Maintenant les travailleurs fraternisent plus facilement entre eux et ils ont été les ferments de ce réveil communautaire. Des échanges se font plus facilement entre les travailleurs.

Après ce long moment de contestation nous entrons dans une phase de reconstruction. Celle-ci se réalisera par une collaboration de plus en plus grande entre les différents responsables par un courage sans défaillance de la part de ceux qui ont commencé ce travail et par une réponse positive de la part des autorités gouvernementales. Des militants du M.T.C. de la région ont été parmi les éléments les plus actifs à l'intérieur de cette mise en branle de toute une région sous-développée.

Nous nous sommes limités à décrire de façon la plus objective possible cette page d'histoire ouvrière. Le lecteur pourra facilement lire entre

les lignes ce qu'il a fallu d'éducation et d'animation pour en arriver à une telle évolution. L'expérience vitale qui a pris corps durant plusieurs années déborde toutes les expressions que nous pouvons en donner. Nous espérons n'avoir pas trahi les faits, ni leurs auteurs. Mais nous savons que la vie sous-jacente est beaucoup plus riche que cette analyse forcément succincte. Rien qu'au plan des valeurs humaines et chrétiennes vécues par ces ouvriers, il y aurait matière à une très longue étude. Nous escamotons si rapidement la réalité des faits pour "philosopher et théologiser". Avant de sauter aux interprétations gratuites et faciles, il faut accepter de regarder et d'assurer la vie à l'état brut. C'est à ce niveau que l'évangile devient simple, profond et très réel . . . à ce niveau aussi que le Dieu caché, le Seigneur incognito révèle son vrai visage. "J'étais nu et vous m'avez vêtu . . . mais oui c'était moi."

Les affaires sont les affaires

Prêtres et laïcs, nous connaissons tous également l'inexorable loi de l'argent. C'est une expérience que nous vivons et qui nous rapproche les uns des autres. Expérience humaine que celle d'un budget qui ne boucle pas; il faut alors en chercher les causes objectives et les solutions les moins dommageables.

En 1966, la Revue totalisait 441 pages de texte; l'an dernier, 1967, la page finale portait le folio 532.

Pendant ce temps, depuis 1958 (sic) le prix de l'abonnement est resté le même, à \$3.00 par année.

Nous devons donc, à partir du 15 mars, augmenter de \$1.00 le tarif de l'abonnement.

— Numéro isolé	.50
— Abonnement d'un an	\$4.00
— Abonnement de deux ans	\$7.00

Malgré cette légère augmentation, nous devons encore compter sur la générosité de nos amis.

LA DIRECTION

Développement du M.T.C. dans un quartier de Montréal

Jacques Champagne

Il s'agit d'un quartier très ouvrier et même d'un des plus défavorisés de Montréal: la Pointe St-Charles. Ce quartier comprend deux paroisses. De fait, le développement du M.T.C. dans ce quartier gravite autour de la paroisse St-Jean, puisque huit des onze couples qui sont présentement dans ce mouvement, sont de cette paroisse. Un couple demeure dans l'autre paroisse, les deux autres n'étant pas de la Pointe.

Ces pages sont trop courtes pour raconter toute la vie des équipes du M.T.C. et toute l'évolution des personnes dont il est question. Cette histoire serait pourtant beaucoup plus riche, qui raconterait la vie du monde ouvrier, l'effort de pénétration et d'influence chrétienne de quelques militants ouvriers, leurs succès comme leurs échecs, le rôle qu'a pu y jouer le M.T.C., etc. Bien sûr, il y sera fait allusion en passant. Mais l'objectif est autre: décrire comment le M.T.C. est né et comment une première équipe est devenue trois équipes. C'est une monographie plus qu'autre chose.

Etant membre d'une équipe du M.T.C. de ce quartier, il m'a été possible de rédiger ces notes. Je l'ai fait, toutefois, avec la collaboration particulière du Père Ugo Benfante, aumônier de deux des trois équipes, et aussi celle de quelques-uns des responsables actuels.

Au point de départ

On est à l'automne 1963. A la paroisse St-Jean, dans la Pointe St-Charles, travaille une équipe de prêtres qui croit au laïcat et en particulier aux travailleurs, lesquels composent la quasi-totalité de la paroisse. Ces prêtres veulent démarrer une action catholique ouvrière adulte dans le quartier.

A ce moment, le seul mouvement qui se veut d'action catholique et qui s'adresse au monde ouvrier adulte, c'est la Ligue Ouvrière Catholique (L.O.C.). Mais comme la L.O.C. s'est mise elle-même en état de revision profonde un an plus tôt, qu'elle envisage de se donner des objectifs nouveaux, de modifier ses structures et ses méthodes de travail et même de changer son nom, il saurait difficilement être question pour ces prêtres de susciter ce mouvement dans le quartier. Croyant par ailleurs à la revision de vie et sachant que la L.O.C. s'intéresse de plus en plus à cette méthode de travail, ils décident de mettre sur pied une équipe d'hommes et de femmes du quartier, équipe qui ferait revision de vie. Ils confient cette tâche au Père Lorenzo.

Le choix des premiers

Le Père Lorenzo est déjà en relation avec plusieurs foyers de la paroisse. Il connaît assez bien leur vie, leur situation professionnelle, économique, familiale, etc.; il connaît aussi leur degré de préoccupation des autres, leur plus ou moins grand souci de faire quelque chose pour les autres.

Parmi eux, il choisit trois couples à qui il propose de se retrouver ensemble pour réfléchir sur leur vie et leur action. Ils acceptent.

Ce qui caractérise ces trois couples, on devrait dire plutôt les trois hommes, en plus du fait qu'ils sont des travailleurs d'usine, c'est qu'ils ont un engagement temporel sérieux. Je vous les présente tels qu'ils étaient à l'automne '63:

- Marcel et Henriette: mariés depuis 14 ans; Marcel est employé de bureau à la C., usine de fabrication de matériaux de plomberie; il est secrétaire de l'union; Henriette n'a aucun engagement.
- Jean-Guy et Madeleine ont 9 ans de mariage: il est forgeron à l'emploi d'une compagnie de chemins de fer et est secrétaire-trésorier du local de l'union.
- Henri et Rita 8 ans de mariage: lui est opérateur à la même usine que Marcel; au moment de son entrée dans l'équipe, il est membre de l'union et délégué d'atelier; elle, n'a aucun engagement dans une association mais est très présente à son entourage. Ils sont désignés comme responsables de l'équipe.

Ce ne sont donc pas des militants chrétiens tout formés; ce sont des foyers de travailleurs, mais de travailleurs ouverts sur les autres, déjà en état de service auprès de leurs compagnons de travail, même si les motifs de leur action ont plus ou moins besoin d'être révisés. C'est Marcel qui avouera quelques mois plus tard que la principale raison qui, au début, l'avait incité à devenir officier de l'union, c'était la sécurité de son emploi: le contrat de travail prévoyait que, dans l'éventualité d'une mise à pied, les officiers de l'union ne seraient affectés qu'en dernier lieu.

Addition de nouveaux membres

Après quelque six mois, l'équipe augmente de deux autres couples: Maurice et Françoise (18 ans de mariage, lui est frère d'Henri et employé aux Postes) ainsi que Hervé et Monique (mariés depuis environ 14 ans, travaillent à la maintenance à la D.G., une usine de fabrication de morceaux en verre, sont amenés à l'équipe par Jean-Guy et Madeleine après avoir participé ensemble à un groupe de S.O.F.) Aucun de ces nouveaux membres n'a un engagement temporel.

A l'été de la même année, je demande à cette équipe la faveur de m'accepter parmi eux, ainsi que Gilberte, mon épouse. J'étais secrétaire national du mouvement (alors la L.O.C.) et, comme tel, j'étais désireux d'expérimenter la révision de vie et la vie d'équipe dans une équipe composée de couples véritablement du monde ouvrier. Mais, à ce moment, de telles équipes étaient plus que rares et en démarrer une eut été trop long pour me permettre de vivre assez longtemps l'expérience de ce qui se dessinait déjà com-

me le futur M.T.C. L'équipe répond affirmativement à notre demande même si nous demeurons à une quinzaine de milles de la Pointe St-Charles (depuis un an, nous sommes dans une petite ville de la banlieue de Montréal). L'équipe y met une condition: que nous soyons pleinement membres de l'équipe et non de simples spectateurs. C'est également ce que nous souhaitons. Comme engagement, Gilberte vient d'entrer dans le Cercle des Fermières; de mon côté, rien d'autre que certaines activités reliées à mon occupation professionnelle.

