

L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE VOLONTAIRE DANS
LES INSTITUTS RELIGIEUX :
IMPLICATIONS PRATIQUES POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE LA
PERSONNE

Par
Fr. Alexandre DE LA TAILLE c.s.j

Thèse présentée à la Faculté de droit canonique
de l'Université Saint-Paul, Ottawa, Canada
en vue de l'obtention du grade de
docteur en droit canonique

Ottawa, Canada
Université Saint-Paul
2017

© Alexandre de La Taille, Ottawa, Canada 2017

RÉSUMÉ

Les membres d'un institut de vie religieuse cherchent avec passion à établir des relations fraternelles conformes à l'Évangile. Cependant, la faiblesse de la nature humaine ou le péché sont des obstacles. Ainsi, dans le cadre de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance peuvent se glisser des comportements atteignant la santé et la sécurité d'un membre ou de plusieurs. La présente recherche étudie attentivement l'autorité et l'obéissance dans le c. 501 du Code de 1917, dans les cc. 601, 618, 619 du Code de 1983 et dans les documents de l'enseignement de l'Église sur la vie consacrée postérieurs à 1983. À la suite de cela, elle étudie la manière dont la société séculière à partir du début du XX^e siècle avec la création des grandes organisations internationales s'est souciée de la santé et de la sécurité des travailleurs. Cela met en évidence qu'un des enjeux de la société du XXI^e siècle concerne les risques psychosociaux au travail. L'étude après avoir regardé la manière dont les cc. 231, § 2 et 1286, 1^o sont appliqués dans différents diocèses, se termine par une synthèse présentant un outil complémentaire pour le gouvernement d'un institut religieux soucieux de mieux prendre en compte la santé et la sécurité de ses membres. Par ce moyen, un institut peut mieux identifier et se prémunir des abus présents en son sein.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	VII
ABRÉVIATIONS ET SIGLES.....	IX
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 – L’AUTORITÉ ET L’OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983	8
1.1 – L’évolution de la notion d’autorité et d’obéissance des religieux entre le Code de 1917 et le Code de 1983	9
1.1.1 – L’autorité et l’obéissance dans le contexte social du xix ^e siècle	9
1.1.2 – L’autorité religieuse dans le Code de 1917 : le pouvoir dominatif (c. 501, § 1)	13
1.1.3 – Concile Vatican II : le décret conciliaire <i>Perfectæ caritatis</i> (1965)	18
1.1.4 – Exhortation apostolique <i>Evangelica testificatio</i> (1971).....	22
1.2 – Les supérieurs religieux d’après le Code de 1983	25
1.2.1 – Les normes sur les supérieurs dans le Code de 1983	26
1.2.2 – Les supérieurs religieux	26
1.2.3 – Les six types de supérieurs religieux	27
1.2.4 – L’autorité collégiale ou capitulaire	29
1.3 – L’autorité des supérieurs (c. 618, c. 619)	30
1.3.1 – Le pouvoir d’ordonner ce qu’il y a à faire (c. 618).....	31
1.3.2 – Les devoirs du supérieur (c. 619).....	36
1.3.3 – Le pouvoir coercitif du supérieur dans le Code de 1983	38
1.4 – Le corollaire de l’autorité : l’obéissance (c. 601)	42
1.4.1 – Le conseil évangélique d’obéissance dans la perspective du c. 601	42
1.4.2 – Les droits d’un membre face à une injustice dans le Code de 1983	49
Conclusion	50
CHAPITRE 2 – DOCUMENTS INFLUENÇANT L’EXERCICE DE L’AUTORITÉ ET L’OBÉISSANCE DES RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983.....	52
Introduction.....	52
2.1 – Éléments de la vie consacrée et diversité.....	52
2.1.1 – Le document « Éléments essentiels de la doctrine de l’Église sur la vie consacrée » (1983)	53
2.1.2 – Code des canons des Églises orientales (1990).....	62

TABLE DES MATIÈRES

2.2 – La formation dans la vie consacrée.....	66
2.2.1 – La formation dans les instituts religieux <i>Potissimum institutioni</i> (1990)	67
2.2.2 – Instruction sur la collaboration inter-instituts pour la formation (1998)	72
2.3 – L'Église dans son rôle exhortatif.....	73
2.3.1 – La vie consacrée et sa mission dans l'Église et dans le monde : <i>Vita consecrata</i> (1996)	73
2.3.2 – Repartir du Christ : un engagement renouvelé de la vie consacrée au troisième millénaire (2002).....	78
2.4 – La vie fraternelle en communauté <i>Congregavit nos in unum Christi amor</i> (1994)	80
2.5 – Le service de l'autorité et de l'obéissance : <i>Faciem tuam, Domine, requiram</i> (2008).....	86
2.5.1 – Le plan général de l'Instruction	87
2.5.2 – Première partie : « Consécration et recherche de la volonté de Dieu »	91
2.5.2.1 – Présentation théologique.....	92
2.5.2.2 – Présentation des éléments pratiques.....	96
2.5.3 – Seconde partie : « Autorité et obéissance dans la vie fraternelle ».....	99
2.5.3.1 – Présentation théologique.....	99
2.5.3.2 – Présentation des éléments pratiques.....	102
2.5.4 – Troisième partie : « En mission »	104
2.5.4.1 – Présentation théologique et pratique du lien entre mission et obéissance	105
2.5.4.2 – Des points particuliers : « les difficiles obéissances », « obéissance et objection de conscience », « la difficile autorité ».....	108
Conclusion	111

CHAPITRE 3 – LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... 115

Introduction.....	115
3.1 – La mise en place de la Sécurité sociale pour les ministres du Culte et les congrégations religieuses en France	117
3.2 – La place de la santé au travail dans certaines institutions internationales	123
3.2.1 – L'Organisation internationale du travail (1919)	123
3.2.1.1 – L'objectif de l'OIT et celui de la déclaration de Philadelphie de 1944	124
3.2.1.2 – Une reformulation de l'objectif de l'OIT : le concept de travail décent (1999).....	127
3.2.1.3 – Les documents de l'OIT.....	130
3.2.2 – L'Organisation des Nations Unies (1945)	136
3.2.2.1 – La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948).....	136
3.2.2.2 – Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966).....	139
3.2.3 – L'Organisation mondiale de la santé (1946).....	141
3.2.3.1 – Finalité et objectifs de l'OMS.....	142

