

Le mouvement patronal catholique, ses tâches et ses moyens d'action

The Catholic Employers' Movement, Its Tasks and Means of Action

Jacques de Staercke

Volume 12, numéro 4, octobre 1957

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022508ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022508ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

de Staercke, J. (1957). Le mouvement patronal catholique, ses tâches et ses moyens d'action. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 12(4), 284–299. <https://doi.org/10.7202/1022508ar>

Résumé de l'article

L'auteur indique ici l'apport spécifique du christianisme à la pensée et à l'activité des mouvements patronaux nommément catholiques. Il précise la qualité de la spiritualité du chef d'entreprise, qui doit réaliser chez lui une communauté de travail chrétienne et efficace. Il définit les diverses tâches d'un mouvement patronal catholique. Il en décrit enfin les méthodes et les moyens d'action.

Le mouvement patronal catholique, ses tâches et ses moyens d'action

Jacques de Staercke

L'auteur indique ici l'apport spécifique du christianisme à la pensée et à l'activité des mouvements patronaux nommément catholiques. Il précise la qualité de la spiritualité du chef d'entreprise, qui doit réaliser chez lui une communauté de travail chrétienne et efficace. Il définit les diverses tâches d'un mouvement patronal catholique. Il en décrit enfin les méthodes et les moyens d'action.

LA TACHE FONDAMENTALE

C'est à dessein que le mot « mouvement » est employé dans le titre de cette étude en lieu et place du mot « organisation ». Les associations patronales catholiques doivent, en effet, être d'abord des mouvements avant d'être des organisations.

Un mouvement est l'incarnation d'une idée, d'une doctrine; il est l'expression d'une inquiétude, il apporte un message. Un mouvement ne devient une organisation qu'en vue d'assurer une plus grande efficacité à sa doctrine, une meilleure pénétration à son message.

Cette attitude fondamentale montre la différence qui existe entre d'une part des organisations patronales purement professionnelles, créées d'abord et souvent exclusivement en vue de défendre les intérêts professionnels et matériels de leurs membres, et d'autre part, des mouvements de patrons chrétiens, créés en vue de porter le témoignage d'une conception chrétienne de la vie économique et de l'ordre social.

Le mouvement patronal catholique est né de la prise de

DE STAERCKE, JACQUES, licencié en sciences économiques et docteur en droit (Louvain); secrétaire général de la Fédération des patrons catholiques de Belgique; membre du Conseil central des délégués de l'UNIAPAC; chargé de cours aux Ecoles sociales de Bruxelles et de Louvain.

conscience du chrétien dans le patron. La fonction patronale, éclairée par l'union au Christ vécue par les titulaires de cette fonction, ne peut pas avoir le même contenu que la fonction patronale, même correctement exercée, d'un non-chrétien.

La première source du mouvement patronal catholique se situe au plan de *la spiritualité du chef d'entreprise*. Si nos mouvements existent, c'est avant toute chose pour aider les chefs d'entreprise à tendre vers la perfection chrétienne dans et par leurs fonctions économique et sociale. Ils ont à perfectionner le chrétien en tant que patron.

La recherche d'une spiritualité patronale est essentiellement cela : amener les patrons à refaire l'unité de leur vie par le « recentrage » de toute leur activité sur leur union au Seigneur. Cette volonté du chef d'entreprise chrétien d'aboutir à une spiritualité patronale harmonieuse et profonde le conduira inévitablement à se préoccuper du problème de *la christianisation dans l'entreprise*. C'est le deuxième but de nos mouvements, indissolublement lié au premier. Les manières dont se traduira ce souci de christianisation peuvent être multiples et fort différentes. L'essentiel est que cette préoccupation soit vivante et génératrice d'action.

Le chef d'entreprise engagé dans le concret se rendra compte que cette christianisation ne peut s'opérer sans recherche préalable ou simultanée d'une véritable *communauté d'entreprise*. La difficile création de cette communauté d'entreprise constitue dans l'ordre logique un troisième objectif de nos associations.

