

Les objectifs du syndicalisme et son acheminement vers l'organisation professionnelle

Unions Objectives and Professional Organization

Pietro Pavan

Volume 9, Number 2, March 1954

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022892ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022892ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Pavan, P. (1954). Les objectifs du syndicalisme et son acheminement vers l'organisation professionnelle. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(2), 117–128. <https://doi.org/10.7202/1022892ar>

Article abstract

The economics ends

The specific purpose of unions is to carry out that function which neither the individual members nor any other form of social and economic association is capable of accomplishing. In synthesis this is what normally constitutes the collective labour contract.

Professional ends

The union is called upon not merely to defend the interests of its members with reference to the employer, but also with regard to other professional classes. Otherwise the interests of workers on a weaker productive level might be sacrificed for those of the stronger. Political ends

The unions have the right to protect their liberty of action in the professional field. It is not a question of the union becoming a political party. Political action cannot be determined a priori, but depends on historical circumstance.

Related ends

The unions can engage likewise in all other activities that contribute to the welfare of the workers and the improvement of their standards: mutual aid, professional training, cooperatives, recreation, aid, moral and religious instruction, etc. Everything depends on specific conditions. There is a tendency to leave these ends to specialized groups although that does not exclude efforts on the part of the unions to encourage other institutions which may be useful to the workers.

Employers' unions

On the employer's side, comparable to the trade unions, associations have been developed to avoid competition and facilitate a greater harmony in labour relations.

Their purpose is the defence of the specific interests of the professional class of which they are composed. The mainspring of their action should be cooperation and not the class struggle.

Common interests in the field of production

If between workers and management there are conflicting interests, the facts of economic and social life force us to recognize that there are common interests also: the existence of the plant or industry, its capacity for production and its relations with the general economy as well as the protection of economic and trade union rights from the political point of view.

Does the existence of common interests demand that both workers and employers' unions be merged in a single organization within the particular productive field to which they belong?

Unionism on the basis of cooperation must necessarily be oriented in this direction, which is in harmony with the social teachings of the Church. Nevertheless union bodies should not give up their liberty of action, and it is through them that the initiative should be taken in setting up the appropriate organizations. Legal protection should cover what is an existing and functioning fact of life.

Obstacles

One must not be blind to the fact that in moving from theory to practice it is extremely difficult to reconcile effective trade union freedom with a corporate order that is not purely bureaucratic. Historical experience, both past and present, with the possible exception of Portugal, have produced dubious results. Everyone is familiar with the careful judgment of Pius XI condemning the Italian corporate organization.

Present day economy is in a singularly dynamic stage, and its complete integration in a corporate order is difficult if not impossible. The danger lies in the fact that the economic and social realities outstrip very quickly the legal structure of such an order, long before the corporate system attains its definite and permanent form.

It would not be proper to conclude, however, that Catholic social thought as traditionally presented is no longer workable because of the intrinsic difficulty of translating an ideal into practice. No ideal can be fulfilled a hundred per cent, and its merit consists precisely as a guide and series of sign posts. Moreover, an ideal allows for gradations in its accomplishment. There is a distinction to be made between the principle of cooperation and its organization. The principle is universal whereas the application depends on circumstances and is applicable to certain specific historical conditions. The greater the difficulty in creating the necessary institutions in the midst of a changing, complex economy, the greater the utility of universal principles.

Interests on the national scale

Besides the purely professional or productive class interests, those of the community are equally important, such as balance between production and consumption; channelling of economic energy toward the production of goods that the community needs; equitable distribution of the national revenue; wise exploitation of productive resources; social and technical progress; professional training; full employment and the like. These are obviously the basic elements of the common good and it is the function of the appropriate State bodies to make them available. Nevertheless these bodies cannot be improvised arbitrarily. Technical competence and moral integrity must be taken into account. Only persons with economic experience and from the ranks of labour possess this competence. Since these interests are linked to the common good, such persons should possess a very keen social and political understanding.