TABLE DES MATIÈRES

3.2.3.2 – Les travaux de l’OMS.....	145
3.3 – Les risques psychosociaux : nouvel enjeu pour la santé au travail.....	149
3.4 – La prévention des risques psychosociaux : l’exemple français.....	151
3.4.1 – Les dispositions législatives pour la prévention des RPS.....	152
3.4.2 – Les accords-cadres employeurs/salariés pour la prévention du stress, du harcèlement et de la violence au travail.....	154
3.4.3 – Le processus judiciaire : harcèlement moral, harcèlement managérial	162
Conclusion	164
CHAPITRE 4 – VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L’AUTORITÉ ET DE L’OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR L’ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	166
Introduction.....	166
4.1 – La santé et la sécurité des membres d’un institut religieux.....	167
4.1.1 – La santé et la sécurité selon le droit des religieux dans le Code de 1983 ...	168
4.1.2 – Les normes connexes du Code en lien avec la santé et la sécurité	170
4.1.3 – La santé et la sécurité dans l’enseignement de l’Église sur la vie consacrée	172
4.2 – Vers une nouvelle perspective de gouvernance dans un institut religieux dans un contexte de santé et de sécurité pour les membres : un code complémentaire.....	175
4.3 – Les principes constitutifs d’un code complémentaire sur la santé et la sécurité des membres d’un institut	180
4.3.1 – Les principes évangéliques et les principes du droit naturel.....	181
4.3.2 – Les principes canoniques appliqués au contexte de la santé et de la sécurité des membres.....	182
4.3.3 – Le principe de la « canonisation » des lois civiles.....	184
4.4 – Le contenu d’un code complémentaire sur la santé et la sécurité des membres d’un institut.....	188
4.4.1 – L’intégration des concepts proposés par les organisations internationales et les sciences sociales	189
4.4.2 – La place de la législation civile sur la santé et la sécurité dans le domaine ecclésiale.....	192
4.4.3 – Les facteurs de RPS, leur identification et leurs conséquences sur la santé dans le contexte des instituts religieux.....	194
4.4.4 – La prévention de la santé et la sécurité à travers l’exemple de trois diocèses	200
4.4.5 – La contribution de l’Église aux soins de santé	214
4.5 – Vers une synthèse pour le droit universel.....	215
Conclusion	218
CONCLUSION GÉNÉRALE	220

BIBLIOGRAPHIE.....	228
ANNEXE 1 : ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL : STRESS AU TRAVAIL	255
ANNEXE 2 : ACCORD INTERPROFESSIONNEL : HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL.....	260
ANNEXE 3 : CODE DE CONDUITE PASTORALE DE L'ARCHIDIOCÈSE D'OTTAWA	269
ANNEXE 4 : CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY	277
ANNEXE 5 : EXTRAIT DU SAMPLE LAY PARISH POLICIES.....	291
ANNEXE 6 : LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNELS DES DIOCÈSES DE L'ÉGLISE DE FRANCE.....	298
ANNEXE 7 : ACCORD DE MÉTHODE RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE.....	301
ANNEXE 8 : LETTRE À Y. HAMANT	309

REMERCIEMENTS

C'est le cœur rempli de joie et de gratitude que je viens à travers ces quelques mots remercier tous ceux qui d'une manière ou d'une autre ont contribué à la réalisation de ce travail. Sans eux il n'aurait pu, ni être initié, ni aboutir. En premier, je voudrais dire merci à tous mes frères de la Congrégation Saint-Jean pour leur soutien et particulièrement à ceux qui ont autorisé et encouragé ces études : P. Thomas Joachim CSJ, prieur général, P. Martin Sabathé CSJ, maître des études et P. Marie-Alain d'Avout d'Auerstaedt CSJ, supérieur du prieuré de Terrebonne. Puis, ce fut autour des membres de l'université Saint-Paul et spécialement des professeurs et du personnel administratif de la Faculté de droit canonique de m'entourer pendant tout ce temps de formation. Il me faut nommer M^{me} Anne Asselin doyenne de la faculté qui m'a accueilli pour la licence et encouragé à entreprendre ce doctorat, puis tous les professeurs qui m'ont enseigné : P. Francis Morrissey, O.M.I, M. Michael-Andreas Nobel, P. Jobe Abbass, OFM Conv., P. John Anthony Renken, P. John Huels, M. Chad Glendinning, P. Jacques Kabasu Bamba, M. Pierre Bellemare et le P. Wojciech Kowal, O.M.I. Ce dernier se détache des autres car à mon arrivée il fut mon tuteur au début du parcours de licence, puis par la suite un directeur de thèse attentif et bienveillant et par-dessus tout un frère. Des études se font en général entouré d'autres étudiants. Ceux que j'ai rencontrés et appris à connaître sont devenus des amis qui m'ont soutenu avec enthousiasme : P. Edwin St-Louis, M^{me} Isabelle Dallaire, Sr Louise Charbonneau SCO, P. Claude Roy C.S.V, Mgr. Makarios Wehbi BSO, P. Fadi Attala. Pardon pour tous ceux que je ne nomme pas, mais vous savez bien quelle place vous avez dans mon cœur. En dehors du cadre universitaire, le mouvement de soutien et de prières qui m'a entouré durant ces un peu plus de quatre ans d'étude est très large, des amis de longue date,

REMERCIEMENTS

des fidèles des paroisses de Saint-Pierre à Saint-Jérôme, de Saint-Louis de France et Saint-Charles Borromée à Terrebonne. Pour citer des représentants de ce mouvement, il me faut nommer : M^{me} Solange Larouche, M. et M^{me} Pierre et Louise Bibeau, M^{me} Carole Bernier et M. Richard Charboneau, et M^{me} Renée Desjardins ainsi que des communautés religieuses, la Communauté des sœurs moniales Rédemptoristines à Sainte-Thèrese et la Congrégation des sœurs de Mater Dei à Saint-Jérôme. Durant tout ce temps d'étude il fallait être logé et nourri. C'est tout d'abord, la Congrégation des missionnaires Oblats de Marie Immaculée qui m'a reçu dans sa maison Deschâtelets à Ottawa pendant presque quatre ans; puis, ce fut l'Ordre des Prêcheurs au couvent Saint-Jean-Baptiste à Ottawa qui a pris la suite. Deux communautés dont la vie de prière et la vie fraternelle m'ont soutenu dans ma vie personnelle et religieuse. Je me dois de nommer aussi deux frères, deux amis qui de près ou de loin n'ont jamais cessé d'être présent dans mon cheminement religieux depuis 1993, le P. Joseph d'Amécourt o.p et le P. Emmanuel Durand o.p ainsi que le P. Stéphane Joulain pendant le temps du doctorat. Pour terminer cette longue liste, un remerciement immense à toute ma famille : papa parti en 2005 retrouver le Seigneur, M^{me} Christiane de la Taille ma maman, mon frère M. Robert de la Taille et mes sœurs M^{me} Isabelle de la Taille, M^{me} Jehanne de la Taille, M^{me} Catherine d'Arfeuille, M^{me} Blanche Dufour et leurs familles ainsi que mon oncle, M. Jean-François Rod pour la dernière lecture de ce travail.

Ad maiorem Dei gloriam.