Celui-ci nous conduit enfin au dernier plan de notre activité : les techniques d'*amélioration des conditions de travail*. La communauté d'entreprise sera en effet le fruit de nombreuses initiatives traduisant dans le concret une politique du personnel vraiment respectueuse de l'homme et de sa finalité surnaturelle. C'est pour cette raison que nos mouvements doivent se préoccuper de tous les moyens permettant d'améliorer les conditions matérielles et psychologiques de travail, d'humaniser le plus largement possible le travail dans l'industrie moderne. Il faudra veiller également à créer un contexte propre à y épanouir la vocation des fils de Dieu.

La réalisation de ces objectifs nécessite une action différente à déployer par nos mouvements au niveau des entreprises, c'est-à-dire

du chef d'entreprise personnellement, et d'autre part, *au niveau des institutions* qui modèlent la société.

* * *

Voilà, rapidement schématisé, le rôle d'une association patronale catholique vis-à-vis ses membres et les industriels en général.

On voit combien nous sommes loin d'une simple défense d'intérêts, professionnels ou autres. On voit aussi qu'il ne peut être question de conflit de compétence entre nos mouvements, d'une part, et entre les organisations patronales purement professionnelles, d'autre part. Nos associations sont complémentaires par rapport aux autres associations patronales. Elles doivent en fin de compte permettre à celles-ci de disposer d'un nombre croissant de chefs d'entreprise animés d'un idéal de collaboration sociale. Dans plusieurs pays, le mouvement patronal catholique joue ainsi, par rapport à l'organisation patronale générale, un rôle d'animateur, de pionnier. Il contribue à créer un climat dans lequel l'organisation patronale générale puisse s'épanouir d'une manière plus positive et plus ouverte aux réalités sociales et humaines.

Une organisation patronale catholique qui ne serait pas cela, qui ne réaliserait pas ce rôle qu'on pourrait dans un certain sens qualifier de rôle d'éducation sociale du monde patronal, une telle organisation patronale manquerait indubitablement à son devoir primordial.

Ceci veut-il dire qu'un mouvement patronal catholique ne puisse défendre aucun intérêt professionnel et matériel de ses membres et de l'ensemble de l'industrie? Certainement pas. Nos mouvements ont souvent à prendre attitude face à des dangers qui sont la conséquence de revendications déraisonnables ou d'une emprise étatique exagérée.

Ils le feront parce que ces dangers menaçant la fonction patronale menacent la possibilité de christianiser le monde du travail et d'y créer de véritables communautés d'entreprise. Ils rejeteront certaines mesures parce qu'elles supposent une organisation de la société incompatible avec l'épanouissement humain et chrétien de tous ses membres.

On le voit, l'opposition de nos mouvements à certaines mesures dans le domaine social et économique ne peut être commandée par la simple volonté de défendre des intérêts, même légitimes. Cette

opposition ne se justifie que par référence aux objectifs d'épanouissement spirituel et de valorisation humaine des hommes au travail.

* * *

Un mouvement patronal catholique a donc en fin de compte l'obligation de rendre ses membres conscients de leur responsabilité, de leur influence et de l'importance de cette influence. Il doit leur faire comprendre que leur fonction est essentiellement un service et non un privilège, qu'elle suppose une grande compétence, un constant renouvellement et une intense vie spirituelle.

Un mouvement patronal catholique doit inévitablement amener ses membres à revoir leur comportement, tant dans l'entreprise que dans les décisions au niveau de la profession ou au plan national.

Nos mouvements ne sont donc pas des ghettos de patrons cherchant un refuge dans une union défensive; ils sont, au contraire, une école de formation à l'ascèse du patronat chrétien et aux techniques de la promotion sociale. Ils ne sont pas les moyens de couvrir une attitude sociale moins positive d'excellents principes généraux; ils sont, au contraire, une exigence permanente, un rappel sans cesse renouvelé à une vision plus haute de la fonction dont nous sommes investis.

Ceux qui douteraient de la nécessité d'un tel mouvement doivent seulement se demander si l'on rencontre beaucoup d'industriels qui ont fait l'union intime entre leur vie spirituelle et leur fonction de chef d'entreprise.

Le chrétien patron qui s'accuse de ses fautes devant le Seigneur songe sans aucun doute à ses manquements dans la vie familiale, à ses imperfections dans la recherche d'un idéal de perfection personnelle, mais lui arrive-t-il de songer à ses fautes sociales? S'accuse-t-il d'avoir manqué d'épanouir ses collaborateurs, d'avoir négligé de rendre l'organisation du travail plus humaine, d'avoir donné aux travailleurs une image diminuée de l'autorité?