There is a problem of harmony between two demands; that of satisfying the economic and social interests of the nation through the operation of adequate state bodies; and the avoidance of action that will stifle the initiative of the unions

Les objectifs du syndicalisme et son acheminement vers l'organisation professionnelle

Mgr Pietro Pavan

Dans une première partie de cet article, l'auteur précise les objectifs que le syndicalisme ouvrier a le droit de poursuivre. Dans une seconde, en tenant compte des tendances actuelles de l'économie, il explique d'une façon lumineuse ce que l'on doit entendre par le « corporatisme » préconisé dans l'enseignement des Souverains Pontifes.

LES OBJECTIFS DU SYNDICALISME

Objectifs économique-professionnels

La fin spécifique des organisations syndicales est celle que chacun des membres isolés n'est pas capable, par ses propres forces, de poursuivre et que d'autre part, aucune autre association ou institution économique-sociale est également capable d'atteindre. Une telle fin peut se résumer à cet ensemble d'objectifs qui, aujourd'hui, constituent le contenu d'un contrat collectif. Mentionnons la question du salaire, les heures de travail, les modalités d'embauchage, la période d'essai, les considérations de l'ancienneté et des augmentations de salaire, l'aspect familial de la rémunération, les modalités et les indemnités de licenciement, les assurances en cas d'interruption subite du travail par suite d'accident, de maladie, de chômage forcé, les assurances pour la vieillesse et en raison des plus grandes responsabilités familiales, les pénalités pour les infractions à la discipline du travail, la procédure pour le règlement des conflits de travail à caractère individuel ou collectif.

Les intérêts impliqués dans les objectifs déjà mentionnés sont les intérêts de tous les travailleurs appartenant à une catégorie professionnelle déterminée ou encore exerçant leur activité dans un secteur déterminé de production, par exem-

PAVAN, MGR PIETRO, vice-président des Semaines Sociales de l'Italie, professeur aux Universités Angelicum, Gregorianum et Latran (Rome); membre de l'Union Internationale d'Etudes Sociales (Malines); auteur de Syndicalisme et Coopération (Presses Universitaires Laval) et de nombreux ouvrages publiés en Italie.

ple la métallurgie, les produits chimiques, le textile, etc. Ces intérêts sont inhérents à chacun d'eux; ce sont par conséquent les intérêts de tous et de chacun. Ils sont donc d'une telle nature qu'ils ne peuvent être poursuivis efficacement par une action isolée, exercée par des particuliers, mais uniquement grâce à une action commune à travers une organisation créée à cette fin par les intéressés. Chaque fois, en effet, que les travailleurs chercheraient à défendre, par exemple, leurs propres salaires sans procéder solidairement, ils n'y réussiraient pas; l'histoire est là pour le prouver. Ils ne pourraient échapper aux sinistres répercussions de la concurrence soit sur le marché du travail, soit sur le marché des marchandises. Et ce que l'ont dit du salaire, on pourrait le répéter de tout autre objectif ou intérêt déjà énumérés ou de nature semblable.

D'autre part, l'ensemble de ces intérêts prend pour les travailleurs une importance vitale, au point d'exiger et de justifier la création d'organismes appropriés chargés de les sauvegarder, bâtis et opérant de façon propre à atteindre cette fin. Toute association ou institution existant en vue d'autres objectifs ne serait pas adaptée. Car il y a une correspondance intrinsèque entre la finalité et la nature, l'organisation et le fonctionnement des organismes créés pour les poursuivre. On ne peut pas non plus affirmer que les intérêts spécifiques de chacune des catégories professionnelles puissent être réalisés par l'Etat. La fin propre de l'Etat, en effet, est la réalisation du bien commun, qui comprend tous les intérêts et toutes les valeurs concernant la vie sociale des hommes, tandis que les intérêts propres des catégories professionnelles qui constituent l'objectif des syndicats sont, comme on a l'habitude de le dire, de nature fonctionnelle. De plus, dans une telle hypothèse, il y aurait plusieurs autres inconvénients substantiels dont le plus grave serait l'acheminement certain vers l'Etat totalitaire.