ABRÉVIATIONS ET SIGLES

<i>AAS</i>	<i>Acta Apostolicæ Sedis</i> , Rome 1909 –
<i>ASS</i>	<i>Acta Sanctæ Sedis</i> , Rome, 1865-1908
c.	canon
cc.	canons
<i>CDCA</i>	E. CAPARROS et H. AUBÉ (dir.), <i>Code de droit canonique bilingue et annoté</i> , 3 ^e édition enrichie et mise à jour
<i>CIC 17</i>	<i>Codex iuris canonici Pii X pontificis maximi iussu digestus</i>
<i>CIC</i>	<i>Codex iuris canonici auctoritate Ioannis Pauli PP. II promulgatus</i>
<i>CiIpF</i>	CIVCSVA, Instruction sur la collaboration inter-instituts pour la formation
CIVCSVA	Congrégation pour les instituts de vie consacrée et les sociétés de vie apostolique
<i>DC</i>	<i>La Documentation catholique</i>
<i>EE</i>	CIVCSVA, Éléments essentiels de l'enseignement de l'Église sur la vie consacrée
<i>ET</i>	PAUL VI, Exhortation apostolique sur le renouveau adapté de la vie religieuse selon l'enseignement du Concile <i>Evangelica testificatio</i>
<i>FT</i>	CIVCSVA, Instruction sur le service de l'autorité et de l'obéissance <i>Faciem tuam, Domine, requiram</i>
<i>EV</i>	<i>Enchiridion Vaticanum</i> , 1962-
<i>LG</i>	CONCILE VATICAN II, Constitution dogmatique <i>Lumen Gentium</i>
OIT	Organisation mondiale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
<i>PC</i>	CONCILE VATICAN II, Décret sur la rénovation et l'adaptation de la vie religieuse <i>Perfectæ caritatis</i>
<i>PI</i>	CIVCSVA, <i>Potissimum institutioni</i>
<i>RdC</i>	CIVCSVA, instruction <i>Repartir du Christ</i>
RPS	Risques psychosociaux
<i>VFC</i>	CIVCSVA, La vie fraternelle en communauté <i>Congregavit nos in unum Christi amor</i>

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Mais si le renouveau est en soi quelque chose de séduisant, il pourrait parfois être un leurre, surtout s'il donnait prétexte à introduire des réformes qui ne tiendraient pas suffisamment compte de la véritable nature de la vie religieuse. Permettez-Nous donc de vous dire franchement Notre pensée : renouveau, oui, mais dans le sens d'une affirmation plus consciente et plus vigoureuse des valeurs authentiques de la vie religieuse. Celle-ci, dans son essence, est immuable; aussi devra-t-elle conserver partout et toujours, visiblement et sans équivoque, son caractère de consécration à Dieu et de vie d'union avec lui, par humilité, le détachement du monde, la pratique des conseils évangéliques¹.

Afin de répondre aux besoins pastoraux du peuple de Dieu « au long du siècle, l'Église catholique a, de façon habituelle, réformé et rénové les lois de la discipline canonique pour que celles-ci, en pleine fidélité à son divin Fondateur, s'adaptent à la mission de salut qui lui a été confiée² ». Dans cette dynamique, initiée et conduite par la providence divine, le Concile Vatican II représente la plus large et profonde réflexion préalable à la révision du Code de 1917 en usage. Celle-ci a abouti à la publication en 1983 d'un nouveau Code de droit canonique pour l'Église latine puis en 1990 du Code des canons des Églises orientales. Comme l'exprime saint Jean-Paul II : « il faut regarder le Code en tant que document législatif principal de l'Église, fondé sur l'héritage juridico-législatif de la Révélation et de la Tradition, comme un instrument indispensable pour assurer l'ordre aussi bien dans la vie individuelle et sociale que dans l'activité de l'Église elle-même³ ». Il est ainsi l'instrument fondamental de toute la législation des instituts de vie consacrée. Instrument qui, pour respecter sa vocation, s'adapte à la mission de salut de l'Église. Ce mouvement positif se traduit dans une discipline : le droit canonique pour

¹ PAUL VI, discours au Chapitre général des Rédemptoristes, 28 mai 1969, dans *L'Osservatore Romano*, édition italienne, 29 mai 1969, 2, traduction française dans *DC*, 66 (1969), 614.

² JEAN-PAUL II, constitution apostolique *Sacrae disciplinae leges*, 25 janvier 1983, dans *AAS*, 75, II (1983), vii, traduction française dans E. CAPARROS et H. AUBÉ (dir.), *Code de droit canonique bilingue et annoté, 3^e édition enrichie et mise à jour*, Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2007 (= *CDCA*), 3.

³ *Ibid.*, dans *AAS*, 75, II (1983), xi, *CDCA*, 9.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

l'édification d'un « magistère canonique » en vue du salut des âmes. La recherche présentée s'inscrit dans l'effort scientifique de la discipline.

L'exercice de l'autorité et de l'obéissance trouve son fondement canonique dans le conseil évangélique d'obéissance prononcé par un membre d'un institut lors de sa profession religieuse. L'obéissance est communément reconnue comme la soumission de la volonté à un autre⁴. À partir de là, toute la vie du membre se trouve ordonnée par des règles et sous l'autorité de supérieurs en vue de « vivre la nouveauté de l'Évangile⁵ » toujours plus intimement : « cette route prend *la forme de la règle*, empreinte du *charisme du fondateur*, sans oublier que la règle irremplaçable, pour tous, est toujours l'Évangile⁶ ». Il est facile de comprendre à quel point le sujet de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance est au cœur de chaque génération de religieux et religieuses, quels que soient la règle et le charisme de sa communauté. Monseigneur J. Carballo, archevêque secrétaire de la CIVCSVA, relève un déséquilibre produit par une caricature de la liberté se traduisant soit par une remise en cause des différentes formes d'autorité présentes dans l'Église soit par un usage arbitraire de cette autorité⁷. Alors que l'exercice de l'autorité et de l'obéissance devrait être vécu de manière à ce que soient toujours vérifiées les paroles du pape François :

⁴ « Traditionally, obedience has been understood to be the submission of one's individual will to the will of another for the achievement of a greater good, usually spiritual perfection and/or apostolic mission » (J. SCHAEFER, *The Evolution of a Vow : Obedience as Decision Making in Communion*, Piscataway, NJ, Transaction Publishers, 2008, 15).

⁵ FRANÇOIS, Messe avec les évêques, les prêtres, les religieuses et les religieux, homélie, cathédrale de l'Immaculée Conception, Manille, 16 janvier 2015, 2, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/homilies/2015/documents/papa-francesco_20150116_srilanka-filippine-omelia-cattedrale-manila.pdf (28 septembre 2016).

⁶ FRANÇOIS, Homélie pour la fête de la présentation du Seigneur XIX^e journée de la vie consacrée, 2 février 2015, 2, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/messages/consecrated_life/documents/papa-francesco_20150202_omelia-vita-consacrata.pdf (28 septembre 2006).