Première multiplication

Juillet 1965: congrès de fondation du M.T.C. L'équipe décide, d'un commun accord, de s'affilier à ce mouvement. En septembre, l'équipe revise l'année écoulée. Elle se rend compte d'une difficulté sans cesse croissante: quatre des six couples progressent assez bien tant au plan de l'engagement temporel que du regard de foi; les deux autres (ceux arrivés au printemps) évoluent plus lentement, ne sont pas encore prêts à prendre un engagement temporel même s'ils n'en rejettent pas l'idée. L'écart qui sépare les uns des autres tend à augmenter plutôt qu'à diminuer. Les mêmes revisions de vie qui ne sont pas assez exigeantes pour ceux qui ont un engagement temporel, deviennent de plus en plus étouffantes pour les autres.

De plus, un autre couple voudrait se joindre au M.T.C. Il s'agit de Germain et Thérèse, mariés depuis 15 ans. Germain travaille comme mouleur de bouteilles à la D.G. et est membre actif de l'union. Thérèse n'a aucun engagement pour le moment. Mais, à sept couples, l'équipe deviendrait trop nombreuse.

Ces deux faits amènent l'équipe à se diviser en deux équipes ou plutôt, et c'est l'un des membres qui y tient, à se "multiplier". Marcel et Henriette sont invités à prendre en charge une équipe qui regroupe Hervé et Monique, Maurice et Françoise ainsi que les derniers arrivés: Germain et Thérèse. Le Père Ugo est leur aumônier. Celle-ci est une équipe d'acheminement. C'est pourquoi, Marcel et Henriette continueront à faire partie de l'autre équipe, étant convaincus qu'ils y trouveront davantage l'animation dont ils ont besoin personnellement. En même temps, le Père André, après avoir assisté à plusieurs révisions de vie, devient aumônier de cette équipe.

De l'automne 1965 à l'automne 1967

Très tôt, un cinquième couple rejoint l'équipe d'acheminement. C'est André et Cécile, mariés depuis environ 8 ans et demeurant dans un quartier voisin de Pointe St-Charles. André travaille pour les Postes et est délégué de ses compagnons de travail à l'union. Cécile n'a pas d'engagement temporel.

Après quelque six mois, la plupart des membres de l'équipe ont débouché sur l'engagement temporel. Il semble bien que les deux couples "transférés d'équipe" ont progressé beaucoup plus rapidement dans cette équipe davantage homogène qu'ils auraient pu le faire dans la première équipe. Toujours est-il que, de l'accord de tous, l'équipe cesse d'être considérée comme une équipe d'acheminement et devient une équipe du M.T.C. bien

que les responsables croient que c'est un geste un peu prématuré. Selon eux, un progrès plus marqué au plan de la réflexion chrétienne aurait été souhaitable auparavant. Marcel et Henriette laissent alors l'autre équipe.

Puis, c'est au tour de Guy (frère de Maurice et Henri) et de Thérèse, son épouse, d'entrer dans cette équipe. Ils ont 17 ans de vie de ménage. Lui est aussi employé des Postes; il est membre actif de son syndicat, surtout depuis la grève survenue une couple d'années plus tôt. Elle, n'a pas d'engagement et a une santé très délicate.

Et l'équipe continue à fonctionner à six couples pendant une autre année. Quant à l'autre équipe, deux changements sont survenus pendant cette période de deux ans. Vincent et Claire se sont joints très tôt à l'équipe. C'est un couple marié depuis 9 ans. Claire n'est pas engagée mais Vincent est permanent syndical pour une union affiliée à la F.T.Q. L'autre changement: le Père Claude a remplacé le Père André à l'été 1966.

Les équipes font revision

A chaque automne, les équipes revisent leur année, prennent conscience des progrès comme des difficultés: progrès ou difficultés dans la présence au milieu, dans l'engagement temporel, dans les liens entre la vie et la foi, etc.; difficultés dans l'utilisation de la méthode de la revision de vie, etc.

L'automne dernier, ce retour sur l'année écoulée fut l'occasion pour l'équipe de Marcel et Henriette de se multiplier à nouveau. Ces derniers demeurent responsables d'une équipe qui regroupe, avec eux, André et Cécile, Guy et Thérèse ainsi qu'un nouveau couple: Marcel et Jacqueline, mariés depuis 8 ans. Il est livreur pour une compagnie qui vend des pièces d'automobile, est président de l'organisation des loisirs du quartier et s'intéresse à plusieurs autres domaines. Elle, est marguillière. A noter que Françoise et Henriette qui font maintenant partie du Comité des Loisirs n'ont jamais parlé du M.T.C. à Marcel pour l'y inviter bien qu'elles le voyaient comme un membre possible. De son côté, il savait leur appartenance au M.T.C. Ce fut donc un travail de patience et un résultat acquis par la qualité de la présence et de l'action de Henriette et Françoise aux Loisirs.

Maurice et Françoise ont accepté la responsabilité de la nouvelle équipe composée de Germain et Thérèse, Hervé et Monique ainsi que de Georges, frère des trois autres. Bien que marié depuis une vingtaine d'années, Georges vient seul à l'équipe. Sa femme se dit non préparée à y venir et l'équipe ne tente pas de la forcer. Ce fait fut l'occasion pour l'équipe de reviser son attitude vis-à-vis "le couple dans le M.T.C." et de s'ouvrir à des personnes seules, mariées ou célibataires. Georges travaille aussi à la C. (matériaux de plomberie) et est président du comité des salaires pour l'union. Le Père Ugo est aumônier de ces deux équipes.

L'autre équipe déjà existante a également fait sa revision de l'année. Tout en voyant des possibilités de recrutement pour l'avenir, elle ne connaissait personne qu'elle pourrait inviter maintenant. De plus, Henri et Rita ont alors annoncé leur départ du mouvement, au moins pour quelque temps. Ils avaient plusieurs raisons pour prendre cette décision, dont certaines personnelles. Quant à celles qui concernent directement le mouvement, elles posent, à mon avis, deux points d'interrogation importants: y a-t-il danger

que des membres, après plusieurs années dans une équipe de M.T.C., en arrivent à ne plus rien recevoir de neuf et quittent alors le mouvement? Ou encore: sait-on exploiter la révision de vie au maxima dans des équipes assez avancées? L'autre point d'interrogation peut être exprimé ainsi: des responsables d'équipe ont-ils besoin d'une animation plus poussée pour les soutenir dans leur responsabilité? Il suffit ici de poser ces questions.

Trois équipes isolées?

Le cas est encore rare dans le M.T.C. où l'histoire de trois équipes ait été liée. Y a-t-il d'autres liens que ceux de la naissance des équipes pour continuer à les unir? Dans le cas présent, il y a des contacts naturels, spontanés, entre plusieurs membres ou couples des différentes équipes. Il y a aussi, à l'occasion des fêtes, un "party annuel" qui regroupe ces équipes et même, depuis deux ans, une autre de l'ouest de Montréal. Il y aura surtout, en mai prochain, une sorte de retraite de près de deux jours pour ces trois équipes de la Pointe St-Charles.

Ce qu'il faudrait ajouter

Pour que ces pages soient moins sèches et aient toute leur signification, il faudrait en ajouter encore autant. Il faudrait parler de la présence régulière d'un séminariste dans chacune des deux plus anciennes équipes, pourquoi ils y sont, comment ils s'y situent, souligner que l'un d'eux a été au travail pendant un an, qu'un autre y est présentement, etc.

Il faudrait aussi indiquer comment les aumôniers conçoivent et réalisent leur rôle dans les équipes, que ce soit dans les réunions ou dans les contacts qu'ils ont avec les membres.

Il faudrait encore dire plus concrètement comment chaque couple nouveau a été préparé ou ne l'a pas été suffisamment avant d'être invité au M.T.C., les problèmes qui ont pu en résulter, etc.

Il faudrait enfin montrer davantage l'évolution des couples et des personnes après un, deux, trois ou quatre ans de révision de vie en équipe de M.T.C.: évolution au plan de la foi, au plan de la vie du foyer, au plan de la mentalité, au plan de l'engagement temporel. Sur ce dernier plan, il faut tout au moins mentionner que la quasi-totalité des membres des trois équipes actuelles (y compris les femmes qui étaient beaucoup moins engagées que les hommes lors de l'arrivée de chaque couple) sont engagés dans un organisme qui travaille, d'une façon ou de l'autre, au service des foyers ouvriers du quartier; aussi que plusieurs membres ont plusieurs engagements et que la qualité de l'engagement, l'esprit avec lequel il est vécu, a progressé beaucoup.

TEMOIGNAGES

TEMOIGNAGE D'UN COUPLE

Dans une lettre qui accompagne leur témoignage, E. et G. écrivent: "...ce qu'il y a dans le coeur, c'est parfois difficile à exprimer, ça se vit plutôt". Voici tout de même ce qu'ils ont pu dire.

Lui —

Depuis que je suis dans le M.T.C., je me suis déjà fait dire: "Pourquoi t'occuper de tout ça, ça ne te rapporte rien en argent et ce n'est pas le M.T.C. qui remplacera ton automobile, le temps venu".