Examine-t-il sa conscience concernant le niveau de vie qu'il rend autour de lui? Se sent-il coupable de manquer de compétence, d'imagination ou de prévoyance? S'accuse-t-il de ne pas donner à ses travailleurs assez d'Espérance?

Le chrétien patron est-il ainsi, ou a-t-il au contraire deux vies? L'une, personnelle et familiale, régie par la loi de l'Évangile, l'autre, professionnelle et sociale, régie par les lois du libéralisme économique?

C'est cette unité vitale de l'existence du patron qui doit être restaurée par nos mouvements.

On le voit, il s'agit là d'un problème ardu dont la solution suppose nombre de renoncements. Nos mouvements doivent avoir l'audace de se présenter tels qu'ils sont et non tels qu'un certain public industriel voudrait qu'ils fussent.

* * *

LES AUTRES TÂCHES DU MOUVEMENT PATRONAL CATHOLIQUE

D'autres tâches, non moins importantes, incombent à nos mouvements. Elles ne prennent toutefois leur vrai sens qu'à la lumière de la tâche fondamentale que nous venons de définir.

1. Traduction dans le concret de la doctrine sociale de l'Église

Il s'agit de traduire la doctrine sociale de l'Église dans des initiatives concrètes de nature à établir l'ordre social dont les grandes lignes sont définies par les Encycliques.

Nos mouvements devront donc s'employer à faire progresser la société vers le schéma général de l'*organisation professionnelle*. Il ne s'agit pas pour nos mouvements de se lier indissolublement à telle ou telle formule historique de l'organisation professionnelle. Il s'agit plutôt de créer un état d'esprit favorable, d'utiliser chaque circonstance et chaque modification en vue de rendre l'organisation professionnelle plus proche et en vue d'en faire mieux connaître les avantages. L'organisation professionnelle n'est pas un but qu'on peut, à un moment déterminé de l'évolution de l'opinion et de la législation, considérer comme atteint une fois pour toutes.

Rares sont les pays où existe un cadre juridique d'organisation professionnelle. Le cadre ne peut être opérant que s'il est inspiré par un esprit professionnel vivant et toujours renouvelé. Dans tous les autres pays, où ce cadre juridique d'organisation professionnelle est

inexistant ou incomplet, des progrès considérables doivent être faits, soit par l'achèvement de la législation, soit par la mise en oeuvre, dans les institutions existantes, d'un esprit professionnel sincèrement accepté.

Nos organisations dites professionnelles ne sont en effet trop souvent que des organisations de classe évoluant dans un secteur professionnel déterminé.

D'une part, une organisation de classe des travailleurs, d'autre part, une autre organisation de classe des employeurs. Il faut garder présent à l'esprit le fait que suivant la doctrine sociale de l'Eglise, de telles organisations de classe ne peuvent être qu'une étape vers une organisation de la profession au sein de laquelle les deux classes collaborent dans un esprit réellement professionnel.

N'avons-nous pas trop souvent cédé à la tentation de considérer ce qui ne doit être qu'une étape comme un stade ultime qu'on ne peut franchir? N'avons-nous pas tendance à nous installer dans cette organisation de classe en oubliant que la doctrine sociale de l'Eglise nous impose d'en sortir?

Lorsque nous définissons cette tâche de nos mouvements par « traduction dans le concret de la doctrine sociale de l'Eglise », c'est donc tout d'abord à la réalisation d'un ordre professionnel que nous songeons.

Il existe *d'autres impératifs* de cette doctrine, moins fondamentaux quant à l'organisation de la société, mais importants au point de vue *du climat social*.

C'est surtout à ce plan que des résultats considérables sont obtenus dans certains pays. Nos mouvements sont en effet, et doivent toujours davantage être à l'origine de réalisations en ce qui concerne la formation des assistantes sociales, la création des services sociaux d'entreprise, les services du personnel, les services d'orientation professionnelle, la promotion de la construction ouvrière, l'encouragement à l'épargne ouvrière, l'application d'une politique familiale, la création d'organismes de compensation et l'octroi d'avantages familiaux, la création de coopératives, l'aide aux chefs d'entreprise affiliés, et plus récemment, de nombreuses initiatives en ce qui concerne le perfectionnement des chefs d'entreprise. Dans tous ces domaines et dans bien d'autres, l'influence du mouvement patronal catholique doit être déter-

minante dans la création d'organismes appropriés et dans l'élaboration de lois fondamentales.