⁷ J. CARBALLO, « Les vœux religieux aujourd'hui, réalité et enjeux », dans *Revue de droit canonique*, 65 (2015), 236.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

« là où il y a les religieux il y a la joie⁸ », ainsi que « Montrez à tous que suivre le Christ et mettre en pratique son Évangile remplit votre cœur de joie!⁹ », cette question lui est un point de préoccupation dans lequel il dénonce : « un équilibre problématique dans l'exercice de l'autorité¹⁰ ». Ainsi, commente le Saint-Père : « cela me fait très mal de voir comment, dans certaines communautés chrétiennes, et même entre personnes consacrées, on donne de la place à diverses formes de haine, de division, de calomnie, de diffamation, de vengeance, de jalousie, de désir d'imposer ses propres idées à n'importe quel prix, jusqu'à des persécutions qui ressemblent à une implacable chasse aux sorcières¹¹ ». Favoriser la communion est pour lui d'une grande importance et il n'hésite pas à la rappeler : « la communion s'exerce avant tout à l'intérieur des communautés respectives de l'Institut. À ce sujet, je vous invite à relire mes fréquentes interventions dans lesquelles je ne cesse pas de répéter que les critiques, les bavardages, les envies, les jalousies, les antagonismes, sont des attitudes qui n'ont pas le droit d'habiter dans nos maisons¹² ». Dans un autre passage, en soulignant l'inévitable présence de difficultés dans la vie communautaire, il rappelle que c'est en son sein que se trouve leur solution : « il n'est pas réaliste de ne pas s'attendre à des conflits : des incompréhensions apparaîtront, et il faudra

⁸ FRANÇOIS, Lettre apostolique à tous les consacrés à l'occasion de l'Année de la vie consacrée, 21 novembre 2014, 1, dans *L'Osservatore Romano*, édition française, 4 décembre 2014, 19.

⁹ FRANÇOIS, Message pour l'ouverture de l'année de la vie consacrée, 30 novembre 2014, 1, dans *L'Osservatore Romano*, édition française, 4 décembre 2014, 15.

¹⁰ FRANÇOIS, Discours aux participants à l'assemblée plénière de la Congrégation pour les instituts de vie consacrée et les sociétés de vie apostolique, Salle Clémentine, 27 novembre 2014, 2, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2014/november/documents/papa-francesco_20141127_plenaria-vita-consacrata.pdf (29 septembre 2016).

¹¹ FRANÇOIS, exhortation apostolique *Evangelii gaudium*, 24 novembre 2013, n° 100, dans *AAS*, 105 (2013), 1062, traduction française dans *Exhortation apostolique Pape François : la joie de l'Évangile*, Librairie Éditrice Vaticane / Éditions Parole et Silence, 2013, 85.

¹² FRANÇOIS, Lettre apostolique à tous les consacrés à l'occasion de l'Année de la vie consacrée, 19.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

les affronter. Mais, malgré ces difficultés, c'est dans la vie communautaire que nous sommes appelés à grandir dans la miséricorde, dans la patience et dans la charité parfaite¹³ ». Aborder le thème de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans une nouvelle recherche est donc actuel et reflète une préoccupation au plus haut niveau de l'Église.

La recherche s'appuie sur les principales sources canoniques, l'enseignement officiel de l'Église, des contributions de canonistes ou de théologiens reconnus ainsi que sur des contributions provenant des sciences sociales, médicales ou juridiques. Dans les derniers cas, afin d'illustrer la réalisation des décisions prises dans le cadre d'organisations internationales affectant une législation nationale et ses conséquences possibles dans la vie de la société, et, par analogie, des instituts de vie consacrée, l'exemple de la législation française est utilisé.

Si le thème de l'autorité et de l'obéissance dans la vie religieuse est toujours aussi vivant dans la littérature, cela est dû au fait que son exercice se fait toujours à une époque donnée avec les progrès du magistère de l'Église, les évolutions sociales et les progrès scientifiques. De sorte que son exercice ne cesse de rencontrer de nouveaux défis dans le temps. Dans le contexte culturel de ce début du XXI^e siècle, la recherche présentée veut investir le thème de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance sous l'angle de la santé et la sécurité des membres dans un institut de vie consacrée. En d'autres termes, la question théorique et juridique est : quelle relation peut-on établir entre l'exercice de l'autorité et de l'obéissance d'une part et d'autre part la santé et la sécurité des membres? Y-a-t-il dans

¹³ FRANÇOIS, Rencontre avec les communautés religieuses de la Corée, Training Center « School of Love », Kkottongnae, 16 août 2014, 2, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2014/august/documents/papa-francesco_20140816_corea-comunita-religiose.pdf (29 septembre 2016).

INTRODUCTION GÉNÉRALE

cette relation de l'espace pour une rénovation? La question pratique est : quel outil juridique est le mieux adapté pour prendre en compte la santé et la sécurité des membres dans l'exercice de l'autorité et de l'obéissance volontaire dans les instituts religieux? Si le rapprochement semble a priori arbitraire, il trouve son fondement dans le lien qui existe entre le milieu dans lequel se déroule une activité et son effet sur la santé et la dignité d'une personne. Le plus ancien témoignage de ce lien vient d'Hippocrate, 131 ans avant Jésus-Christ, lorsqu'il établit une relation de cause à effet entre les coliques des ouvriers métallurgiques et le plomb qu'ils manipulent. C'est le prélude de la médecine du travail¹⁴. S'il existe de la littérature canonique sur le thème de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans les instituts de vie consacrée¹⁵, ainsi qu'une étude théologique avec une perspective psychologique¹⁶ et séculière sur le thème de la santé et sécurité au travail¹⁷, aucune n'a été trouvée sur un lien entre les deux thèmes.

Une méthode analytique est adoptée pour étudier les textes législatifs de même que pour tous les autres documents utilisés. C'est de cette manière qu'il est rendu compte à l'aide de la méthode interprétative de leur contenu et qu'ils servent de base à l'argumentation des raisonnements. En même temps, lorsque cela est approprié, la méthode

¹⁴ M. LEGAULT FAUCHER, « La médecine du travail : 2000 ans d'histoire », dans *Prévention au travail*, automne (2009), 43.

¹⁵ Particulièrement, J. AYMANATHIL, *Personal Authority of the Religious Superior in the Legislation of the Church : An Extract from the Doctoral Dissertation*, Rome, Salesian Pontifical University, 1989; L.-L. CHRISTIANS (dir.), *La déontologie des ministères ecclésiaux*, Paris, Cerf, 2007;

¹⁶ Voir SCHAEFER, *The Evolution of a Vow*, 126-148; S. BABU, « Narcissistic Tendencies among the Consecrated : Some Psychological Considerations Based on the Self Psychology Model of Heinz Kohut », dans *Claretianum ITVC*, 54 (2014), 341-372.

