

Rencontre des Associations de fideles, des Mouvements ecclesiaux
et des Communautés nouvelles

" Les conditions de travail au sein des associations.

Un service selon la justice et la charité "

Salle de la Congregation de la Curie generale des Jesuites

Jeudi 28 avril 2022

Réflexions sur les responsabilités et obligations sociales des organisations catholiques.

Pierre Martinot-Lagarde sj

Ma présentation sera basée sur mon expérience à l'OIT où je suis conseiller du Directeur Général depuis 14 ans. C'est une mission que j'ai reçue de la Compagnie de Jésus, et de mon Provincial. C'est le résultat d'un accord entre le Directeur Général de l'OIT et le Saint-Siège. C'est aussi le résultat d'une forte convergence entre les principes de la Doctrine sociale de l'Église et ceux qui régissent l'OIT.

C'est sur la base de cette convergence que je voudrais développer aujourd'hui notre réflexion sur les implications juridiques du travail pour le Royaume. En particulier, je voudrais baser mes réflexions sur

- les Conventions fondamentales de l'OIT,
- l'agenda du travail décent, en informant les organisations de l'OIT.
- et enfin je voudrais prendre comme exemple certaines stipulations de la Convention pour le travail domestique.

Cela me permettra de tracer quelques perspectives pour une réflexion et des engagements ultérieurs.

Il y a constamment deux directions pour notre réflexion.

- La première consiste à aborder le rôle direct de votre organisation.
- La seconde concerne l'organisation avec laquelle votre organisation est impliquée, auquel cas, vous avez un rôle indirect, une obligation et une responsabilité :
 - en tant qu'investisseur
 - en tant que partenaire
 - en tant que prestataire de services.

Quelques aspects des conventions fondamentales de l'OIT

- Les conventions fondamentales de l'OIT tracent quatre axes de réflexion et nous invitent à réfléchir à leur résonance dans le cadre qui nous concerne, celui des mouvements et associations.
 - Parfois le lien entre les normes internationales et le contexte de chacune de vos organisations est évident, parfois certaines situations nécessitent un examen plus approfondi.
 - Il y a quatre domaines à examiner :
 - La liberté d'association et de négociation collective.
 - L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
 - L'abolition effective du travail des enfants.
 - L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

- Cette liberté est fondamentale pour l'OIT. Elle doit se traduire par des moyens de réfléchir ensemble à l'emploi et aux conditions de travail dans vos propres organisations. Trop souvent, peut-être, nous avons tendance à « traiter les situations individuelles », au détriment de la « vue d'ensemble ». En fait, la question du travail dans nos organisations doit faire l'objet d'une réflexion partagée qui engage tout le monde, et dans laquelle la parole doit être aussi libre que possible. C'est le sens essentiel de cette démarche. Cela nécessite aussi une traduction concrète avec des dialogues, des discussions, et peut être des institutions ou des organisations, afin que la voix du plus grand nombre puisse s'exprimer et être entendue et que les décisions prises soient appropriées et comprises par tous.

« L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. »

- On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu

ne s'est pas offert volontairement." Ce point est évidemment fondamental et ne doit pas être sous-estimé. Il converge avec une longue tradition de l'Église qui insiste sur la **liberté de l'engagement**. Le travail doit être libre. Il nous invite aussi à prévoir des mécanismes de recours. Nous devons également veiller à ne pas devenir « complices de situations ou d'organisations » qui pratiquent une forme de travail forcé.

L'abolition effective du travail des enfants

- L'abolition effective du travail des enfants doit être visée. L'âge minimum doit être établi et ne peut être inférieur à 14 ans. Pour les enfants âgés de 13 à 15 ans, des travaux légers et non nuisibles à leur santé peuvent être envisagés.
- Il s'agit évidemment aussi de lutter contre les **pires formes de travail des enfants**, à savoir l'esclavage ou les pratiques similaires, la prostitution, les activités illicites (production et distribution de drogues), et les travaux qui mettent en danger la santé des enfants.
- Comme pour le travail forcé, l'obligation est en quelque sorte double : d'une part, veiller à ce que ces pratiques ne soient pas exercées (si elles le sont, elles risquent d'être relativement cachées), d'autre part, ne pas se rendre complice en collaborant avec les organisations qui les pratiquent.

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

- Cela concerne, d'une part, **la rémunération**, c'est-à-dire le salaire, le salaire ordinaire, de base ou minimum, ou tout autre avantage, versé directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur au travailleur. Mais aussi **l'accès à l'emploi et au travail**, ainsi que la formation professionnelle, la mobilité dans l'emploi, et les conditions d'emploi.
- Discrimination de base : « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession » ;
- Ces principes nécessitent un examen attentif, car la discrimination peut parfois être évidente, mais aussi parfois cachée, car elle peut être héritée de situations anciennes, ou pratiquée sans le dire. Il existe également des situations dans lesquelles elles sont « acceptées ».