Objectifs professionnels

L'organisation syndicale constituée par les membres d'une catégorie professionnelle déterminée n'a pas seulement un ensemble d'intérêts à défendre devant l'organisation patronale de la même catégorie, (par exemple dans le cas des syndicats ouvriers du textile par rapport aux syndicats patronaux du textile). Elle a, en plus, la tâche de s'occuper des intérêts spécifiques de sa catégorie, en face de toutes les autres catégories professionnelles ou ouvrières agissant dans un milieu économique et social déterminé. Le monde économique, est en effet de sa

nature, multiforme, c'est-à-dire qu'il est constitué d'un nombre plus ou moins grand de catégories professionnelles et de catégories de production, (mines, sidérurgie, métallurgie, textiles, imprimerie, etc.). Bien plus, le nombre de catégories professionnelles et productives est en raison directe du progrès économique et social.

Dans leurs relations réciproques, les diverses catégories, surtout celles qui sont économiquement les plus faibles, risquent d'être sacrifiées aux catégories économiquement plus puissantes, si elles ne s'organisent pas en syndicats, à travers lesquels elles puissent s'exprimer et obtenir pour chacune d'elles la place qui lui revient dans l'ensemble de l'économie. La situation d'infériorité des travailleurs de la terre, par exemple, par rapport aux travailleurs de l'industrie, prend l'une de ses sources dans le manque ou dans l'insuffisance de l'organisation syndicale du secteur agricole. Evidemment, la valorisation d'une catégorie professionnelle dépasse les possibilités d'action des travailleurs qui la constituent, pris individuellement. D'autre part, la tâche de l'Etat est d'harmoniser les intérêts des diverses catégories et non de les rechercher, car, il est dans la nature des choses, que la poursuite de ces intérêts soit confiée à des organismes créés dans ce but précis au sein des catégories mêmes. Il serait peut-être nécessaire ici de noter que les intérêts des deux catégories professionnelles, (textile-ouvrier, par exemple, et textile-employeur appartenant à une même catégorie productive, celle du textile) considérés dans leurs relations réciproques peuvent être en conflit; pour résoudre ces conflits, il faudra trouver une ligne d'équilibre au moyen de critères équitables.

Si les intérêts des ouvriers et des employeurs du textile sont considérés par rapport aux intérêts des autres catégories productives, (par exemple, chimiques, métallurgiques, etc.) on les trouve interdépendants et solidaires les uns des autres. Ils se présentent comme les intérêts d'une catégorie productive en face des intérêts des autres catégories; c'est là que se trouve la racine objective d'une exigence d'organisation qui dépasse un système syndical et qui appelle un système à caractère corporatif, comme on le verra plus loin.

Objectifs politico-professionnels

On doit reconnaître aux organismes syndicaux le droit et le devoir d'agir en vue d'objectifs que l'on pourrait qualifier de politico-professionnels: tutelle des libertés syndicales, liberté des membres d'une ca-

tégorie professionnelle d'adhésion à tel ou tel syndicat plutôt qu'à un autre ou de renoncer au syndicat auquel ils avaient d'abord adhéré, tout en satisfaisant aux obligations inhérentes à l'adhésion, liberté pour le syndicat de s'organiser et de se gouverner comme il l'entend et d'agir de sa propre initiative et sous sa propre responsabilité dans la sauvegarde des intérêts propres à la catégorie qu'il représente indépendamment des partis politiques et dans une position d'autonomie vis-à-vis de l'Etat.