¹⁷ Voir B. PEREIRA, « Du harcèlement moral au harcèlement managérial », dans *Revue française de gestion*, n° 233 (2013), 33-54; M.-F. HIRIGOYEN, « La souffrance au travail et les pathologies émergentes », dans *L'information psychiatrique*, 84 (2008), 821-826.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

analogique est utilisée afin de mettre en lumière un principe régissant une nouvelle situation. Le caractère original de la recherche nécessite aussi une méthode exploratoire pour progresser. Le corps du texte est accompagné de nombreuses notes de bas de pages dont les objectifs sont de donner les références bibliographiques, illustrer l'argumentaire ou indiquer d'autres recherches. Le grand postulat de cette recherche, qui est également une des affirmations du Concile Vatican II, est que Dieu communique aussi sa volonté à l'Église à travers le monde séculier.

Si le thème de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans les instituts de vie consacrée concerne l'Église catholique dans son ensemble, ce travail se concentre sur l'Église latine et les instituts religieux. Néanmoins, une comparaison avec le Code des Églises orientales est présentée afin de rendre compte d'une possible influence de sa part sur le sujet. Afin de bien rendre compte de la problématique de la santé et la sécurité, il est fait une large place à la littérature séculière occidentale.

Cette étude est composée de quatre chapitres. Le premier présente l'évolution du donné canonique sur l'autorité et l'obéissance à partir du Code de 1917 jusqu'au Code de 1983 pour le gouvernement interne des instituts religieux. En effet, ce Code marque un tournant dans le sens et la compréhension des vœux¹⁸. Il donne une vue à la fois synthétique et précise des enjeux rencontrés durant cette période et expose d'une manière détaillée les canons en vigueur.

¹⁸ « Prior to the twentieth century, the primary documents that expressed the meaning and understanding of the vows were the documents of each particular institute. Prior to 1917, only a few papal or conciliar documents addressed the purpose and role of religious life within the church » (SCHAEFER, *The Evolution of a Vow*, 31). Voir M. METZGER, « Les vœux religieux dans la documentation canonique des premiers siècles », dans *Revue de droit canonique*, 65 (2015), 13-27; A. BAMBERG, « Les vœux religieux dans le Code de droit canoniques de 1983 », dans *Revue de droit canonique*, 65 (2015), 165-184; A. RAJEH, « Les vœux religieux dans le Code des canons des Églises orientales de 1990 », dans *Revue de droit canonique*, 65 (2015), 185-197.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le second chapitre poursuit la réflexion du premier par l'étude de documents de l'enseignement de l'Église produit après la publication du Code de 1983. Il met en évidence les points sur lesquels l'autorité de l'Église revient régulièrement et les nouveaux sujets d'attention qu'elle porte à la connaissance des instituts sur le thème de l'autorité et de l'obéissance. Il complète ainsi le premier chapitre par une lecture actualisée du sujet.

Le troisième chapitre met l'accent sur les enjeux séculiers de la même période relativement au second volet de l'étude : la santé et la sécurité des personnes dans un environnement donné. Il les présente à travers la création des grandes organisations internationales, leurs transformations et leurs enjeux. Il propose une lecture de l'évolution séculière du sujet sociétal que représentent la santé et la sécurité quant à la protection des personnes et de leur dignité. L'objectif est de montrer la pertinence de ce thème dans l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans la vie consacrée.

Le dernier chapitre propose une manière de rénover l'exercice de l'autorité et de l'obéissance par l'introduction de la notion de santé et sécurité pour les membres d'un institut. Il montre comment, avec la législation en vigueur, il est possible de développer par la prévention une plus grande protection des membres contre des atteintes à leur santé ou leur dignité par d'autres membres. Ce dernier chapitre est une tentative de répondre à la préoccupation du pape François quant à son constat sur : « un équilibre problématique dans l'exercice de l'autorité¹⁹ » cité précédemment.

¹⁹ FRANÇOIS, Discours aux participants à l'assemblée plénière de la Congrégation pour les instituts de vie consacrée et les sociétés de vie apostolique, 2.

CHAPITRE 1 – L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

Introduction

Ce premier chapitre a deux objectifs principaux. Dans un premier temps, il s'agit d'établir pour la période précédant le Code de 1983, les caractéristiques de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance sur le plan canonique et la manière dont il était vécu dans les instituts religieux à cette époque; puis dans un second temps, de présenter le thème de l'autorité et de l'obéissance dans le Code de 1983 pour le gouvernement interne des instituts religieux¹. De manière concomitante à ces buts, ce chapitre possède comme objectif secondaire de montrer la présence d'une dynamique de renouvellement du thème de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance volontaire en fonction des approfondissements théologiques et des nouvelles attentes du peuple de Dieu, comme voix de l'expression de sa volonté, dans la vie religieuse.

Le cadre herméneutique établi suit une logique historique en prenant pour point de départ le Code de 1917 source d'un tournant législatif et culturel² ainsi que la présentation et mise en dialogue de certaines recherches scientifiques. Beaucoup d'éléments introduits ici ont été présentés par différents auteurs avant cette recherche, cependant, l'originalité de ce chapitre repose sur l'exposé synthétique et organique de ces études. S'il répond

¹ On trouvera une étude sur les termes *oboedire* et *parere* utilisé dans le Code de 1917 et le Code de 1983 dans l'article de M. NOBEL, « *Oboedire und parere: Eine rechtssystematische Untersuchung der Gehorsamsforderung im Kontext des Ehenichtigkeitsverfahrens* », dans *De processibus matrimonialibus*, 17-18 (2010-2011), 357-360.

² La promulgation du Code de 1917 par le pape Benoît XV, marque la fin d'une époque au cours de laquelle chaque institut de vie religieuse définissait par lui-même et pour lui-même son interprétation de l'appel de Dieu sur lui. À la suite du Code, commence une période dans laquelle la vie et le gouvernement de tout institut religieux sont soumis à un cadre législatif donné par l'Église et défini par une vie en commun stable autour des trois conseils évangéliques d'obéissance, de chasteté et de pauvreté. Voir SCHAEFER, *The Evolution of a Vow*, 35.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

adéquatement à l'ensemble de ces objectifs et critères, les chapitres suivants bénéficieront de bases solides pour leurs propres développements.

1.1 – L'évolution de la notion d'autorité et d'obéissance des religieux entre le Code de 1917 et le Code de 1983

Dans cette première section, quatre éléments sont mis en lumière : l'évolution du thème de l'autorité et de l'obéissance dans la société du XIX^e siècle à travers le constat de Léon XIII, les caractéristiques de ce thème dans l'Église sous l'influence de ce pontife, la rédaction d'un Code de droit canonique et enfin, l'évolution du vécu des communautés religieuses. Ces différents éléments montrent que le thème de l'autorité et de l'obéissance dans la vie religieuse n'est pas un thème figé, inerte, mais qu'au contraire il est appelé à se renouveler en fonction des attentes et espérances légitimes du peuple de Dieu.