C'est vrai, mais le mouvement m'a apporté beaucoup depuis que j'en fais partie.

En plus de l'assurance et de la grande confiance qu'il a développé en moi, je me suis éveillé petit à petit à l'attention de mon prochain, ce qui de plus, a favorisé le dialogue au foyer et surtout dans mon milieu de travail. Comme conséquence, je comprends mieux maintenant les réactions des autres devant certains faits. J'ai pu aussi abolir quelques barrières humaines dues au travail de vérification que j'accomplis dans l'usine. Comme preuve, lors de la fondation de la caisse d'économie, mes compagnons de travail me confièrent un poste dans cet organisme.

Une personne disait récemment: "C'est lui qui va présenter les invités? Je le croirai quand je l'aurai vu".

De plus lors de la formation d'un atelier pédagogique, je me suis acquitté de ma tâche avec facilité et simplicité, ce qui m'a surpris moi-même.

Enfin, j'ai acquis une compréhension de la messe que je ne possédais pas auparavant.

Je n'aurais pu faire toutes ces choses sans avoir fait partie du M.T.C.

Elle —

Il y a à peine deux ans, on nous demandait, à mon mari et à moi, de nous occuper d'organiser des cours pour former des moniteurs afin d'aider notre entourage à suivre la méthode sympto-thermique. Que de bonheur avons-nous éprouvé en nous donnant aux autres, même si cela demandait beaucoup de notre temps et d'oubli de soi. Je dirais que cela vint très mal parfois, mais comme c'est enrichissant en retour.

Lors de la semaine intensive de la Grande Mission, encore là, par nos échanges d'idées avec des personnes que nous ne connaissions même pas, le M.T.C. était réellement présent. A certains moments nous sentions notre influence dans les discussions. Nous n'aurions jamais pensé lors du Congrès du lancement du M.T.C. à Drummondville qu'un jour nous en viendrions jusque là?...

Ce qui est merveilleux dans le M.T.C. c'est que le couple peut réfléchir ensemble sa vie de militant chrétien.

Ed. et Gaétane G.

UNE MERE DE FAMILLE

Je suis femme d'ouvrier, mère de quatre enfants dont les âges vont de sept à douze ans. Issue d'une famille à revenu modeste, je fus élevée dans un quartier de la ville de S. (population de 75.000) où la richesse côtoyait la pauvreté. Tous les échelons de la société s'y trouvaient, de l'ouvrier jusqu'au député. Je fus donc obligée d'apprendre très jeune à vivre selon mes moyens et à ne pas envier celui qui possédait plus.

Aussi loin que je me rappelle, dans mes années scolaires, j'ai fait partie de mouvements d'apostolat en commençant par les Croisés, J.E.C., J.O.C., S.P.M. Devenue adulte, je me joignis à la L.O.C. pendant sept ans. Quand le mouvement décida de changer ses structures, j'emboitai le pas comme tout le monde. Un jour, je m'aperçus que le fait de participer aux réunions mensuelles, non seulement ne me donnait plus la sensation d'avoir fait quelque chose, mais m'invitait surtout à travailler pour et avec les autres dans les organismes du milieu.

En me rendant aux réunions scolaires ou municipales, je me rendis compte que l'ouvrier n'y était pas représenté. Avec la réforme scolaire qui se faisait, je vis là pour moi l'occasion de m'engager plus sérieusement sur le plan temporel. A la première réunion de Parents-Maitres, pour les élections des responsables, je demandai qu'il y soit nommée une personne qui représenterait la classe ouvrière de notre quartier. Plusieurs professionnels présents approuvèrent ma demande et se déclarèrent très contents de voir qu'enfin les ouvriers exigent leur place dans notre société.

De ce fait, je pris pour acquis qu'il ne fallait plus se compter pour battu à l'avance, qu'il ne suffisait pas de toujours revendiquer, mais que les travailleurs devaient agir et participer à la vie et à la transformation de la société.

C'est ainsi que j'ai été amenée à m'occuper des loisirs des enfants, en particulier de l'organisation de camps d'été; après avoir fait une enquête personnelle, nous savons maintenant que dans notre ville, il y a des camps d'été soit pour les enfants riches, soit pour les enfants très pauvres ou handicapés, mais aucun pour les enfants de familles ouvrières moyennes. Nous cherchons encore l'endroit qui conviendrait à nos petits en même temps qu'à notre budget.

En réfléchissant, je m'aperçois aujourd'hui que c'est dans le contact constant avec des ouvriers et les membres de mon équipe qu'à la longue, j'en suis venue à déceler partout les problèmes du monde ouvrier, démarche essentielle à la qualité de notre engagement.

Quelquefois, l'envie de tout laisser vient me tenter en sourdine, mais c'est un moment vite passé. Il suffit qu'un nouveau problème surgisse pour que je décide de poursuivre mes efforts.

Je ne peux terminer ce témoignage sans parler de mon mari, travailleur de nuit depuis de nombreuses années dans une usine de textile. Nous savons ce qu'est l'insécurité ouvrière, ce que signifient des conditions de travail pas toujours humaines; nous avons appris également ce qu'est une grève de quelques semaines pour une famille ouvrière. C'est à travers tout cela que nous essayons ensemble de faire notre part pour la promotion du monde ouvrier.

Mme Clément Allie

UNE EQUIPE D'ACHEMINEMENT DU M.T.C.

Il existe une équipe d'acheminement du M.T.C. à V. qui a débuté il y a trois ans. Cette équipe se compose de cinq couples ayant entre trois et sept ans de mariage et ayant chacun entre un et trois enfants. Quatre de ces couples se connaissent depuis longtemps si on considère qu'un des hommes et quatre des dames ont d'abord fait de la J.O.C., et qu'ensuite, comme couples, ils se sont engagés au S.P.M. à des temps et endroits différents. Ces affinités apostoliques et cette amitié remontant à une dizaine d'années ont fait que ces quatre couples se fréquentaient occasionnellement jusqu'au jour où un prêtre suggéra à l'un d'eux de se réunir pour échanger sur des questions de leur choix. C'est à partir de là qu'un cinquième couple, dont l'homme était compagnon de travail d'un autre, fut intégré à l'équipe qui commençait.

Après quelques réunions portant sur des faits d'actualité sociale comme la grève des professeurs, les élections de juin 1965, la radiodiffusion dans la ville, le syndicalisme, etc., (c'était en 1965), un nouvel aumônier leur parle, en septembre 1966, carrément de M.T.C. et de révision de vie. A partir de là, au rythme des réunions mensuelles, tous ont reçu avec explications quelques plaquettes sur le M.T.C., de même que le journal "Présence Chrétienne" dont on se servait pour introduire les révisions de vie.

Les réunions de l'équipe ont toujours lieu le samedi soir et se tiennent à tour de rôle chez chacun des membres; malgré que deux n'aient pas d'autorité et qu'un demeure à quarante milles, il est rare qu'il en manque. De 8 h. à 11 h. c'est la révision de vie; puis c'est le lunch, léger et uniforme partout, qui se prolonge parfois tard, mais qui soude davantage les liens d'amitié de l'équipe.

Outre cette amitié, ce sont surtout les révisions de vie qui comptent le plus dans la vie de cette équipe. A date, il y a rotation mensuelle du couple meneur de la révision de vie; cela a l'avantage d'y initier tous les membres. Quelques jours avant la réunion, l'aumônier va prendre un repas chez le couple meneur, afin de préparer la révision de vie. Le choix du fait est important: il s'agit de trouver un fait VECU par ce couple, mais en même temps un fait capable d'être élargi aux dimensions de l'équipe d'abord, puis, si possible, aux dimensions du milieu de travail et de vie de chacun des membres.

Pour le moment, ce sont souvent des faits de vie conjugale et familiale, parfois de milieu de travail et de loisirs, qui reviennent; mais à la longue il est remarquable que les couples s'ouvrent peu à peu à des préoccupations plus larges. Par exemple, un couple a apporté en révision de vie le fait de la famille de madame qui venait de vivre de grandes divisions internes. Au départ ce couple s'était juré de ne jamais plus fréquenter frères et sœurs. La révision de vie les a convaincus, au contraire, qu'ils étaient les seuls à pouvoir contribuer à ramener la paix troublée; trois autres couples souffrant de situations semblables, bien que moins graves, en ont conclu qu'ils devaient contribuer plus positivement à l'avenir à faire vivre la charité et la bonne entente dans leurs familles respectives; tandis que le cinquième cou-

ple a réalisé que la famille de madame était trop couveuse et accaparante pour eux, au point qu'elle nuisait à leur vie conjugale. Tous ont compris "qu'il peut bien y avoir des guerres, quand on peut difficilement s'entendre entre frères et soeurs"...

Il y eut des révisions de vie à partir de faits relatifs à la vie de loisirs des épouses, à l'adaptation à un nouveau quartier de résidence et un nouveau milieu de travail, aux inquiétudes concernant la morale conjugale, l'éducation des enfants, les nouvelles approches de la religion, etc.