Certes, la liberté syndicale, telle que décrite plus haut, est un droit fondamental de l'homme; sa tutelle, par conséquent, appartient aux pouvoirs publics. Cette liberté syndicale est l'âme et en quelque sorte le souffle du syndicat, qui ne peut manquer d'agir pour sa défense efficace. Naturellement, le syndicat peut et doit défendre sa liberté par l'exercice de son activité syndicale, sans toutefois sortir du domaine de sa compétence propre, sans devenir un parti politique et, encore moins, sans prétendre se substituer aux pouvoirs de l'Etat. Dans cette dernière hypothèse, on aboutirait à un Etat syndicaliste qui serait nécessairement tyrannique, puisque les intérêts professionnels ne représenteraient qu'une part du bien commun.

Les moyens par lesquels le syndicat peut et doit défendre sa liberté sont fonction de la contingence historique; ils ne peuvent donc pas être déterminés à priori; tout au plus peut-on en donner quelques exemples; ce pourrait être, par exemple, une campagne de presse lancée pour orienter l'opinion publique; l'éducation du sens de la responsabilité chez ses membres; l'expression de ses revendications au moyen de la représentation politique; une pression à exercer à travers le vote, et ainsi de suite.

Objectifs concomittants

Les organisations syndicales peuvent se proposer de nombreux autres objectifs, et, précisément, tous ces objectifs qui pourront contribuer à la promotion des travailleurs ou à l'amélioration de leurs conditions de vie. Ce sont, par exemple, la mutualité, la formation professionnelle, la coopération, les loisirs, l'assistance, l'éducation morale et la formation religieuse. On ne peut donc pas, semble-t-il, soutenir que de tels objectifs constituent la raison d'être des organisations syndicales. Leur poursuite est en relation avec la contingence concrète et historique dans laquelle les syndicats ont pris naissance et dans laquelle ils tra-

vaillent. L'instruction professionnelle, par exemple, a atteint aujourd'hui un tel développement et requiert une telle compétence et implique de telles responsabilités que, seule une institution créée à cette fin peut en satisfaire les exigences essentielles et techniques. Il en va de même de la coopération, des loisirs, de l'assistance, et de la formation religieuse.

Ceci explique le phénomène qu'on rencontre assez souvent, en ces dernières décades, dans les organisations syndicales. Elles tendent en abandonnant les buts non strictement syndicaux à concentrer leurs efforts dans la poursuite des objectifs économiques, professionnels et politiques dont on a déjà parlé plus haut; cela ne les empêche toutefois pas de stimuler et d'orienter toutes les initiatives, les institutions, de quelque nature que ce soit, qui peuvent être de nature à aider la classe des travailleurs. En Italie, par exemple, il existe de nombreuses initiatives qui se proposent spécifiquement la formation professionnelle; la coopération a revêtu des formes autonomes; les loisirs sont organisés par l'ENAL¹ et par les cercles ACLI,² l'assistance s'effectue par diverses associations, et la formation religieuse par les ACLI.

La tendance des syndicats à réduire et à concentrer leur activité dans la limite de leur fin spécifique, est interprétée comme une application de la loi de la division du travail sur une échelle toujours plus grande, et, par conséquent, comme un élément de progrès.

DU SYNDICAT A L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Syndicats patronaux

Jusqu'ici nous avons parlé presque uniquement de l'organisation syndicale de la classe des travailleurs. La raison, c'est que le syndicalisme, dans sa réalité historique, tire son origine d'un mouvement d'association des ouvriers et a été l'instrument principal dont ils se prévalurent pour réaliser leur ascension economico-sociale.

Sur le plan historique, aux organisations syndicales des travailleurs firent correspondant les organisations syndicales des patrons. Leur existence, comme nous l'avons déjà dit, se révèle nécessaire, soit pour éviter la concurrence déconcertante entre les entreprises, soit pour rendre

(1) *Ente Nazionale Assistenza Lavoratori* (le mouvement national de l'assistance aux travailleurs).

(2) *Associazione Christiane Lavoratori Italiani* (L'Association Chrétienne des des Travailleurs Italiens).

possible une discipline unifiée des rapports du travail et l'étendre à toute une catégorie de production.