Les quatre piliers du travail décent

Il y a quatre piliers, dont deux ont déjà été abordés. Concentrons-nous donc sur la promotion de l'emploi et la protection sociale.

Promotion de l'emploi

- Ce domaine semble un peu moins pertinent. En fait, il y a deux aspects que je voudrais souligner :
 - dans le cas d'un **emploi direct**, d'un membre ou d'un employé de l'organisation, dans l'agenda du travail décent, il est demandé de veiller à ce que « les individus puissent acquérir et mettre à jour les aptitudes et les compétences nécessaires qui leur permettent de travailler de manière productive pour leur épanouissement personnel et le bien-être collectif ; ».
 - Dans le cas d'un **emploi indirect**, en particulier lorsque l'association travaille avec d'autres organisations, il convient d'examiner les pratiques d'emploi de ces organisations, notamment la manière dont elles permettent aux individus d'atteindre le développement économique et un bon niveau de vie.

Protection sociale

- Cette dimension revêt une importance particulière dans le contexte du développement de l'économie et de la réalisation d'un bon niveau de protection sociale.
 - Cette dimension est sans doute l'une des plus fondamentales pour nous aujourd'hui. Elle comprend notamment :
 - les mesures de sécurité sociale** et notamment la couverture de tous les risques, c'est-à-dire maladie et accidents du travail, maternité et famille, vieillesse, chômage.
 - mesures affectant la **santé et la sécurité au travail**
 - Dans ce domaine, les situations peuvent être très diverses. Il est nécessaire de prendre en compte le(s) contexte(s) dans lequel le travail ou l'activité est réalisé :
 - **Le pays dispose d'un système de couverture**, qu'il soit public ou privé. Il peut être opportun de vérifier si les membres ont accès à ce mécanisme, ou sont couverts par celui-ci.
 - **le pays ne dispose pas d'un système de couverture**, dans ce cas l'organisation peut faire appel à un système transnational, de quel type ? ou organiser sa propre couverture,
 - **la personne ne travaille pas de manière temporaire ou permanente dans un pays qui n'est pas son pays d'origine**, auquel

cas la portabilité de la protection et de l'assurance doit également être assurée.

- Enfin, la dernière question est de savoir si l'organisation opère dans plusieurs pays. Comment s'assurer également que tous les membres bénéficient d'une protection similaire afin de ne pas faire de discrimination entre les membres.

Dialogue social

Droits fondamentaux

Dans un souci d'exhaustivité, il convient de mentionner ces deux domaines, même s'ils ont déjà été abordés dans le paragraphe précédent.

Un autre exemple est le cas de la convention sur les travailleurs domestiques (C189).

Une convention récente demande également la protection des travailleurs domestiques. Un point de cette convention me semble particulièrement intéressant. La convention nous rappelle l'importance d'établir un **contrat écrit** et va dans le détail pour préciser ce qui doit être inclus dans ce contrat. Notamment :

- (a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur ;
- b) l'adresse du ou des lieux habituels de travail ;
- c) la date du début de l'emploi et, si le contrat est à durée déterminée, sa durée
- (d) le type de travail à effectuer
- e) la rémunération, son mode de calcul et sa fréquence de paiement
- f) la durée normale du travail
- (g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire ;
- (h) la fourniture de nourriture et de logement, le cas échéant ;
- (i) la période probatoire, le cas échéant ;
- (j) les conditions de rapatriement, le cas échéant ;
- (k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à donner par l'employeur ou le travailleur.

Quelques réflexions pour l'avenir

Je voudrais conclure avec trois pistes pour l'avenir, dont la première est assez ouverte, et les deux autres plus concrètes.

Le travail est un soin - prendre soin de notre maison commune

L'encyclique Laudato Si nous invite à prendre soin de notre maison commune. La manière dont nous travaillons ou nous engageons dans des activités, en tant qu'organisation, ou aussi en tant que personnes liées, par contrat, par investissement, etc, contribue plus ou moins à ce soin. Un projet auquel j'ai participé a conclu en disant que le travail est une dimension fondamentale, le travail doit être un soin, le soin est un travail. C'est une direction à poursuivre également, à savoir se demander comment le travail de nos organisations participe à ce soin de la maison commune. C'est un champ un peu ouvert.

Première piste concrète : un groupe de travail

Les différentes organisations présentes ici gagneraient sans doute à construire un chemin commun, à échanger des pratiques et à faire des suggestions. Cela pourrait être la base, le point de départ d'un groupe de travail, afin de voir comment donner une suite concrète à la réflexion que nous menons ici.

Deuxième piste concrète : une auto-évaluation

Deuxième suggestion, allez peut-être dans le sens d'une auto-évaluation pour chacune de vos organisations. Cela pourrait être le résultat d'une réflexion menée au sein du groupe de travail. Il pourrait être bon de faire une sorte de memento pratique pour examiner comment les organisations mettent en œuvre ces pratiques, sur des questions relativement simples. À partir de là, il serait également possible d'envisager un plan de travail pour d'éventuelles améliorations.