1.1.1 – L'autorité et l'obéissance dans le contexte social du XIX^e siècle

En 1965, le théologien dominicain français J.-M. Tillard fait le constat suivant au sujet de la vie religieuse : « le type de gouvernement qui, depuis surtout les XVI^e et XVII^e siècles, s'est peu à peu imposé et que, plus près de nous, l'influence du pontificat de Pie IX a fortement contribué à généraliser, conçoit l'obéissance sous une forme monarchique, même là où les chapitres conservent une grande partie de leur attribution originelle³ ». Ce constat contraste fortement avec l'évolution du concept de l'autorité et de l'obéissance dans le reste de la société comme en prend déjà acte Léon XIII dans son encyclique *Immortale Dei*⁴ publiée en 1885, soit 80 ans avant. En décrivant le passage

³ J.-M. R. TILLARD, « Autorité et vie religieuse », dans *Nouvelle revue théologique*, 86 (1966), 786.

⁴ LÉON XIII, lettre encyclique *Immortale Dei*, 1^{er} novembre 1885, dans *ASS*, 18 (1885), 161-180, traduction française dans *Les enseignements de Léon XIII sur la constitution chrétienne des États*, Rome, Imprimerie A. Befani, 9-65.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1883

d'une société gouvernée par « la philosophie de l'Évangile⁵ » à une société où « les chefs du gouvernement ne sont plus que des délégués chargés d'exécuter la volonté du peuple⁶ », Léon XIII est conduit par la lecture des signes des temps à aborder le thème de l'autorité et de l'obéissance sous un angle nouveau.

Le regard de Léon XIII sur son temps a été analysé par J. Murray⁷ et repris par L. Murphy⁸. Selon leurs analyses, trois aspects caractérisent la vision de Léon XIII sur l'autorité. Le premier mis en avant est historique : il s'agit d'une réaction défensive à la menace représentée par la réforme protestante et la Révolution française. Le second aspect trouve son origine dans la vision de philosophie politique du Pontife sur le type de relation instituée entre celui qui commande et celui qui obéit. Enfin, dans le corollaire de ce second aspect se situe le dernier aspect qui relève de l'ecclésiologie : à ceux qui ont un office revient le pouvoir décisionnel et aux autres le devoir d'obéir⁹. On voit dans les deux derniers aspects une vision de l'autorité « verticale » où chaque entité a son rôle propre et bien défini : « le concept d'obéissance est [...] simple. Obéir c'est faire la volonté du supérieur : ce qui est l'essence de l'obéissance¹⁰ », par conséquent exercer l'autorité c'est se faire obéir. Cette conception de Léon XIII sur l'autorité et l'obéissance est une des

⁵ Ibid., dans *ASS*, 18 (1885), 169, *Les enseignements de Léon XIII*, 33.

⁶ Ibid., dans *ASS*, 18 (1885), 172, *Les enseignements de Léon XIII*, 41.

⁷ Voir J. MURRAY, « Freedom, Authority, Community », dans *America*, 115 (1966), 734-735.

⁸ Voir L. MURPHY, « Authority and Freedom », dans *The Way Supplement*, 36 (1979), 74-75.

⁹ Voir *ibid.*, 74.

¹⁰ MURRAY, « Freedom, Authority, Community », 735.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

sources les plus influentes sur son exercice dans les communautés religieuses pour la période précédant le Code de 1917¹¹.

Léon XIII ne pouvait prévoir que son encyclique allait se situer à un tournant de l'histoire du droit canonique. En effet, dix-neuf ans plus tard, le 14 mai 1904, à la suite d'une demande des évêques participant au Concile Vatican I, Pie X, par le motu proprio *Arduum sane munus*¹², formait une commission en vue de la rédaction du premier code de droit canonique. Le fait historique qu'*Immortale Dei* soit la seule référence magistérielles abordant le thème de l'obéissance en fait une clef de lecture essentielle sur la manière dont ce thème va être abordé et vécu sur toute la période précédant le Concile Vatican II.

Soixante-quinze ans après *Immortale Dei* et quarante-trois ans après la publication du Code de 1917, le théologien K. Rahner publiait une importante réflexion sur l'obéissance¹³. Les compétences reconnues de l'auteur font de lui un précieux témoin de cette époque et son témoignage en donne des éléments de compréhension. Voici exposé le plus pertinent pour cette étude.

Dans un acte d'obéissance entre le supérieur et un inférieur, il n'y avait que peu de place pour le dialogue : « Dans le bon vieux temps, un supérieur était capable de faire lui-même tout ce qu'il commandait à ses inférieurs. Il avait fait lui-même auparavant exactement ce qu'il ordonnait à son tour à d'autres. Il avait fait ses preuves en ces domaines, sinon il ne serait pas normalement devenu supérieur. Il avait démontré qu'il y

¹¹ Voir *ibid.*, 734.

¹² PIE X, motu proprio *Arduum sane munus*, 19 mars 1904, dans *ASS*, 36 (1903-1904), 549-551.

¹³ Voir K. RAHNER, « À propos de l'obéissance religieuse », dans *Mission et grâce 2 : serviteurs du peuple de Dieu*, Paris, Mame, 1963, 131-164.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

était au moins aussi compétent que ses inférieurs¹⁴ ». En mettant en lumière ces caractéristiques de la connaissance et de l'expérience du supérieur présentes et nécessaires à une certaine époque, Rahner veut montrer que c'est à travers l'évolution de ces caractéristiques que le profond changement dans la pratique de l'exercice de l'autorité s'est opéré. En se référant à son expérience présente, il affirme : « Tout supérieur religieux a beaucoup d'inférieurs qui, sur les plans scientifiques ou pastoraux, ou dans le domaine des affaires publiques, possèdent ou doivent posséder une certaine compétence qu'il n'aura pas lui-même; car, tout supérieur qu'il est, il ne peut être spécialiste que dans un domaine très restreint¹⁵ ». Ce qui conduit le théologien à la conclusion suivante : « le supérieur d'aujourd'hui est donc condamné à s'informer et à demander conseil; et cela dans une mesure beaucoup plus large qu'il ne le fallait autrefois¹⁶ ». En d'autres termes, puisque le supérieur n'a plus la capacité de connaître et maîtriser tous les objets sur lesquels va porter son autorité, celle-ci doit s'exercer dans un dialogue portant sur l'objet de l'ordre entre lui et celui à qui il commande. L'exercice de l'obéissance adopte alors une forme « horizontale » dans laquelle l'apport de chaque membre contribue à la prise de décision par le détenteur de l'autorité.