Tout ce que nous avons affirmé des syndicats ouvriers vaut aussi pour les syndicats patronaux. Comme eux, ils ont surgi d'une même source d'intérêts, ils ont pour critère et limite d'organisation, la catégorie professionnelle ou le secteur de production. Leur fin est la poursuite des intérêts spécifiques de leur catégorie respective ou du secteur correspondant. Le principe animateur de leur action organisatrice et syndicale doit être celui de la collaboration et non celui de la lutte des classes ou de la concurrence effrénée.

Intérêts communs dans la catégorie de production

Dans le monde économique-social contemporain à régime du salariat, au sein d'une même catégorie productive, comme par exemple le textile, on trouve généralement deux catégories professionnelles: celle des employeurs et celle des ouvriers.

Entre les deux catégories, existent des intérêts immédiats qui s'opposent les uns aux autres. Ainsi au sujet du partage des revenus d'une entreprise ou de toute la catégorie productive du textile, si la portion assignée à la direction et aux travailleurs de cette catégorie sous forme de salaire est considérable, il est évident que la portion qui revient aux entrepreneurs sous forme de profit est diminuée. C'est cette opposition qui, sur le terrain historique, a alimenté et alimente encore le conflit entre les deux classes sociales: celle des travailleurs et celle des entrepreneurs. C'est encore ce conflit qui a bouleversé et qui bouleverse les rapports de la société en rendant difficile l'instauration d'un ordre économique-social pénétré de justice et d'humanité.

Toutefois, quand on considère la réalité économique-sociale un plus à fond, on ne tarde pas à s'apercevoir que, dans une catégorie productive donnée, il subsiste des intérêts communs aux deux catégories professionnelles en présence. Tels sont, par exemple, l'efficiencia et la vitalité des entreprises, la place convenable de la catégorie productive par rapport aux autres catégories productives dans le cadre de l'économie nationale et internationale, la protection des libertés économiques-syndicales sur la plan politique dans l'orbite du bien commun.

Il est évident, pour s'en tenir toujours au même exemple, que si l'activité des entreprises de textile est au ralenti et si leurs revenus s'en

trouvent réduits, les entrepreneurs en souffrent; mais la main-d'oeuvre en souffre elle aussi. D'autre part si les entreprises prospèrent ou sont en pleine effcience, les entrepreneurs en tirent avantage, mais il est aussi concrètement possible d'améliorer la condition de la main-d'oeuvre. De même, si les produits textiles ne trouvent pas sur le marché un prix convenable pour les besoins qu'ils satisfont, tous ceux qui sont engagés à leur production, ouvriers et entrepreneurs, ne peuvent pas ne pas en ressentir de sinistre répercussions et finir par être dans un état d'infériorité économique-sociale vis-à-vis des autres catégories professionnelles. Cette infériorité se traduit par l'abaissement du niveau de la vie qui devient inférieur à celui du milieu. Enfin si les libertés économique-syndicales venaient à être contestées ou réduites, les travailleurs ne pourraient plus faire entendre leur voix dans la poursuite de leurs propres intérêts et les entrepreneurs n'auraient plus le moyen d'expliquer leurs initiatives. Les uns et les autres sont donc intéressés à ce que ces libertés soient reconnues et respectées. De là vient la question suivante: cet ensemble d'intérêts communs exige-t-il que les syndicats aient une intégration institutionnelle de nature corporative?

Sur le plan idéal, un syndicalisme à base de collaboration ne peut pas ne pas être orienté vers une intégration corporative. Cela est conforme à toute une tradition de pensée élaborée à la lumière du magistère de l'Eglise. On connaît la formule largement répandue: « Le syndicat libre dans la profession organisée ». A ce sujet, il vaut la peine de relire le passage classique de l'encyclique *Divini Redemptoris*: « Si donc l'on considère l'ensemble de la vie économique — Nous l'avons déjà dit dans Notre Encyclique *Quadragesimo Anno*—ce n'est que par un corps d'institutions professionnelles et interprofessionnelles, fondées sur des bases solidement chrétiennes, reliées entre elles et formant sous des formes diverses, adaptées aux régions et aux* circonstances, ce qu'on appelait la Corporation, ce n'est que par ces institutions que l'on pourrait faire régner dans les relations économiques et sociales, l'entraide mutuelle de la justice et de la charité ».