A la longue, les membres de l'équipe se sont habitués à élargir la situation contenue dans le fait initial, à voir eux-mêmes des situations semblables chez eux et autour d'eux. De sorte que deux d'entre eux ont déjà pris un engagement temporel précis: ils ont accepté une tâche dans leur syndicat; plusieurs ont posé des gestes significatifs: un homme a décidé de s'inscrire aux cours de recyclage du Centre de la Main d'Oeuvre; deux femmes ont décidé de participer à des cours du soir en artisanat; deux autres ont décidé de s'inscrire à des loisirs organisés. Et tout cela est le résultat, plus ou moins conscient des révisions de vie menuelles et du support de l'équipe qui les font évoluer dans le sens d'une meilleure prise en main de leur vie conjugale, et de plus en plus de leur vie sociale.

Le climat des rencontres est de plus intéressant. On y trouve d'abord un respect viril et adulte, les uns des autres; on se parle franchement et clairement. Puis, on y remarque le souci de s'aider vraiment: on se téléphone pendant le mois, on s'informe d'un mois à l'autre des résultats et des décisions prises à des réunions antérieures. Comment ne pas espérer fortement que de telles attitudes et une telle qualité ne va pas déboucher un jour sur de plus en plus grandes transformations et sur des engagements d'une bonne qualité.

Hector Besner, ptre

LE MOUVEMENT DES TRAVAILLEURS CHRETIENS

une expérience de deux ans

*Laurent Denis, o.m.i.,
aumônier national du M.T.C.*

Le 2 juillet 1965 avait lieu le lancement officiel du Mouvement des Travailleurs Chrétiens au plan national. Grâce à une recherche sérieuse au niveau des orientations missionnaires de l'Eglise et de l'évolution du monde ouvrier, il a été possible aux responsables de la L.O.C. de jeter les bases d'une nouvelle orientation pour le mouvement apostolique des travailleurs. Les grandes lignes de cette orientation peuvent se résumer ainsi:

1 — PRESENCE AU MONDE OUVRIER:

Cette présence doit se concrétiser par un engagement visant la promotion des travailleurs. Pour être dans le monde ouvrier un témoin du Christ, il ne faut pas avoir une mentalité d'évadé, il faut aimer son milieu et y être engagé.

2 — ANIMATION CHRETIENNE:

L'animation consiste avant tout à aider les militants à acquérir une foi adulte, c'est-à-dire de bien voir le plan de Dieu sur le monde et son insertion dans ce plan. Cette animation se fait à travers les rencontres, les revisions de vie, etc.

3 — EVANGELISATION:

Le grand objectif du M.T.C. c'est d'annoncer l'évangile, de révéler le Christ à ceux qui ne le connaissent pas ou le connaissent mal ou encore à ceux qui l'ont oublié. Le M.T.C. veut susciter des témoins qui puissent par leur joie éveiller ou réveiller la foi dans le Christ. Le M.T.C. est un mouvement apostolique et missionnaire.

Ces trois aspects du M.T.C. constituent son originalité. Nous pouvons retrouver, d'une façon beaucoup plus élaborée, ces trois objectifs du M.T.C. dans le premier document de base que nous offre le mouvement.

Deux années ont passé depuis le lancement de cette nouvelle orientation. Pour le conseil national du M.T.C., l'expérience était suffisamment longue pour qu'elle vaille la peine d'être révisée. Il paraît ici important d'en dégager les principales conclusions afin d'être plus en mesure d'élaborer quelques considérations concernant l'avenir du M.T.C.

Dans les mois qui ont suivi le lancement, le M.T.C. prit un certain essor. Les équipes de L.O.C. se transformèrent d'abord en équipes de M.T.C. Ce passage ne s'est pas fait sans difficulté. Pour certaines équipes, on était davantage préoccupé de la technique que de la vie, l'engagement leur apparaissait une patente du mouvement. Par contre, des équipes nouvelles furent formées. Des personnes engagées, tout particulièrement des hommes, sont entrées dans le mouvement. La présence de ces nouvelles recrues a donné un certain regain de vitalité et d'encouragement.

La deuxième année, le M.T.C. a enregistré, pour des raisons particulières, peu de progrès. La crise de l'Action Catholique a mobilisé d'une part les responsables chargés de l'animation et a créé d'autre part une certaine méfiance ou un doute vis-à-vis l'Action Catholique. Peu d'équipes nouvelles ont été mises sur pied au cours de cette deuxième année. Nous réalisons par ailleurs que pour les équipes de base, cette année a été marquée par un approfondissement de l'orientation et de la méthode de travail. Pour certains, cette dernière période peut leur apparaître comme un recul. Ce n'en est pas un. Le M.T.C. peut aujourd'hui compter dans presque tous les diocèses sur des personnes capables d'assurer l'orientation et l'animation du mouvement.

Si nous nous reportons au rapport moral présenté au conseil national du M.T.C., nous pouvons dégager quelques éléments de l'évaluation faite à partir des trois grands objectifs du mouvement.

1) PRESENCE AU MONDE OUVRIER

La première des tâches du M.T.C. a été d'éveiller et de susciter l'engagement chez ses membres. Nous reconnaissons d'abord que la pédagogie utilisée pour promouvoir l'engagement n'a pas toujours été adaptée aux travailleurs. Dans certains diocèses, on a commencé par définir l'engagement, par juger des engagements de chacun, on a essayé de comprendre intellectuellement ce qu'est l'engagement. Ce procédé s'est avoué un échec. C'est à partir des problèmes de vie, des réali-

tés concrètes que des hommes peuvent découvrir leur responsabilité, leur engagement. Et dans cette ligne certains diocèses sont allés jusqu'à mettre les membres à l'action pour ainsi leur faire découvrir, comme de l'intérieur, ce qu'est l'engagement.

Toutefois, l'engagement temporel a été pris au sérieux. Dans l'ensemble, des efforts réels ont été faits pour y atteindre, du moins on en a été fortement préoccupé. On peut dire facilement aujourd'hui que les membres actuels sont beaucoup plus présents au monde ouvrier que ne l'étaient ceux de la L.O.C.

Ceci ne veut pas dire que les équipes actuelles soient en majorité formées de membres engagés. La plupart au contraire sont en acheminement. L'insertion dans le monde et dans l'organisation du monde n'est pas facile pour les travailleurs. Les structures favorisent encore peu leur participation. Mais le fait d'être intégrés à une équipe de M.T.C., avant même leur engagement, a été pour certains un stimulant et une possibilité de prise de conscience.

Quant aux femmes, elles éprouvent tout particulièrement de la difficulté à s'engager. Elles portent une part de l'engagement de leur mari, mais elles ont aussi à trouver leur engagement propre qui devrait normalement se situer dans la vie, dans le cadre de leurs possibilités.

2) L'ANIMATION CHRETIENNE

Quand on parle de l'animation comme objectif, il s'agit avant tout de l'animation de militants considérés individuellement dans leur engagement. Elle consiste à donner une vision de foi sur la vie, les événements et sur leur engagement. L'animation doit aider à acquérir une foi adulte, c'est-à-dire à bien voir le plan de Dieu sur le monde. A ce moment-là, la vie, l'action se trouve ainsi éclairée d'une lumière nouvelle.

Cette animation se fait dans le mouvement à travers les rencontres d'équipe, tout particulièrement par la revision de vie. Or les difficultés rencontrées en revision de vie ont limité passablement la valeur d'animation du mouvement. Des efforts loyaux ont été faits pour la comprendre au cours de ces deux années d'expérience. Il faut bien reconnaître que jusqu'à présent, dans les réunions du M.T.C. la revision de vie a rarement atteint son objectif. On a peut-être pas su apporter suffisamment la matière première de sa vie. Les faits n'étaient pas suffisamment pris dans la vraie vie de travailleurs. Pour certains responsables d'équipes, on était peut-être trop pris à suivre une méthode, que d'animer des personnes en réflexion sur leur vie.

La difficulté majeure qu'on semble rencontrer actuellement en revision de vie se situe au niveau du regard de foi. On voit difficilement

comment sa vie de foi est concernée dans les faits revisés et comment le Seigneur agit à travers les faits, les événements et les personnes. Ici nous croyons que l'aumônier a un grand rôle à jouer en aidant l'équipe dans cette découverte du christianisme dans la vie.

La revision de vie reste une méthode difficile. Elle devra être adaptée pour les équipes qui commencent mais elle servira véritablement à l'animation d'une équipe qui voudrait progressivement vivre un christianisme adulte.

3) EVANGELISATION

La mission du M.T.C. n'est pas uniquement d'assurer une présence chrétienne dans le monde. L'engagement et l'animation sont voulus en fonction de l'Évangélisation du monde ouvrier. C'est à ce titre que le M.T.C. est apostolique.