C'est souvent avec une pointe d'humour que des auteurs ayant connu l'époque pré-Vatican II l'évoquent : « la vieille génération de supérieures, lors de leur premier contact avec les nouvelles sœurs professes est inclinée à les juger injustement [...]. Leur seule idée

¹⁴ Ibid., 136; « Il fut un temps où les supérieurs étaient, par le fait même de leur investiture canonique, réputés compétents en toute compétence » (L. LABONTÉ, « Relations supérieurs-inférieurs », dans *Orientations nouvelles dans le gouvernement des religieux*, Series Donum Dei, n° 12, Ottawa, Conférence religieuse canadienne, [1967], 163).

¹⁵ RAHNER, « À propos de l'obéissance religieuse », 136.

¹⁶ Ibid., 137.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

d'une "bonne religieuse" est le robot embrigadé de leur temps. Il est assez vain de leur rappeler que le monde ne s'est pas arrêté avec leur temps¹⁷ ». D'autres sont plus incisifs :

Malheureusement, les communautés religieuses fondées au temps du mystique « droit divin des rois » ont transféré cette mystique au supérieur religieux qui alors a parlé au nom de Dieu sans dialogue avec les sujets ou « inférieurs » comme ils étaient appelés avant le Concile. Aujourd'hui les hommes questionnent la pertinence d'un modèle d'autorité où un homme commande et un autre obéit sans une mutuelle collaboration dans la prise de décision¹⁸.

Ces deux extraits montrent de manière différente la coexistence d'une vieille tradition d'autorité et d'obéissance dans la vie religieuse et la naissance d'une autre. Leur concomitance n'a visiblement pas été sans défis pour les membres consacrés durant ce temps de transition.

1.1.2 – L'autorité religieuse dans le Code de 1917 : le pouvoir dominatif (c. 501, § 1)

Dans le Code de 1917, la provision donnant au supérieur son autorité est le c. 501, § 1 situé au Titre X : « Du gouvernement des instituts religieux ». La première norme de ce paragraphe touche directement le sujet : « les supérieurs et les chapitres possèdent sur leurs sujets, selon leurs constitutions et le droit commun, le pouvoir

¹⁷ « The older generation of Superiors, in their first contact with the newly professed Sisters, are inclined to judge them unjustly [...]. Their only idea of a "good Religious" is the regimented robot of their own time. It is quite vain to remind them that the world did not stop at their time » (D. MCGOLDRICK, *Fostering Development : Critique on Exercise of Religious Authority*, Pittsburgh, PA, Duquesne University Press, 1965, 26); les traductions sont les nôtres, sauf indication du contraire. « Or, les communautés religieuses connaissent encore un style monarchique de gouvernement qui, s'il répond bien à l'éducation qu'ont reçue les supérieurs, rencontre de moins en moins les aspirations de la jeune génération travaillée par un désir de démocratisation des structures, de participation positive à l'élaboration des politiques, de coresponsabilité » (LABONTÉ, « Relations supérieurs-inférieurs », 162).

¹⁸ M.-A. KOPP, « Bureaucratic Dysfunction in American Convents », dans C. BORROMEO (dir.), *The New Nuns*, New York, The New American Library of Canada Limited, 1967, 162; « On s'engageait à obéir, à suivre la règle et les directives des supérieurs sans trop questionner, du moins ouvertement, ce qui pouvait heurter la raison ou la sensibilité, avec le résultat que certaines situations plus difficiles se vivaient trop souvent dans le silence ou un refus intérieur morbides ou encore avec une résignation généreuse » (M.-P. COUTURIER, « La protection des droits dans un institut religieux », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 57 [1995], 166).

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

dominatif¹⁹ ». La nature juridique de l'autorité des supérieurs et des chapitres trouve donc ses origines dans ce qui est nommé le « pouvoir dominatif²⁰ », expression qui n'est pas définie dans le Code,²¹ mais qui provient d'une longue tradition séculière et canonique.

À travers le temps, la notion de pouvoir dominatif n'a jamais reçu de définition de la part du magistère de l'Église. Présente dans sa vie à travers les premiers ordres cénobitiques, elle puise originellement son contenu dans l'analogie de la relation du maître et de l'esclave extraite du droit romain et son nom pourrait lui aussi provenir de ce même droit²². Par la suite, l'évolution de ce concept est à mettre en corrélation avec les différents développements de la vie religieuse et du droit canonique. En ce qui concerne cette étude, il est retenu les éléments suivants.

À la fin du Moyen Âge, Gratien (XII^e siècle) est le premier à présenter l'état des connaissances et les premiers énoncés théoriques sur le pouvoir dominatif. C'est aussi à cette époque que l'expression « pouvoir dominatif²³ » devient uniquement relative au vœu d'obéissance²⁴ en droit canonique. Elle est la caractéristique de l'autorité dans une société

¹⁹ Canon 501 : « § 1 Superiores et Capitula, ad normam constitutionum et iuris communis, potestatem habent dominativam in subditos; in religione autem clericali exempta, habent iurisdictionem ecclesiasticam tam pro foro interno, quam pro externo ». Toutes les traductions du *CIC/17* sont tirées de R. NAZ, *Traité de droit canonique*, 2^e éd. rév., Paris, Letouzey et Ané, 1954, vol. 1, aussi accessible sur http://www.clerus.org/pls/clerus/cn_clerus.h_centro?dicastero=2&tema=7&argomento=26&ottoargomento=0&lingua=1&Classe=1&operazione=ges_formaz&vers=3&rif=102&rif1=102 lundi (26 mars 2015).

²⁰ Voir AYMANATHIL, *Personal Authority*, 7.

²¹ Voir *ibid.*

²² Voir G. KINDT, « Le pouvoir dominatif en religion », dans *Revue des communautés religieuses*, 16-17 (1940-1945), 127-128.

²³ « In the middle ages the power of religious superiors over their subjects was often equated not only with that of husband over wife or of parents over children but also with that of master over servants or slaves » (J. O'CONNORS, « Dominative Power of Religious Superiors », dans *The Jurist*, 21 [1961], 4).

²⁴ Voir *ibid.*, 6; I. MCNEILL, « Attitude envers l'autorité à l'époque médiéval », dans J. TODD (dir.), *Problème de l'autorité*, Paris, Cerf, 1962, 183-207.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

imparfaite²⁵ comme c'est le cas d'un institut religieux. De manière concomitante et au cours des périodes suivantes, ce concept fait l'objet d'études et de controverses²⁶ dont voici la nature des questions : est-ce que le pouvoir dominatif est de nature privée? Sa source est-elle le vœu d'obéissance? Sa source provient-elle de la volonté du candidat exprimée à travers la profession religieuse? Ce pouvoir est-il une concession de la part du pape? Est-il un pouvoir de juridiction?²⁷

Du XII^e siècle au XX^e siècle, différents auteurs ont étudié ces questions et tenté d'y apporter des éléments de réponse. L'histoire retient quelques grands contributeurs à cette recherche : F. Suarez²⁸, A. Vermeersch²⁹, A. Larraona³⁰, G. Kindt³¹ et E. Regatillo³². Entre le premier énoncé conceptuel de Suarez au XVII^e siècle et celui de Larraona au XX^e, dont le point de vue va finir par prévaloir sur tous les autres et s'imposer dans son intuition

²⁵ Voir P. CLANCY, *The Local Religious Superior : An Historical Conspectus and Commentary on the Rights and Duties of the Minor Local Superior in Religious Orders of Men*, Canon Law Studies, n° 175, Washington, DC, The Catholic University of America, 1943, 7.