Mais on ajoute, en restant toujours sur le plan idéal, qu'une organisation corporative ne peut pas se dire conforme à la pensée sociale chrétienne et au magistère de l'Eglise, si les organisations syndicales y ont abdiqué leur liberté de mouvements. Pour être en harmonie avec cette doctrine et cet enseignement social, il appartiendrait aux organisations syndicales elles-mêmes à mettre sur pied l'ordre corporatif éventuel. Ainsi cet ordre, plus qu'imposé, doit être dans les syndicats le résultat d'un approfondissement du sens de la responsabilité et d'une

extension de leur capacité d'initiative. La loi devrait donc être seulement le revêtement juridique d'une réalité économique-sociale déjà existante et opérante. Soulignons ici un autre passage classique de l'encyclique *Quadragesimo Anno*: « Puissent les libres associations qui fleurissent déjà et portent de si heureux fruits se donner pour tâche, en pleine conformité avec les principes de la philosophie sociale chrétienne, de frayer la voie à ces organismes meilleurs, à ces groupements corporatifs dont nous avons parlé, et d'arriver, chacune dans la mesure de ses moyens, à en procurer la réalisation ».

Difficultés de réalisation et valeur d'orientation de l'idéal

Chaque fois que l'on passe de la théorie à la pratique, il faut aussi reconnaître qu'il est assez difficile de concilier une liberté syndicale effective avec un ordre corporatif qui réponde à la réalité et ne soit pas purement bureaucratique. Aussi, les tentatives historiques, déjà expérimentées ou en voie d'expérimentation ont été et sont de résultat plutôt douteux, exception faite, peut-être, de l'expérience portugaise. Tous connaissent le jugement de Pie XI dans *Quadragesimo Anno* sur le corporatisme fasciste. Jugement demeuré fameux, parce que, tout en étant substantiellement négatif, il est formulé par une main délicatement veloutée: « Pour ne rien omettre en une matière si importante, tenant compte des principes généraux ci-dessus invoqués et de ce que Nous ajouterons à l'instant, Nous devons dire cependant qu'à Notre connaissance il ne manque pas de personnes qui redoutent que l'Etat ne se substitue à l'initiative privée, au lieu de se limiter à une aide ou à une assistance nécessaire et suffisante. On craint que la nouvelle organisation syndicale et corporative ne revête un caractère exagérément bureaucratique et politique, et que, nonobstant les avantages généraux déjà mentionnés, elle ne risque d'être mise au service de fins politiques particulières, plutôt que de contribuer à l'avènement d'un meilleur équilibre social ».

Il est à remarquer enfin que l'économie actuelle est dans une phase extrêmement dynamique. Son intégration totale dans un ordre syndical corporatif devient difficile pour ne pas dire impossible. Les cadres juridiques risquent d'être dépassés par l'évolution rapide de la réalité économique-sociale avant même de recevoir leur forme définitive.

On aurait cependant tort de conclure que, dans ces circonstances, la pensée sociale chrétienne telle que traditionnellement élaborée, n'est

pas appropriée, en alléguant le motif spécieux qu'un idéal non traduisible dans la réalité n'est qu'un rêve.