Or depuis ses débuts, le mouvement a été peu préoccupé de cet objectif d'évangélisation. Ne fallait-il pas d'abord réaliser les conditions pour que la révélation du Christ soit possible, pour que le témoignage soit perçu? Impossible d'évangéliser un milieu si on n'est pas présent, engagé dans ce milieu, si on ne communie pas aux aspirations profondes de ce milieu. C'est ce qui explique l'option faite par le conseil national à savoir que le mouvement continuerait d'approfondir les deux premiers objectifs sans toutefois oublier que le M.T.C. est appelé avant tout à évangéliser sans quoi il manquerait à sa mission.

L'avenir du M.T.C.

Que sera l'avenir du M.T.C.? Il serait prétentieux de vouloir répondre à cette question après une courte expérience de deux ans. Les prochaines années seront beaucoup plus significatives de son avenir que l'étape de démarrage qui vient de se terminer.

Mais dans le contexte actuel de l'évolution de l'Eglise et du monde, tout nous permet de croire à l'orientation prise par le M.T.C. Notre confiance est d'autant plus grande que l'orientation du M.T.C. correspond à celle donnée par le concile à toute l'Eglise.

Il existe toutefois un certain nombre de défis que le M.T.C. devra en partie relever s'il veut connaître un lendemain. Ces défis se situent pour une part à l'intérieur du mouvement et que l'expérience de deux ans nous contraint de reconnaître. Il existe d'autre part certains défis,

non moins importants, se situant au niveau de la réponse de toute l'Eglise à l'appel missionnaire du monde ouvrier.

1) Défis intérieurs au mouvement

- Il existe actuellement environ 200 équipes dans le mouvement. Un pourcentage important, sinon la majorité de ces équipes sont d'acheminement, c'est-à-dire qui regroupent des personnes qui ne sont pas engagées. Cette situation pose une question concernant le recrutement. Pour être fidèle à l'orientation prise, il y a deux ans, le M.T.C. devrait être préoccupé de regrouper d'abord les engagés du monde ouvrier. Les raisons d'une telle exigence dans le mouvement ne sont pas d'ordre temporel mais bien apostolique. Le M.T.C., comme l'Eglise, veut être présent au monde ouvrier, là où se joue le sort des ouvriers. Or c'est par des engagés qu'il pourra le mieux assurer cette présence et travailler à bâtir un monde selon le plan de Dieu. Le M.T.C. ne veut pas avoir dans ses rangs, des hommes qui ont démissionné, ni des évadés du milieu ouvrier et encore moins des gens en pantoufles. Il veut rejoindre ceux qui ont à coeur la promotion de l'ensemble des travailleurs et qui sont prêts à faire quelque chose. Cette présence dans le monde ouvrier est ainsi pour le M.T.C. une condition pour remplir sa mission d'évangélisation.

Or, si nous jetons un regard réaliste sur le monde ouvrier tel qu'il existe chez nous, sur l'ensemble des travailleurs à qui s'adresse le M.T.C., on est contraint de reconnaître que les engagés sont en très petit nombre, que la conscience ouvrière existe peu, et que le militantisme est à peu près absent, même à l'intérieur du mouvement ouvrier. Cette situation de fait pose un sérieux défi au M.T.C. Devra-t-il uniquement maintenir l'engagement comme exigence d'adhésion du mouvement ou accepter qu'à l'intérieur du mouvement il puisse se faire un réel acheminement dans la prise de conscience des autres, et dans l'engagement. Le M.T.C. veut rejoindre les travailleurs là où ils sont et tels qu'ils sont dans la vie. Il veut être surtout réaliste dans ses exigences et ses préoccupations — c'est pourquoi il entend réfléchir prochainement sur cette question du recrutement.

- Le retour sur l'expérience de deux ans nous a révélé qu'il y avait eu jusqu'ici une plus grande préoccupation de technique et d'organisation que de vie et d'animation dans le mouvement. S'il faut connaître un minimum de technique pour bien orienter nos rencontres d'équipes, ne faut-il pas par contre éviter de se laisser accaparer et dominer par elle. Quand des équipes démarrent avec une préoccupation de techniques ne risquent-elles : être des années à la recherche de définitions, de recettes et de techniques.

Il faut dire que cette préoccupation vis-à-vis l'orientation, les structures, et l'organisation a primé au cours des rencontres nationales et diocésaines depuis les débuts du M.T.C. On imagine la répercussion que cela a pu avoir au niveau des équipes de base.

Si le mouvement veut susciter un véritable laïcat, intéresser sérieusement des laïcs à l'évangélisation, ne devrait-il pas axer tous ses efforts sur la vie pour s'en imprégner profondément et vibrer à la vie de l'ensemble des travailleurs. N'est-ce pas la vie, c'est-à-dire les aspirations profondes des hommes, les dynamismes actuels de notre société que bâtissent l'homme et le chrétien? Le Christ est en travail de rédemption dans les réalités humaines et les faits sociaux que nous vivons aujourd'hui. C'est là qu'on doit le rejoindre pour bâtir le royaume. C'est cette présence du Christ dans l'actualité que les laïcs sont appelés à révéler dans leur milieu.

Si cette approche de la vie est pauvre, le M.T.C. ne risque-t-il pas de pivoter sur lui-même et de compromettre la qualité de son regard évangélique sur le royaume fait pour eux?

2) Défis extérieurs au mouvement

- La prise de conscience de la mutation du monde et d'un certain échec de la foi devient pour l'Eglise un pressant appel à entrer dans une action missionnaire, à se tourner vers le monde actuel pour l'évangéliser et le sauver. Cet appel missionnaire doit se traduire selon le décret sur l'activité missionnaire par une volonté de présence au monde et par le sérieux accordé à la vocation apostolique des laïcs. "L'Eglise n'est pas fondée moralement, elle ne vit pas pleinement, elle n'est pas le signe parfait du Christ parmi les hommes si un laïcat authentique n'existe pas..." (*Décret sur l'activité missionnaire de l'Eglise*) Or pour l'Eglise canadienne, la réponse à cet appel ne devrait tarder à se faire. Toutefois l'attention qu'on porte actuellement aux renouvellements des structures et de l'organisation au détriment de la vie, inquiète pour le moins un certain nombre d'apôtres. Il faudra du temps sans doute pour que l'Eglise voie dans quel sens elle devra orienter ses efforts, mais toutes ces lenteurs auront des répercussions sur les expériences missionnaires en cours telles que le M.T.C. veut les réaliser.
- L'évangélisation du monde ouvrier est l'oeuvre de toute l'Eglise et non seulement de quelques prêtres, de quelques spécialistes et de quelques mouvements particuliers. Or, jusqu'à aujourd'hui le clergé

dans son ensemble, s'est montré peu intéressé à ce type d'action pastorale. L'action catholique était considérée de fait comme une action en marge de la pastorale ordinaire. On ne voyait pas non plus la nécessité de tels mouvements, les prêtres étaient peut-être trop accaparés par la pastorale traditionnelle. Aujourd'hui, le clergé prend conscience de plus en plus pour rejoindre les hommes dans leur vie concrète et sanctifier le monde, ils doivent opter pour une pastorale missionnaire. Pour un certain nombre de prêtres ce n'est pas uniquement un changement d'orientation mais une véritable conversion à opérer chez eux. C'est ce qui explique l'existence d'un très petit nombre de prêtres à s'engager dans une action missionnaire.

Cette situation pose un défi au M.T.C. où le prêtre a un rôle particulièrement important. L'action catholique est un travail d'équipe: prêtres et laïcs, en équipe d'Eglise. Sans aumônier convaincu et profondément missionnaire, le laïcat missionnaire devient impossible. Il apparaît dès lors important aux prêtres et aux laïcs qui vivent une véritable expérience d'action missionnaire d'éveiller et d'entraîner ceux qui ignorent en partie la vocation des laïcs dans le monde.

L'espérance des pauvres

Malgré les difficultés, les oppositions, les défis que le mouvement devra relever, il nous faut croire au rassemblement que permet le M.T.C. Pourquoi? Parce que ce rassemblement devient l'espérance des pauvres dans le sens évangélique. Quand des chrétiens se ressemblent pour prendre au sérieux la vie, les problèmes, les aspirations profondes des travailleurs, ce regroupement devient un signe d'espérance. Quand des chrétiens posent des gestes de pardon, d'entraide, d'amour dans leur milieu et qu'ils s'engagent pour travailler à la promotion de tous, l'espérance grandit dans le cœur des travailleurs. C'est à partir de ces groupes que s'édifiera progressivement le grand rassemblement des hommes pour former une seule communauté dans le Christ.