Au plan de l'entreprise, la politique du personnel, sa définition et sa réalisation, l'accueil du personnel, l'information, l'utilisation la plus plénière de comités et conseils d'entreprise, l'amélioration continue des conditions de travail physiques et psychologiques, la mise au point de systèmes de salaires moins anonymes, l'intéressement des travailleurs à la vie de l'entreprise dans son ensemble, les problèmes particuliers des jeunes travailleurs et du personnel féminin, l'élaboration et l'application d'une politique authentiquement familiale, les problèmes des cadres supérieurs et des cadres subalternes, tout cela offre aux organisations patronales catholiques un champ d'action illimité. Elles ne doivent pas hésiter à aborder ces problèmes au plan technique, surtout si un minimum de prise de conscience ne peut être obtenu que par la présentation de solutions techniques.

Dans certains pays, cette tâche de traduction concrète de la doctrine sociale de l'Église au plan de l'entreprise consistera surtout en la création d'« œuvres sociales ». Dans d'autres pays, industriellement plus évolués, l'éducation du sens social dans les réalisations quotidiennes de l'entreprise consistera plutôt en l'application détaillée de programmes de relations humaines et de relations industrielles.

2. Influence de nos mouvements au plan institutionnel

Certaines lois portent indubitablement la marque de nos études et de nos programmes. Certains organismes créés dans les dernières décennies furent aussi, au moins en partie, le fruit de nos interventions.

En ce qui concerne la période actuelle, les réalisations de nos mouvements apparaissent comme très inégales d'après les pays et d'après les secteurs.

Nos interventions les plus récentes ne furent-elles pas parfois marquées par un certain négativisme tendant à la sauvegarde de situations exsistantes? Une participation plus positive et plus clairvoyante à l'élaboration de nouvelles structures, qui se traduirait par une attitude moins figée, semble devoir être une politique mieux accordée à nos principes fondamentaux.

Il est certain que nous avons joué un rôle considérable en ce qui concerne les premiers aménagements du capitalisme libéral. En est-il

encore de même actuellement? Une tâche importante nous attend pourtant lorsqu'il s'agit de repenser le statut de l'entreprise souvent battu en brèche par des solutions que nous nous contentons de repousser en bloc au lieu de porter toute notre attention sur les facteurs qui amènent les syndicats ouvriers ou l'opinion à les préconiser.

De même en ce qui concerne « l'institutionnalisation » du dialogue social, l'intéressement à la politique de productivité et à ses résultats, un terrain d'influence remarquable s'offre à nos organisations.

Cette action au plan institutionnel est à la fois d'ordre structurel et d'ordre conjoncturel — pour employer le jargon économique. Au plan structurel, il faut que nos organisations fassent de mieux en mieux connaître leur position vis-à-vis l'opinion publique, il faut qu'elles soient représentées dans les commissions officielles et officieuses, au sein des partis politiques et partout où s'élaborent les nouvelles solutions.

Au plan conjoncturel, il faut qu'elles veillent à intervenir au bon moment avec la documentation adéquate et les projets les mieux préparés. Sauf pour certains pays, où les patrons catholiques ont mis sur pied des organisations extrêmement fortes, il faut bien constater que nos organisations ne sont en général pas suffisamment armées pour suivre les mouvements d'opinion, l'évolution de l'actualité et pour intervenir efficacement et à bon escient.

* * *

LES METHODES DU MOUVEMENT PATRONAL CATHOLIQUE

1. Au plan régional

Il s'agit là essentiellement de mettre les chefs d'entreprise en présence afin de provoquer la prise de conscience dont nous parlions au début de cet exposé.

C'est à ce niveau que l'échange d'expériences sera le plus fructueux et incitera le plus facilement les membres à revoir leur comportement.

Les sections régionales de nos mouvements ont à monter systématiquement en épingle les réalisations les plus intéressantes des chefs d'entreprise, de nature à faire réfléchir leurs membres, à leur montrer

la voie et à leur prouver de manière concrète que certains obstacles qui leur paraissent insurmontables peuvent en fait être vaincus.