Avant tout, rappelons qu'un idéal, parce que tel, ne peut jamais être réalisé cent pour cent. Sa valeur exceptionnelle consiste précisément à jouer le rôle de clairon qui appelle ou d'étoile qui oriente. De plus, n'oublions pas qu'un idéal admet des degrés indéfinis de réalisation. La mesure dans laquelle on peut le réaliser ne peut être déterminée que par la capacité d'absorption du terrain social sur lequel il agit. Mais ici par-dessus tout, il faut mettre en relief la distinction nette qui existe entre deux éléments: le principe de la collaboration et son exigence intrinsèque d'une composition organique des rapports économiques sociaux d'une part, et, d'autre part l'élaboration à venir d'un ordre syndical corporatif déterminé. Le premier a valeur universelle; le second a valeur contingente, n'étant formulable que par référence à une situation historique concrète. C'est comme l'habit par rapport au corps: l'habit est assez difficilement confectionnable quand il s'agit d'un corps aux dimensions changeant très rapidement. Dans chaque cas, l'habit devrait toujours être ajusté à des corps différents lesquels sont aussi divers que le sont les situations économiques-sociales selon les lieux et les époques successives.

Ajoutons que, dans un domaine aussi complexe et aussi mouvant, plus il est difficile d'élaborer des cadres bien définis pour y intercaler la réalité concrète, plus précieuse est la force d'orientation des principes à portée universelle. Dans cette hypothèse, c'est presque l'unique possibilité de marcher sûrement.

Intérêts à l'échelle nationale

Outre les intérêts propres à la catégorie professionnelle et à la catégorie productive, il y a encore des intérêts économiques-sociaux inhérents à la communauté nationale qui ont une aussi grande importance. Ce sont, par exemple, l'équilibre entre la production et la consommation, l'orientation des énergies économiques vers la production de ces biens qui répondent aux besoins les plus urgents de la communauté, une équitable distribution du revenu national entre les citoyens selon les besoins et les mérites, l'exploitation rationnelle de toutes les ressources productives, le progrès technique et social, l'instruction professionnelle correspondant aux exigences d'une économie qui évolue rapidement, l'absorption totale des énergies disponibles du travail, etc.

De tels intérêts sont évidemment des éléments constitutifs du bien commun. Chaque fois, en effet, que se vérifierait un déséquilibre accentué entre production et consommation, des répercussions dépressives et bouleversantes pour toute la communauté nationale se produiraient. Si les ressources économiques n'étaient pas employées à produire des biens et à fournir des services correspondant aux besoins plus généraux et plus urgents, si le revenu national n'était pas distribué selon l'équité, s'en suivraient des crises aiguës, sources d'instabilité et de désordre. Le retard dans l'évolution de la technique et la lenteur ou la stagnation dans la formation professionnelle des travailleurs rendraient impossible une amélioration du niveau de vie des citoyens et l'ascension économique-sociale des classes laborieuses.

Comme nous l'avons déjà dit, les intérêts que nous venons d'énumérer sont des éléments constitutifs du bien commun. Par conséquent, il appartient à des organismes relevant de l'Etat de les procurer. Toutefois, il est évident que ces organismes ne peuvent être constitués d'une façon arbitraire. En effet, il faut suivre ces critères qui en assurent la compétence technique et la valeur morale.

Ces intérêts sont si complexes et si mouvants qu'ils ne peuvent être poursuivis et réalisés concrètement que par des personnes issues du monde économique et des rangs des travailleurs où ils ont acquis une vaste expérience. Parce que, d'autre part, ces intérêts se rapportent au bien commun dont ils sont une partie, ils ne peuvent être poursuivis que par des personnes qui sont aussi pénétrées d'un grand sens social et politique.

Encore une fois, le problème de l'équilibre se pose entre deux exigences. L'exigence qu'ont les intérêts économique-sociaux inhérents à l'économie nationale d'être efficacement poursuivis par des organismes statutaires adéquats. Et l'exigence, non moins fondamentale, de ne pas compromettre ni étouffer la liberté d'initiative tant dans les syndicats créés par les catégories professionnelles que dans les organismes éventuels fondés par les catégories productives.

C'est toujours l'éternel problème qui revient. Celui pour l'Etat de réaliser la justice en respectant les libertés fondamentales des citoyens; celui pour les citoyens d'exercer leur liberté en contribuant d'une façon responsable à la réalisation de la justice. Justice dans la liberté; liberté dans la justice.