Sans doute, le M.T.C. ne se réalisera que lentement. L'essentiel dans l'étape d'aujourd'hui, c'est de tenir et d'accepter un effort difficile. Bien sûr, le M.T.C., comme le grain de sénévé dans l'évangile, est une bien petite semence. Sa croissance est entre les mains du Seigneur. A nous de semer, de bêcher et de labourer. A lui de faire croître et grandir.

Une chose est certaine, l'action catholique ouvrière a besoin de nous (prêtres et laïcs) pour que le Christ rejoigne les travailleurs dans leur vie réelle. Encore faut-il qu'elle existe pour porter des fruits. Vous connaissez tous la boutade du Cardinal Saliège à quelqu'un qui lui demandait "au fond, qu'est-ce qu'elle a fait l'Action Catholique"? Il répondit, "Rien... là où elle n'existait pas."

Réflexions chrétiennes sur une grève

Jacques Archibald (M.T.C.)
Yvon Lemay (J.O.C.)

Les employés de l'entreprise Baribeau Craft de St-Romuald ont connu la grève durant 107 jours.

Il y a eu 193 syndiqués touchés directement par le conflit. De ce nombre, 60 hommes et 11 femmes mariés dont dépendent 80 enfants. Les autres employés syndiqués sont au nombre de 122 et sont célibataires: 68 gars, 54 filles.

Face à un tel conflit ouvrier, conscients de leurs responsabilités, quelques membres de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne et du Mouvement des Travailleurs Chrétiens diocésains ne pouvaient rester inactifs, encore moins indifférents. Aussi, ont-ils jugé bon d'entreprendre une démarche chrétienne auprès des ouvriers en grève. Trois tables-rondes ont été réalisées. Les deux premières ont rejoint exclusivement des ouvriers de l'entreprise; et à la dernière, ont aussi participé quelques représentants du syndicat local.

Le but de ces rencontres ne visait aucunement soit une prise de position syndicale ou patronale, mais était plutôt de favoriser de la part de tous ceux impliqués dans ce conflit:

- a) une recherche commune des valeurs humaines et chrétiennes, vécues ou compromises à l'intérieur d'un tel événement;
- b) une réflexion, à partir de leurs conditions actuelles de vie sur leur rôle de chrétien;
- c) une prise de conscience de leurs responsabilités individuelles et collectives de toute la communauté humaine face à ce conflit.

Dans cette analyse, nous nous efforçons de dégager quelques points qui nous semblent importants et révélateurs de toutes les réflexions faites à l'occasion des tables-rondes. Il ne s'agit évidemment pas ici d'une recherche scientifique, mais bien de quelques idées traduisant une partie de la mentalité ouvrière de ce milieu de travail.

L'échange s'est fait autour de grandes questions:

1ère QUESTION: Quand des ouvriers ou ouvrières sont en grève, comme en ce moment, est-ce qu'ils savent assez le pourquoi de la grève?

Des réponses reçues, nous pouvons conclure sans équivoque que les ouvriers ont recouru à la grève:

- a) parce qu'ils étaient conscients de leurs responsabilités:

"On crève quand mon mari travaille, on est aussi bien de crever en grève".

"Les femmes poussaient les hommes aussi, envoyez, faites la grève, on en a besoin."

"On s'est rencontré plusieurs fois, ça ne s'est pas voté à la noirceur, mais à la clarté."

- b) parce qu'ils étaient conscients d'être brimés dans leur fierté d'homme:

"Les gars ont honte de leur chèque de paye; je suis parmi ceux qui gagnent le plus, et je suis loin d'être satisfait."

"C'est vrai qu'on a honte de sa paye: avant la grève, je n'avais jamais dit à personne combien je gagnais, j'avais peur qu'on rie de moi."

"Je devais me fiancer à Noël, ma future belle-mère a refusé en disant qu'elle ne voulait pas que sa fille me fasse vivre, qu'elle savait combien je pouvais gagner chez Baribeau! Résultat: les amours sont terminées."

- c) parce qu'ils étaient conscients d'être traités injustement:

"Si on ne donne pas plus que notre plein rendement, notre job est en jeu."

"On gagne en moyenne \$40. à \$45. clair par semaine."

"Il y a trois chauffeurs de camions: pas un ne gagne le même salaire, indépendamment de l'ancienneté."

"Les enfants font trois hivers avec les mêmes vêtements."

- d) parce qu'ils éprouvaient le besoin d'être revalorisés comme personne humaine:

"J'ai travaillé deux ans sur une machine, maintenant c'est un gars qui travaille là." (une fille)

"Il y a eu 169 départs en 6 mois."

"Je travaillais dehors, le long de la bâtisse, il n'y a aucun abri, ça fait longtemps que j'en demande un: la compagnie refuse."

"On nous pousse tout le temps, ça nous rend nerveux."

Un père de famille nous montre ses deux doigts coupés par la moitié: "il s'en coupe une cinquantaine comme ça par année."

"Sur les machines à cure-dents, deux ou trois filles y ont laissé quelques doigts."

"Si une machine brise, il nous faut courir comme des fous si on veut faire notre boni."

"Un gars qui travaillait dans la cage aux lions a reçu un morceau de bois par la tête: fracture du crâne."

2e QUESTION:

Quel climat provoque une grève au sein d'une population?

Ici nous pouvons dégager deux situations bien précises, soulignées par tous les participants des trois tables-rondes:

a) climat d'insécurité: insécurité morale, familiale, matérielle.

"On se sent mal — ça fait dur quand on a des choses d'achetées et qu'on paie tout par mois, les comptes continuent à entrer pareil."

"Le monde qui travaille chez Baribeau et qui n'a pas de dette, il n'y en a pas."

"Moi ça s'endure, d'autres sont déprimés, \$20. par semaine on va pas loin."

"On est sur une tension nerveuse continuelle."

"On est toujours marabout."

"Je bois trois fois plus qu'avant, c'est tout ce que j'ai à faire."

"Avec \$20.00 par semaine, j'en fais des acrobaties, je suis en train de faire une dépression nerveuse. On est 4 à la maison, mes enfants ne sont pas bien habillés pour l'hiver. Ma petite fille est malade en ce moment, je ne peux pas me permettre de faire venir le médecin. Je me suis monté un compte dans une épicerie; maintenant je ne peux plus acheter là."

"On est passif, on a rien à faire."

"Quand tu rentres chez toi, tu n'es jamais de bonne humeur; tu arrives le matin ça chiâle, tu arrives le soir ça chiâle encore, c'est pas long je prends la porte et je m'en vais."

b) climat de tension nerveuse:

Cette situation cause chez l'ensemble de la population beaucoup d'inquiétudes, de craintes et de souffrances. Il suffit de les entendre s'exprimer et de leur être attentifs pour découvrir l'énorme tension nerveuse au sein de toute la population.

3e QUESTION:

Quelles attitudes nouvelles la grève fait-elle naître entre les grévistes et la communauté?

Bien qu'assez nombreuses, ces attitudes peuvent se ramener à deux principales:

1. Attitudes de solidarité:

a) entre les grévistes:

"On connaît des gars à qui on ne parlait pas avant."

"On prend nos loisirs ensemble."

"On a hâte d'aller faire du piquetage."

"On se sent en gang."

"On a l'impression de mieux se connaître."

"On est plusieurs à avoir fait des quêtes pour les autres grévistes."

b) au sein de la population:

"Les gens en général sont avec nous 100%."

"Le personnel de l'Hôtel-Dieu nous a donné \$296.00."

"Certains nous ont donné du linge, de l'argent et des paniers de nourriture."

"Chez nous, deux marchands nous ont fait parvenir des paniers de nourriture."

"Les prêtres s'intéressent à nos problèmes; un curé en a même parlé en chaire."

"La commission scolaire a fourni gratuitement à quelques enfants du primaire (parents en grève) leur costume de gymnastique."

Des témoignages précités, nous pouvons déduire que cette grève a suscité au sein de la population une très grande et très profonde solidarité. Cette solidarité est remarquable à tous les plans: au plan de l'individu, de la famille, des marchands, des organismes.

2. Prise de conscience:

"Ça rend les gens plus conscients de faire des économies."

"Ça nous permet de réfléchir sur les moyens à prendre pour en sortir."

"Ça nous réveille, le syndicat devient notre affaire."

Comme on le constate, la grève a été pour plusieurs, une occasion de réfléchir davantage sur l'ensemble de leurs responsabilités, principalement sur le plan économique.

4e QUESTION: Que signifie une grève pour un chrétien?

À la lueur de ce que contiennent les discussions, il ressort qu'en général on fait difficilement le lien entre le fait d'être chrétien et celui d'être en grève.

"Être chrétien, c'est aller à la messe et pratiquer la charité; par exemple, un gars est dans le milieu de la rue et une auto s'en vient; si tu enlèves le gars de là, c'est de la charité."

"Si ça nous dit d'aller casser une vitre chez Baribeau, on se demandera pas si on est chrétien ou non."