L'activité au plan régional doit rechercher un difficile équilibre entre la formation doctrinale et l'information technique des problèmes sociaux de l'entreprise.

Il faut périodiquement reprendre les fondements de l'enseignement social, les remettre en mémoire, les approfondir et les éclairer à la lumière de l'actualité.

Ce travail est capital. Il doit être repris sans cesse. Des sections locales qui se dispenseraient de ce travail ne tarderaient pas à tomber dans la superficialité.

Le genre de réunion peut être très variable d'après les circonstances et les milieux. Une constatation est à ce propos quasi générale: il est souvent nécessaire de renouveler le style et le rythme des réunions.

De simples réunions-conférences qui satisfont un certain public apporteront trop peu à un autre. Des échanges vivants supposent un renouvellement constant des méthodes. Des réunions-discussions, des témoignages, la formule des dialogues ou des tables rondes, l'étude de « cas » dont le texte a été préalablement envoyé aux participants, des discussions de l'actualité, tout cela peut être utilisé d'après les possibilités et les besoins.

Souvent on a intérêt à prévoir, à côté des activités régionales qui s'adressent à l'ensemble des membres, des activités plus particulièrement conçues à l'intention d'une catégorie déterminée de chefs d'entreprise. C'est ainsi que certains mouvements organisent des réunions réservées aux patrons employant du personnel féminin, aux dirigeants d'entreprise spécialement intéressés à la direction du personnel, aux patrons de petites et moyennes entreprises, etc... Ces méthodes peuvent avoir pour résultat d'amener le mouvement plus près des préoccupations quotidiennes des chefs d'entreprise.

La conquête du milieu patronal, tâche essentielle du mouvement, doit, pour une part importante, se réaliser au plan régional.

La tentation est grande — et dans certains endroits on y a parfois succombé — de faire du mouvement des patrons catholiques moins

un instrument de conquête et d'influence qu'un confortable lieu de rencontre assez fermé.

La section régionale qui deviendrait ce club exclusif et fermé a l'impérieux devoir de s'ouvrir sans retard et de s'inspirer de l'esprit d'influence et d'apostolat.

C'est pourquoi toutes nos sections locales devraient s'interroger périodiquement concernant leur pénétration dans le bassin industriel dont elles ont la charge.

Quelles sont les raisons des démissions de certains membres? A-t-on veillé à faire les démarches nécessaires en vue de recruter les remplaçants de membres qui ont disparu? Les firmes récemment établies dans la région ont-elles été touchées? La liste des industriels non-membres est-elle régulièrement examinée dans le cadre d'une campagne systématique d'influence et de rayonnement? N'y a-t-il pas lieu d'examiner le mode de contact qui sera employé vis-à-vis chacun d'eux?

Voilà une série de questions qui, avec beaucoup d'autres, devraient être spécialement et régulièrement examinées par les responsables des sections locales.

Il faut que nous envisagions sérieusement les réponses à donner à ces questions et que nous nous demandions ce que nous représentons par rapport au milieu patronal et quelle influence nous exerçons sur ce milieu et dans ces divers secteurs.

Le mouvement patronal catholique est, dans l'acception la plus large du terme, une forme d'action catholique. Il se trouve donc confronté avec le grave problème de la masse et de l'élite. Seule une élite répondra complètement à ses exigences, mais il n'en reste pas moins que l'influence du mouvement doit déboucher dans la masse et guider l'ensemble du milieu.

2. Au plan national

Les directions et les secrétariats nationaux de nos mouvements *doivent stimuler l'action au plan local*, la documenter, la coordonner.

Les nouvelles sections à établir, les sections plus faibles à renfor-

cer, les difficultés locales à résoudre, tout cela fait partie de la responsabilité des dirigeants nationaux.

L'exécution de cette tâche suppose un contact étroit avec la réalité, un travail d'équipe au service de l'extension du mouvement.

Il appartient également au plan national de juger l'opportunité de *campagnes d'information* sur des sujets déterminés. Nos mouvements sont souvent les seuls à pouvoir créer un état d'esprit déterminé autour d'une question importante au sujet de laquelle l'opinion patronale doit prendre attitude.