SUMMARY

TRADE UNIONS OBJECTIVES AND PROFESSIONAL ORGANIZATION

TRADE UNIONS OBJECTIVES

The economics ends

The specific purpose of unions is to carry out that function which neither the individual members nor any other form of social and economic association is capable of accomplishing. In synthesis this is what normally constitutes the collective labour contract.

Professional ends

The union is called upon not merely to defend the interests of its members with reference to the employer, but also with regard to other professional classes. Otherwise the interests of workers on a weaker productive level might be sacrificed for those of the stronger.

Political ends

The unions have the right to protect their liberty of action in the professional field. It is not a question of the union becoming a political party. Political action cannot be determined *a priori*, but depends on historical circumstance.

Related ends

The unions can engage likewise in all other activities that contribute to the welfare of the workers and the improvement of their standards: mutual aid, professional training, cooperatives, recreation, aid, moral and religious instruction, etc. Everything depends on specific conditions. There is a tendency to leave these ends to specialized groups although that does not exclude efforts on the part of the unions to encourage other institutions which may be useful to the workers.

FROM THE TRADE UNION TO THE PROFESSIONAL ORGANIZATION

Employers' unions

On the employer's side, comparable to the trade unions, associations have been developed to avoid competition and facilitate a greater harmony in labour relations. Their purpose is the defence of the specific interests of the professional class of which they are composed. The mainspring of their action should be cooperation and not the class struggle.

Common interests in the field of production

If between workers and management there are conflicting interests, the facts of economic and social life force us to recognize that there are common interests also: the existence of the plant or industry, its capacity for production and its relations with the general economy as well as the protection of economic and trade union rights from the political point of view.

Does the existence of common interests demand that both workers and employers' unions be merged in a single organization within the particular productive field to which they belong?

Unionism on the basis of cooperation must necessarily be oriented in this direction, which is in harmony with the social teachings of the Church. Nevertheless

union bodies should not give up their liberty of action, and it is through them that the initiative should be taken in setting up the appropriate organizations. Legal protection should cover what is an existing and functioning fact of life.

Obstacles

One must not be blind to the fact that in moving from theory to practice it is extremely difficult to reconcile effective trade union freedom with a corporate order that is not purely bureaucratic. Historical experience, both past and present, with the possible exception of Portugal, have produced dubious results. Everyone is familiar with the careful judgment of Pius XI condemning the Italian corporate organization.

Present day economy is in a singularly dynamic stage, and its complete integration in a corporate order is difficult if not impossible. The danger lies in the fact that the economic and social realities outstrip very quickly the legal structure of such an order, long before the corporate system attains its definite and permanent form.

It would not be proper to conclude, however, that Catholic social thought as traditionally presented is no longer workable because of the intrinsic difficulty of translating an ideal into practice. No ideal can be fulfilled a hundred per cent, and its merit consists precisely as a guide and series of sign posts. Moreover, an ideal allows for gradations in its accomplishment. There is a distinction to be made between the principle of cooperation and its organization. The principle is universal whereas the application depends on circumstances and is applicable to certain specific historical conditions. The greater the difficulty in creating the necessary institutions in the midst of a changing, complex economy, the greater the utility of universal principles.

Interests on the national scale

Besides the purely professional or productive class interests, those of the community are equally important, such as balance between production and consumption; channelling of economic energy toward the production of goods that the community needs; equitable distribution of the national revenue; wise exploitation of productive resources; social and technical progress; professional training; full employment and the like. These are obviously the basic elements of the common good and it is the function of the appropriate State bodies to make them available. Nevertheless these bodies cannot be improvised arbitrarily. Technical competence and moral integrity must be taken into account. Only persons with economic experience and from the ranks of labour possess this competence. Since these interests are linked to the common good, such persons should possess a very keen social and political understanding.

There is a problem of harmony between two demands; that of satisfying the economic and social interests of the nation through the operation of adequate state bodies; and the avoidance of action that will stifle the initiative of the unions.
