



## LES RELATIONS AVEC LES EMPLOYES DE NOS COMMUNAUTES ET NOS ŒUVRES, DROITS ET DEVOIRS.

### Introduction

-« Soyez attentifs avec les personnes qui travaillent dans les Maisons et dans les œuvres de Cf. S 107§1 ; C 154§1)

Nos critères d'ordre social doivent être basés sur le droit du travail et des relations équitables et justes...

- Les multiples difficultés dans l'administration de nos œuvres : le manque de préparation technique, la dépendance fréquente de personnel extérieur, nos nominations provisoires, la nécessité de faire des bénéfices économiques les relations avec les employés...la Congrégation les lois du travail, de la sécurité et de la justice » (Statuts 107,§1.

### 1. La nécessité de collaborateurs et les situations les plus fréquentes

- En plus du bénévolat qui collabore avec nous dans les mission, nous avons des employés pour qui nous sommes des patrons, ce qui nous met en situation difficile au regard de notre formation...
- La tendance à céder aux exigences des employés... Ne pas confondre le fonctionnement d'une activité que nous déployons avec une œuvre de charité...
- Il nous faut connaître le salaire qui est donné pour un poste identique sur le marché du travail... Avoir dès le début les conditions claires de contrat...
- Il n'est pas suffisant d'engager des gens de nos familles, des amis ou des relations ou de nos employés... Il ne faut pas que l'affinité de charisme soit le critère principal...
- Il est nécessaire que les contrats dans nos communautés et nos œuvres soient sous le contrôle économique de l'organisme correspondant : communauté, Conseil Provincial, Commission économique...
- Nous devons exiger de nos employés l'accomplissement de leurs tâches...

### 2. Les relations avec les employés

- Nous devons être conscient que nos employés sont des collaborateurs de notre mission... Quelques fois il se fait qu'ils ne sont qu'ils restent seulement nos employés...
- Il faut essayer d'obtenir une relation saine avec nos employés : privilégier les relations humaines.
- Inviter au sérieux à au sens de la responsabilité de notre part : stimuler par notre exemple... Etablir une exigence professionnelle et une rigueur dans les horaires...
- Chercher toujours les moyens et les systèmes les plus efficaces de façon à tirer profit des ressources humaines autant que du matériel à disposition...

### 3. Des structures claires et transparentes

- Il est nécessaire d'avoir un organigramme clair et transparent qui dessine les fonctions et définit les travaux... Que ces fonctions et travaux soient distribués de façon convenable...
- Savoir conjuguer dans nos structures la stabilité et l'ouverture aux changements...
- La clarté dans la hiérarchie et que le responsable facilite une meilleure relation entre tous... La hiérarchie est un instrument pour coordonner les efforts, favoriser le dialogue, recueillir les opinions, canaliser les initiatives, sélectionner les médiations

#### **4. Quelques critères pour orienter nos décisions économiques et nos relations avec les employés**

- Avant de prendre toute décision, évaluer les possibles conséquences pour la vie et la mission de nos communautés et de leurs membres.
- L'honnêteté, la droiture et le sens de la justice doivent présider toutes nos décisions.
- L'économie doit toujours être au service de notre mission.
- Il faut être en règle avec les lois civiles et fiscales, dépassant même les exigences minimales établies par ces lois...
- Payer un salaire juste à nos employés et remplir toutes les obligations que nous imposent les lois du travail.

#### **5. La doctrine sociale de l'Eglise face au travail et au salaire juste**

- La doctrine Sociale de l'Eglise doit être un élément clef pour illuminer notre ministère avec à nos employés.
- Le travail est un élément fondamental de l'activité économique et un aspect déterminant de la question sociale (Jean-Paul II : « Laborem Exercens »)
- La valeur profondément humaine et religieuse du travail humain (G.S.34)
- Il ne faut pas changer le sens chrétien qu'ont les choses, la perspective croyante du travail, une considération profondément respectueuse et humaine du travail.
- Face au salaire juste, il faut garder les normes de justice et d'équité et prendre en compte l'apport de chaque ouvrier à la production économique, la situation financière de l'organisme, les exigences du bien commun de la communauté politique correspondante et les exigences du bien commun universel (Cf. « Mater et Magistra, 71)

#### **6. Droits et devoirs des employés**

- Les droits fondamentaux: au travail et au libre choix de la profession ou du service, à la libre syndicalisation, à la grève, le droit de réunion, le droit à la formation professionnelle, le droit à la non discrimination, à l'intégrité physique, à une politique de sécurité et d'hygiène adéquate, à son intimité et à la considération due à sa dignité, à la perception régulière d'un salaire juste...
- Les principaux devoirs : accomplir avec application les obligations concrètes de son poste de travail, observer les mesures de sécurité et d'hygiène établies, accomplir les ordres du responsable dans la cadre de ses compétences, contribuer à l'amélioration de la productivité, observer scrupuleusement les obligations afférentes à son contrat de travail (heure, responsabilité, efficacité...)
- Concrètement, il est impensable que nous puissions donner des situations de travail irrégulières. Il est conseillé de confier à des spécialistes la rédaction de contrats prenant en compte les accords obtenus par les ouvriers au regard du juste salaire, de la sécurité sociale et de la claire définition des horaires, de la fonction et des tâches.

### **Conclusion**

Il est important que nous ne perdions pas de vue le sens évangéliste de nos communautés et de nos œuvres et la dimension missionnaire que doit revêtir notre travail, mais aussi le travail de nos employés.

Il est souhaitable, pour cela, que nous essayons de leur transmettre le sens humain et chrétien de notre activité afin d'éveiller en eux un partage plus grand de leurs ressources personnelles.