"Il y a bien des affaires qui vont se faire chrétiennement; les gars s'en rendront pas compte parce qu'ils ont été élevés là-dedans, chrétiennement, sans s'en rendre compte."

Cependant, cette réflexion faite à l'occasion des tables-rondes leur a permis de découvrir que certaines de leurs attitudes manifestées à l'intérieur de ce conflit pouvaient devenir des valeurs chrétiennes:

a) justice

"Il faut avoir une justice — la justice c'est chrétien."

"C'est chrétien parce qu'on mérite de gagner plus cher qu'on a."

"Savoir ne pas abuser des secours, c'est chrétien."

"C'est chrétien parce que c'est inhumain de travailler au salaire qu'on a là."

b) solidarité, entraide, partage

"C'est chrétien de se serrer les coudes."

"J'ai pas besoin de ça, mais je vais quêter pour aider les autres."

(un jeune) "On est solidaire des adultes, d'après moi c'est chrétien."

"C'est peut-être chrétien parce que ça nous rapproche, ça nous fait s'entraider."

"La solidarité est importante, pas juste en temps de grève."

"Depuis que je suis en grève, j'ai aidé les autres plus qu'avant."

c) attention aux personnes

"On se connaît mieux, on se voit plus souvent."

"Il y a des gars et des filles que je ne connaissais pas avant."

"On fait une grève tranquille, on ne brise rien."

d) espérance

"Suggestion: un comité d'éducation au sein du syndicat."

"L'espérance, ça aide à supporter la misère."

"On a l'espérance en de jours meilleurs."

CONCLUSION:

Cette courte analyse semble révéler certains appels que nous voudrions formuler sous forme d'interrogations.

C'est avec prudence et objectivité que nous croyons vous les transmettre, tout en espérant qu'elles contribueront à faire avancer la communauté chrétienne.

Appels à la communauté:

Actuellement, la communauté chrétienne est témoin d'un événement. Des frères et sœurs (de cette communauté) sont dans telle situation à cause d'une grève.

Est ce que des citoyens chrétiens ont le droit de rester indifférents vis-à-vis d'un tel événement? La société est bâtie par l'apport de chacun de ses membres. De nombreux appels ont été lancés à la conscience de tous:

- appels à la solidarité
- appels au partage
- appels à la justice
- appels au respect des personnes, etc...

Quelle fut la réaction? A chacun de répondre loyalement pour soi-même.

Quels furent nos sentiments vis-à-vis les grévistes par exemple? Autres faits: comment avons-nous répondu (nous de la communauté) aux quêtes faites pour venir en aide aux grévistes?

Avons-nous communiqué aux souffrances des personnes impliquées dans le conflit? Avons-nous su les écouter et les aider?

Il semble que le Seigneur nous lançait ces appels et nous appelait par eux à mettre plus de justice, de charité et de paix dans nos vies.

Dans une société, tous ont des responsabilités plus ou moins définies...

Comme grévistes:

Ont-ils fait tous les efforts voulus pour s'épauler et s'éduquer entre eux?
Ont-ils été solidaires parce qu'obligés de l'être?

Comme syndiqués:

Dans quelle mesure ont-ils été intéressés à mieux connaître leur syndicat? à mieux participer et à favoriser ou réclamer l'éducation syndicale?

Exemple: solidarité envers l'exécutif
importance d'un comité d'éducation.

Comme organismes:

Ont-ils su réfléchir sur cet événement?
Quelles actions ont-ils posées dans le sens de leurs objectifs?

Comme mass-media

Nous sommes tous conscients de la portée de ces moyens de communication; ont-ils suffisamment diffusé la lumière sur cet événement et ses implications?

Exemple: information constructive de la part des éditorialistes.

Comme patrons:

Tenant compte des possibilités patronales, y a-t-il lieu que les relations employeurs-employés s'inspirent davantage de la doctrine sociale de l'Eglise?

Comme clergé:

L'événement est porteur de spiritualité. Comment les pasteurs ont-ils été éducateurs de la foi en regard de la spiritualité de cet événement?

Nous espérons que ces pages ont su vous faire vibrer à la vie d'une portion de cette grande communauté. La paix au Vietnam où ailleurs se construit d'abord ici, à partir des événements que nous vivons.

Après avoir vu concrètement la réalité ouvrière chez Baribeau Craft, nous souhaitons que tous ceux impliqués dans ce conflit s'empressent de donner une réponse généreuse à ces appels mentionnés ci-haut. De plus, nous nous unissons pour sympathiser avec les grévistes.

En terminant, nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué à la réalisation de cet ouvrage, en particulier le syndicat local, les participants des trois tables-rondes, l'équipe presbytérale de St-Romuald (spécialement l'abbé Roger Lacasse) ainsi que les autorités de l'hôtel de ville.

Actualités pastorales

La messe dans les foyers

L'archevêque de Toronto vient de permettre aux prêtres de son diocèse de célébrer la messe dans les foyers n'importe quel jour de la semaine sauf les dimanches et fêtes d'obligation. Au cours d'une assemblée tenue au début de février, au grand séminaire de Toronto, on y discuta les motifs d'une telle initiative.

La célébration de la messe au foyer est un moyen privilégié d'éducation de la foi par ce caractère de proximité avec la vie quotidienne. On suggère de grouper trois ou quatre familles et d'accompagner cette célébration d'un échange de vues qui permette une meilleure insertion de la Parole de Dieu dans la vie.

Un "atelier protégé" pour les réhabilités

Un premier atelier protégé a été inauguré à Montréal, au bénéfice des victimes de dossiers judiciaires, sociaux et médicaux, dans le cadre d'un programme qui vise à doter chaque comté du Québec d'une institution apte à donner non seulement du travail mais surtout de l'espoir et de la dignité aux "proscrits de la société".

"C'est la première fois que les réhabilités osent se grouper tous ensemble, a déclaré le président du comité, M. J.-J. Pelletier. Les soi-disant organismes de réhabilitation n'ont jamais répondu à nos besoins. Nous ne voulons plus vivre en marge de la société."

"C'est par le travail au sein de nos ateliers protégés que nous nous réhabiliterons et que nous acquerrons le respect de nos familles et des honnêtes gens."

L'atelier protégé ne veut cependant pas être un nouveau ghetto pour ces travailleurs, mais plutôt un tremplin vers une nouvelle insertion sociale dans le monde du travail.

L'homme d'aujourd'hui et le Christ ressuscité

Le Service Intercommunautaire des Prédicateurs a tenu son congrès annuel du 9 au 11 janvier dernier. Comment présenter le Christ ressuscité à l'homme contemporain? M. Pierre Duguay, sociologue, catéchète responsable de la formation des maîtres, présenta une première réflexion sur les attentes de l'homme d'aujourd'hui.

Par delà sa vie et ses soucis quotidiens, on découvre chez lui des attentes profondes: recherche d'un épanouissement humain, de fraternité, de relations interpersonnelles dans le respect et l'attention. On comprend alors la nécessité d'une véritable assimilation des valeurs terrestres. Une vie chrétienne authentique exige, il va de soi, une vie humaine en profondeur: tel est le défi de l'Incarnation.

Comme pour mieux saisir les implications concrètes de ces attentes, le P. Vianney Delalande, o.f.m., sociologue de Paris, proposa les grandes lignes d'une réflexion sur le conditionnement sociologique de l'ensemble urbain de Québec: quelles sont les composantes de ce milieu urbain, les influences sociales qui s'y exercent et les structures de vie chrétienne.

Face aux attentes de l'homme d'aujourd'hui, Mme Denise Demers, responsable de catéchèse des adultes au Centre diocésain de Montréal, présente le Christ ressuscité comme une réponse à ces attentes, une espérance à une vie en plénitude. Sa résurrection, le Christ, Homme-Dieu, l'a vue comme un dépassement de l'humain dans un accueil total de Dieu dans sa vie.

Pour le Développement et la Paix

C'est pour répondre à l'appel de Paul VI dans l'encyclique sur le "Progrès des Peuples" que l'Episcopat Canadien a suscité la naissance de l'Organisation Catholique Canadienne pour le Développement et la Paix. Elle veut aider à relever le défi posé à notre Terre des Hommes en contribuant à vaincre la faim par le développement, et ainsi à jeter les bases d'une paix fondée sur la justice et la fraternité.

M. Roméo Maione, que nos lecteurs connaissent, en est le président. Le Conseil national est formé de 19 laïcs des quatre coins du Canada, et de deux représentants des Evêques canadiens.

A l'occasion du Carême, l'Organisation lance une campagne d'éducation dans le sens de "Populorum progressio" et propose aux hommes de bonne volonté de commencer à partager avec les pays du Tiers Monde.

Un comité est formé à cet effet dans chaque diocèse. On peut encore communiquer avec le Centre de l'Organisation, au 1452, rue Drummond, Montréal 25, P.Q., téléphone: (514) — 845-1196.