Tel mouvement de patrons catholiques fut le seul à informer, dans son pays, le monde patronal des avantages du marché commun européen et à déterminer une attitude positive vis-à-vis cette réforme sociale d'abord accueillie avec méfiance par le monde patronal.

Il s'agit là d'une tâche essentielle du mouvement patronal catholique. Vu son objectif premier, il se doit d'être la conscience du monde patronal, de lui montrer la voie, de lui faire découvrir les tendances fondamentales de la vie sociale qui risquent d'échapper à l'attention de ceux qui sont emportés par les préoccupations quotidiennes.

A cet effet, le mouvement utilisera les méthodes les plus appréciées pour influencer sur l'opinion patronale et l'opinion en général: documentation convaincante, journées d'études, conférences de presse, échanges d'expérience, publications, enquêtes, sondages, etc.

De telles activités supposent, au sein de nos organisations, l'existence de *services d'étude*, disposant de la compétence, de l'information et du rayonnement nécessaires. Plusieurs de nos mouvements ont en permanence de telles commissions d'étude, présidées par des spécialistes: commissions économiques, sociales, doctrinales parfois. Dans d'autres pays, on préfère des commissions *ad hoc*, constituées pour l'étude d'un problème bien déterminé: commission de l'automation, du travail féminin, des jeunes travailleurs, de la spiritualité patronale, etc.

L'expérience semble montrer qu'un service d'études convenablement outillé est souvent la base indispensable à une action continue et persévérante de nos mouvements.

Ce n'est d'ailleurs que si elles disposent de renseignements et d'études que nos organisations seront à même d'*intervenir dans tous les cas où le patronat catholique doit être représenté.*

La liste de ces cas peut être différente d'après les pays. Signalons parmi les cas les plus fréquents dans l'UNIAPAC: l'intervention et la représentation auprès de l'organisation patronale générale et professionnelle, auprès de l'organisation professionnelle si elle existe, auprès des pouvoirs publics, auprès des services d'étude des partis politiques avec lesquels l'organisation entretient des contacts, auprès des organisations ouvrières animées du même idéal chrétien (syndicats chrétiens, J.O.C.), auprès des universités et organismes formant les futurs chefs d'entreprise, auprès des institutions publiques et privées d'étude ou d'action dans le domaine de la productivité, des relations humaines, de la sécurité au travail, etc.

Cette liste n'est certainement pas exhaustive. Elle suffit toutefois à montrer le large domaine dans lequel doit s'exercer le devoir de présence des mouvements patronaux catholiques.

Dans tous ces secteurs, nos représentants devront être des facteurs de progrès, des éléments qui traitent les problèmes en fonction de l'avenir.

La manière dont devra s'opérer cette action d'influence et de présence au sein de ces nombreux organismes dépendra des circonstances et des possibilités. S'il est parfois bon de pratiquer une politique de prestige, il est bien plus souvent nécessaire d'influencer discrètement, de pénétrer officieusement, d'intervenir par l'action concrète de certains membres de nos associations ayant de l'autorité dans ces organismes. Cette méthode s'avère souvent plus fructueuse que les communiqués officiels et les prises de position publiques. Il s'agit là, avant tout, d'un équilibre à trouver en fonction des situations concrètes de chaque pays.

Faut-il dire que cette influence « institutionnelle » doit être coordonnée par une direction nationale ayant une connaissance très large de l'ensemble de la matière?

Des réunions de propagande peuvent compléter cette structure et contribuer à faire connaître les résultats obtenus.

CONCLUSIONS

En conclusion, il faut souligner que nos mouvements ne peuvent se contenter d'exister et ne peuvent considérer leur survie comme un

objectif essentiel et exclusif.

Ils doivent porter témoignage et s'insérer au coeur de l'évolution sociale et économique. Ils doivent réaliser la difficile incarnation des exigences du christianisme dans l'ordre social.

Nos mouvements ne s'adressent pas seulement à ceux qui ont compris la plénitude de leur rôle social. Ils s'adressent aussi et surtout aux autres, bien plus nombreux, qui cherchent ou qui n'ont même pas encore compris qu'ils ont à chercher à traduire l'Évangile dans l'ordre social.

Jamais nos mouvements ne peuvent considérer avoir atteint leur objectif. Tout ce qu'ils ont fait jusqu'à présent ne compte que dans la mesure où ces résultats préparent ce qui sera fait dans l'avenir, dans la mesure où ces résultats seront renouvelés, complétés, repensés en fonction de nécessités nouvelles.