Nouveautés

DESCLEE DE BROUWER

La peur ou la foi, Une analyse du prêtre, par **Maurice Bellet**, 408 pp.

Pour un climat de liberté. Vie personnelle et appartenance à l'Eglise, par **Mgr De Smedt**, évêque de Bruges.

Foi au Christ et dialogues du chrétien, par **Michel de Goedt**, présenté par M.-D. Chenu, 210 pp.

Voici trois livres qui s'apparentent par les problèmes qu'ils abordent et les perspectives de recherche dans lesquelles ils s'engagent: le chrétien est l'homme de la liberté, laquelle ne peut s'obtenir que dans la vérité du dialogue.

Nous avons déjà longuement parlé du premier dans notre éditorial de février et nous nous proposons d'en reparler à propos de la relation du prêtre et du laïc.

Qu'implique, en fait, le droit à la liberté religieuse définie par Vatican II? L'évêque de Bruges n'entend pas rassurer le lecteur en esquivant les données essentielles d'un débat aussi important pour la conscience humaine que pour la vie chrétienne dans le monde d'aujourd'hui. L'Auteur fait largement état de l'enseignement du Nouveau Catéchisme néerlandais dont la parution a été saluée comme un des faits concrets les plus marquants depuis la clôture du Concile.

"Qu'est-ce que parler veut dire?" C'est en effet une question fondamentale pour le prêtre qui est l'homme de la Parole de Dieu. Elle l'est pour l'Eglise comme pour tout homme qui veut entrer en dialogue. Michel de Goedt, au dire du Père Chenu, aborde la question avec une "pénétration humaine et théologique à la fois".

Israël attend son Dieu, Des psaumes aux vœux du Pater, par **E. Beaucamp** et **J.-P. de Relles**, 346 pp.

Evode Beaucamp poursuit une présentation de la prière des Psaumes qui se distingue par une traduction et par un commentaire également adaptés à la culture spirituelle du lecteur d'aujourd'hui.

Interrogations, autour de l'essentiel, par **Jean Onimus**, 202 pp.

Ce livre présente sur le ton le plus libre, les embarras, les inquiétudes ou les espoirs d'un homme aux prises avec le monde qui l'environne, un monde où la conscience chrétienne, comme la conscience humaine, n'a pas réponse à tout.

Procurez-vous

fiancés 68

pour vos fiancés du printemps

Publié par le Secrétariat national de Préparation au Mariage
685 nord, Boul. Décarie
Montréal (9).

Prix: \$0.25 cents la copie

Au sommaire

- * Lettre à ma femme
- * Quelle est ma cote de sécurité
- * Dialogue avec Georges Dor
- * Sexologie et mariage
- * Les adultes de l'an 2000..., nos enfants
- * etc...

EDITIONS SAINT-PAUL

Itinéraire spirituel de Dom Chautard, Abbé de Sept-Fons, par Bernard Martelet, 260 pp.

L'actualité de Dom Chautard reste grande. Son livre, l'Ame de tout apostolat, connaît de nouvelles traductions et conserve une réelle influence oecuménique, particulièrement à Taizé.

EDITIONS FIDES

Jeunes en prière, par Claude Poirier, 64 pp.

Paul VI et la foi, textes présentés par Gérard Lemieux, 141 pp.

Le gouffre a toujours soif, roman d'André Giroux, collection "Bibliothèque canadienne-française", 189 pp.

Le club des curieux, roman d'aventure, par Henriette Major, 122 pp.

LE SALON DE BEAUTE POUR L'AUTO



G. LEBEAU Ltée

5940, rue Papineau
Montréal, Tél. 273-8861

1690, boul. Labelle
Chomedey, Tél. 688-3751

6270, Upper Lachine
Montréal, Tél. 489-8221

405, O. Curé Poirier
Jacques-Cartier, Tél. 677-9136

Tolts • Housses • Nettoyage intérieur • Rembourrage • Vitres

J. B. Lanouette Inc.

ASSURANCES GENERALES

Service ■ Sécurité ■ Satisfaction

Représentant: André Lanouette

30, St-Philippe

Cap-de-la-Madeleine

Tél. FR 6-7921

Casavant Frères

LIMITÉE

St-Hyacinthe, Qué.

Facteurs d'orgues et aussi d'ameublements d'églises

Cette maison fondée en 1880 est aujourd'hui l'une des plus importantes au monde, dans ce genre d'industrie.

Laboratoire DU-VAR Inc.

Manufacturier de Cosmétiques et de parfumerie

9100, Lajeunesse

MONTREAL

DUpont 8-8602



Maurice Bernardin C.D'A.A. Claude Bernardin C.D'A.A.
Pierre Bernardin C.D'A.A. Raymond Bernardin C.D'A.A.
J.-Louis Bernardin C.D'A.A.

Bernardin Frères Inc.

COURTIERS D'ASSURANCES AGREES

715, Carré Victoria, suite 410,
Tél. 845-6257

Montréal

Tél. LA. 4-1030

P. L. TURCOTTE

Marchand de Fourrures
Confection et Réparations
464, De La Chapelle
QUEBEC

LA CONSTRUCTION DAMASE MORIN LTEE

ENTREPRENEUR GENERAL
Spécialité: briques et pierre

10210, Ave. Bruchési, Montréal 12

Tél. 389-2244 - 622-7225

MURDOCK LUMBER CO.

CHICOUTIMI, Qué.

Huiles

ELIECO

Gazolines

4135 ROUEN

MONTREAL 4

CL. 4-7141

Les Equipements de Bureau Richelieu Ltée

J. L. Charette, prés.

Montréal
866-4117

268, Champlain
Saint-Jean
346-5159

79, Place du Marché
Valleyfield
373-3121

Tél. 692-1059

J. Ls Morency, M.S.C., ADM.P.

Président

LES TABACS LAMARCHE LTEE
112 ST-PAUL

QUEBEC 2

Tél. 861-4783

Ed. BEAUCHAMP & FILS (1966) Ltée

EPICIER EN GROS

Spécialités: Oeufs, beurre, volailles, produits congelés

Fournisseurs: Hôtels, Restaurants, Institutions

OVERNITE EXPRESS LIMITED

OTTAWA - HULL PR. 7-4301

Montréal
Toronto
Hamilton

Hawkesbury
Buckingham
St-Jérôme

Maniwaki
Shawville
Pembroke

"LARGE OR SMALL WE HAUT IT ALL"

F. BAILLARGEON L'IMITÉE

Les plus grands fabricants de chandelles et bougies au Canada

SAINT-CONSTANT,
Cité Laprairie, Qué.

Tél. 866-6913

105 est, St-Paul
MONTREAL

ANTOINE F. LAROSE

Pharmacien - Chimiste

Service de livraison rapide

Prescriptions remplies avec soin

1262, RUE ST-DENIS

TEL. UN. 1-6670

MONTREAL

Produits Shell Oil Company,

Produits General Tire & Rubber Company.

LA COMPAGNIE DISTRIBUTRICE DU ST-LAURENT, LTEE

Entrepôt, Bureau

RIMOUSKI-EST

Tél. 723-7273

F.-X. DROLET INC.

Atelier de mécanique et fonderie

Spécialité: ascenseurs

Québec

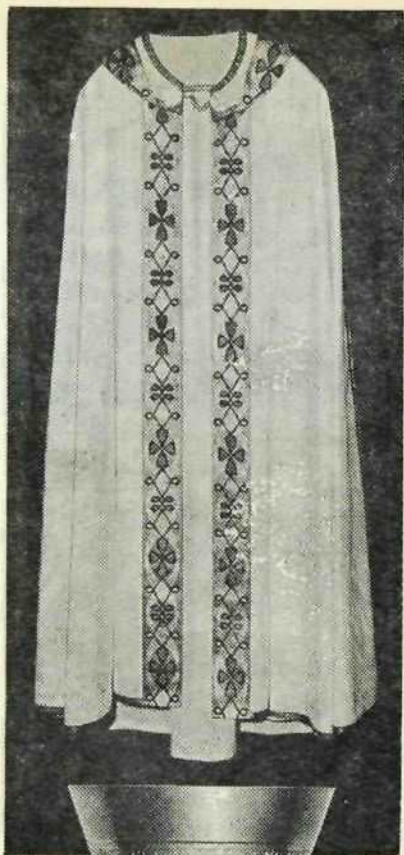
245, rue Du Pont

Tél.: 522-5262

Montréal 12

2111, Boul. Henri-Bourassa est

Tél. 389-2258



Notre salon privé
met à votre disposition:

CHASUBLE en velours de nylon de première qualité à motif de rose. Fabrication française, blanc, rouge, vert, violet, noir.

CHAPE de soie moirée avec galon internissable. Blanc, rouge, vert violet et noir.

CALICE à motif de vigne tout en argent solide plaqué or. Hauteur 8½" et diamètre 5½". Fini satiné.