Un examen de conscience humble et réaliste est sans doute ce dont nos mouvements ont le plus souvent besoin. Ils doivent se placer devant le but pour lequel ils sont providentiellement créés. Ils doivent se demander s'ils ont gardé le souci apostolique aussi vivant qu'il le faudrait, s'ils considèrent le souci et le respect de l'homme comme le critère final, même dans tous les cas où l'égoïsme trouve de subtils moyens de se présenter sous des dehors honorables.

Si l'on essayait d'énumérer les qualités nécessaires à nos organisations dans les prochaines années, on devrait signaler la vertu d'ouverture, c'est-à-dire la sensibilité à tous les besoins de notre temps; la nécessité de se libérer d'une peur paralysante pour tout ce qui est inconnu, c'est-à-dire pour tout ce qui évoluera nécessairement, que ce soit au plan de la fonction syndicale, de la place des travailleurs dans l'entreprise ou de toute autre question où nous n'avons pas seulement à défendre, mais surtout à créer: la volonté d'élaborer une spiritualité patronale authentique et enrichissante; enfin, la nécessité de former des hommes: nos organisations doivent moins aborder des solutions toutes faites, que former des hommes capables de les dégager et de les appliquer.

C'est dans cet esprit que l'UNIAPAC se doit actuellement de se replacer devant ses objectifs fondamentaux; d'établir en fonction de ceux-ci un programme minimum de réalisations, en tenant compte d'une

part de l'urgence, et d'autre part des possibilités; d'en poursuivre systématiquement l'application en utilisant toutes les occasions, parfois inespérées, qu'offre l'actualité.

L'UNIAPAC se doit d'informer, de coordonner et de stimuler. Jusqu'à présent, elle s'est sans doute trop exclusivement cantonnée dans sa première tâche: celle de l'information. Le moment est venu actuellement pour elle de coordonner et surtout de stimuler les associations nationales. Son rôle missionnaire ne se limite pas aux pays où tout est à repenser et à recréer.

« Il nous faut, dans la nuit, jeter des passerelles », disait Saint-Exupéry. Les chefs d'entreprise chrétiens, qui veulent être ces créateurs d'unité dans le monde moderne, sont en droit d'attendre de l'UNIAPAC qu'elle les aide à dissiper ces ténèbres et à surmonter ces abîmes.

The Catholic Employers' Movement, Its Tasks and Its Means of Action

A movement is the incarnation of an idea, a doctrine; it is the expression of a concern; it has a message to deliver. A movement becomes an organization only when it has to make its doctrine more effective and its message more penetrating.

This fundamental attitude illustrates the difference which exists between, on the one hand, purely industrial employers' organizations set up in the first place, and often solely, in order to defend the industrial and material interests of their members, and, on the other hand, Christian employers' movements formed to bear witness to a Christian conception of economic life and social order.

The Catholic Employers' Movement was born out of the awakening of Christian conscience in employers. The position of employer, when exercised by those who have been enlightened by union with Christ, cannot be the same as that of a non-Christian, even when correctly exercised.

The first source of the Catholic Employers' Movement is concerned with the spirituality of the head of the business. If our movements exist, it is, above all, in order to assist business executives to seek Christian perfection in and by their economic and social positions. They have to perfect the Christian, considered as an employer.

The search for employer spirituality is essentially that: to get employers to remake the unity of their lives by recentering all their activities on their union with the Lord. The willingness of a Christian business executive to achieve deep and harmonious employer spirituality will inevitably lead him to concern himself with the problem of *Christianization within his business*. This is the second object of our movements and is indissolubly allied to the first. The ways in which this concern for Christianization may show itself can be manifold and quite different. The essential point is that this concern should be lively and generate action.

The business executive who faces facts will realize that this Christianization cannot come about without previously or simultaneously seeking a genuine *common*

spirit within the business. The creation of this common spirit within the business, difficult though it is, constitutes in logical order the third object of our associations.

And this object leads us to the last of our activities: the various techniques for *improving working conditions.* The common spirit within the business will, in fact, be the result of numerous initiatives concretely expressing a staff policy which really respects mankind and its supernatural finality. It is for this reason that our movements must give their attention to all means which will lead to an improvement in material and psychological working conditions and to humanizing work in modern industry to the greatest possible extent. It is also necessary to see that an atmosphere is created which is suitable for spreading the vocation of God's children.

To attain these ends, our movements must employ different methods as regards business, i.e. business executives personally, on the one hand, and as regards the institutions which shape society, on the other.

It can be seen how far we are from a mere defence of industrial or other interests. It can also be seen that there is no question of conflicting competence between our movements and purely industrial employers' organizations grouping employers of a certain sector or region. Our associations are complementary to the other employers' associations. Our association must eventually enable the others to possess an increasingly large number of business heads animated by the same ideal of social collaboration. In several countries the Catholic Employers' Movement plays, in this way, the part of an animator and pioneer as regards the general employers' association. It contributes to the creation of an atmosphere in which the ordinary employers' organization can be more positively and openly receptive to social and human realities.

Does this mean that a Catholic employers' movement cannot defend any industrial or material interest of its members, or of industry as a whole? Certainly not. Our movements often have to adopt a definite attitude in face of dangers arising out of unreasonable claims or undue State control.

They do so because dangers which threaten the employers' position menace the possibility of christianizing the workers' world and creating a genuine common spirit within the business. They reject certain measures because they suppose an organization of society incompatible with the human, Christian development of all its members.

The opposition by our movements to certain measures in the social and economic field cannot be dictated merely by the desire to defend certain interests, however legitimate they may be. This opposition is justified only by reference to the targets of spiritual development and human valorization of men at their work.

Our movements are not, therefore, ghettos of employers seeking refuge in defensive union; they are, on the contrary, a training school for Christian employers and the techniques of social promotion. They are not means for covering up an ineffective social attitude with excellent general principles; they are, on the contrary, permanently exacting, a constant reminder to take a higher view of the office we hold.

Other tasks, no less important, devolve upon our movements. They must be the concrete expression of the social doctrine of the Church, based on the genuine co-operation of all concerned at the industrial level.

Our movements are, and must increasingly be, interested right from the start in anything concerned with the training of welfare workers, the creation of welfare services within firms, personnel departments, vocational training services, workers' housing, workers' savings campaigns, the application of a family policy, the setting up of compensation bodies and the granting of family benefits, the creation of co-operative societies, assistance to affiliated heads of business and, more recently, various schemes for the higher training of business executives. In all these domains and in many others, the influence of the Catholic employers' movement must be

determinant in the creation of suitable bodies and in drawing up fundamental legislation. As regards businesses, the staff policy, its definition and execution, staff reception, information, the fullest use of committees and works councils, the constant improvement of physical and psychological working conditions, the perfection of better-known wage systems, the interesting of workers in the overall life of the business, the personal problems of young male and female workers, the elaboration and application of a genuine family policy, the problems of higher executives and lower grades, all offer Catholic employers' organizations an unlimited field of action. They must not hesitate to tackle these problems technically, especially if minimum awareness can only be obtained by putting forward technical solutions.

Our movements must also influence the larger social and economic structures, through pressures on legislative and administrative bodies.

Were not our most recent intervention, however, sometimes marked by a certain negative attitude tending to safeguard existing situations? A more positive and far-sighted participation in the elaboration of new structures, expressed by a more flexible attitude, would seem to be a policy more in accordance with our fundamental principles.

It is certain that we played a considerable part in the first steps of liberal capitalism. Is it still the same today? Yet an important task awaits us the status of the firm, often breached by solutions which we content ourselves with rejecting *en bloc* instead of giving all our attention to those factors which lead trade-unions or opinion to advocate them, have to be remade.

Similarly as regards the "institutionalization" of the social dialogue and interest in the policy of productivity and its results, a remarkable sphere of influence is open to our organizations.

This institutional action is both structural and conjunctural — to use the economic jargon. Structurally, our organizations must make their position increasingly well-known to public opinion; they must be represented on official and unofficial committees, in party politics and everywhere where new solutions are being worked out.

Conjuncturally, they must see that they intervene at the right moment with adequate documentation and well-prepared plans. Except in certain countries where Catholic employers have set up extremely strong organizations, it must be admitted that our organizations are not in general sufficiently well-armed to be able to follow movements of opinion and current events or to intervene effectively and knowledgeably.