²⁶ Voir O'CONNORS, « Dominative Power », 2.

²⁷ Voir AYMANATHIL, *Personal Authority*, 7.

²⁸ Voir F. SUAREZ, *Opus de virtute et statu religionis, volumen tertium*, Venise, Typographia Balleniana, 1743, 429-492.

²⁹ Voir A. VERMEERSCH, *Epitome iuris canonici I*, Paris/Bruxelle, Mechliniae et H. Dessain, 1929, n° 573, 355; ID., *Epitome iuris canonici I*, Paris/Bruxelle, Mechliniae et H. Dessain, 1949, n° 619, 458-459; l'auteur change d'opinion entre les deux éditions, d'une origine privé du pouvoir dominatif il passe à une origine pas uniquement privé; I.-A. TIONGCO, « La naturaleza de la potestad en los institutos religiosos a la luz de las codificaciones de 1917 y de 1983 », dans *Cuadernos doctorales*, 18 (2001), 340.

³⁰ Voir A. LARRAONA, « De potestate dominativa publica in iure canonico », dans *Acta congressus iuridici internationalis IV*, Rome, 1937, 145-180.

³¹ Voir G. KINDT, *De potestate dominativa in religione : dissertatio historico-canonica*, Paris, Desclée de Brouwer, 1945; ID., « Le pouvoir dominatif en religion », 126-132; ID., « Le pouvoir dominatif (suite) », dans *Revue des communautés religieuses*, 18 (1946), 17-23; 55-64.

³² Voir E. REGATILLO, « Naturaleza de la potestad en los estados de perfeccion : criterios fundamentales en su ejercicio para un buen gobierno », dans *Actas del congreso nacional de perfeccion y apostolado*, 3 (1958), 571-600.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

principale³³, le chemin théorique parcouru est grand. En effet, pour Suarez le pouvoir du supérieur provient du renoncement par un membre de sa volonté par la profession de manière concomitante à son acceptation par un institut³⁴. Ainsi, directement après la promulgation du Code de 1917, une définition du pouvoir dominatif issue de cette analyse est communément acceptée : « le pouvoir de *domaine* est issu de la volonté des inférieurs, qui, comme les religieux et les religieuses, en vertu de la profession des vœux, donnent sur eux-mêmes aux supérieurs le pouvoir de les gouverner, en vue de la perfection évangélique, conformément à la règle et aux constitutions de la religion³⁵ ». Cependant, c'est aussi à cette époque-là qu'un autre commentateur, P. Maroto, parle pour la première fois de la nature publique du pouvoir dominatif³⁶; cette recherche, Larraona va la reprendre dans un commentaire du c. 501 publié en 1927³⁷. Beaucoup plus tard lors d'un congrès international en 1934, soit près de 25 après les premières hypothèses, Larraona montre que l'origine du pouvoir dominatif provient de son caractère public et qu'il est similaire au pouvoir de

³³ Voir E. BERGH, « Le droit des religieux », dans ASSEMBLÉE DES SUPÉRIEURS MAJEURS DE BELGIQUE (dir.), *La vie religieuse dans l'Église du Christ*, Bruges/Paris, Desclée de Brouwer, 1964, 235.

³⁴ Voir KINDT, *De potestate*, 134-177.

³⁵ J.-P. MOTHON, *Traité sur l'état religieux : considéré au point de vue de la théologie morale et du droit canonique, à l'usage des religieux et religieuses de vœux simples et de vœux solennels*, Paris, Société Saint-Augustin/Desclée de Brouwer, 1922, 137.

³⁶ « [...] puede uno apoyarse en la generalidad de la inscripción predicha, no coartada a sola la jurisdicción, para aplicar proporcionalmente aun a las otras potestades no jurisdiccionales del fuero externo, las reglas que en este lugar se establecen directamente para la jurisdicción; v.gr., a la potestad económica, que corresponde a los párrocos; a la dominativa, propia de los superiores religiosos no exentos, etc. » (P. MAROTO, *Instituciones de derecho canónico de conformidad con el nuevo Código*, Madrid, Editorial del Corazon de Maria, 1919, 460, cité d'après TIONGCO, « La naturaleza », 339).

³⁷ Voir A. LARRAONA, « Commentarium codicis : c. 501 (cont.) », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 7 (1927), 31; O'CONNORS, « Dominative Power », 15.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

juridiction. Cette présentation de Larraona va progressivement faire autorité puis se trouver confirmée par la décision magistérielle qui suit³⁸.

À la suite d'un doute soulevé sur l'application possible des cc. 197, 199, 206-209 sur la délégation du pouvoir par un détenteur du pouvoir dominatif et en raison des recherches sur le sujet arrivées à maturité³⁹, la commission pour l'interprétation du Code publie en mars 1952 une réponse positive. En d'autres termes, les détenteurs du pouvoir dominatif peuvent déléguer leur pouvoir, ils sont donc d'une certaine manière assimilés au détenteur du pouvoir ordinaire ou de juridiction.

Avec l'interprétation authentique, répertoriée sous le titre : « De applicatione praescriptorum can. 197, 199, 206-209, potestati dominativæ » se termine l'histoire magistérielle concernant le pouvoir dominatif⁴⁰. En effet, cette expression, très disputée et jamais totalement définie canoniquement, va être abandonnée dans les documents du Concile Vatican II⁴¹ ainsi que dans le Code de 1983⁴².

³⁸ Voir J.-L. GUTIÉRREZ, art. « Potestad dominativa », dans *Diccionario general de derecho canónico*, vol. 6, Navarre, Thomson Reuters Aranzadi, 2012, 312-313; C. LEFEBVRE, art. « Pouvoir de l'Église », dans R. NAZ (dir.), *Dictionnaire de droit canonique*, vol. 7, Paris, Letouzey et Ané, 1695, 103; TIONGCO, « La naturaleza », 344.

³⁹ Voir E. MCDONOUGH, « The Potestas of Religious Superiors : Background for Canon 596 », dans *Review for Religious*, 54 (1995), 936.

⁴⁰ COMMISSION PONTIFICALE POUR L'INTERPRÉTATION DU DROIT CANON, De applicatione praescriptorum can. 197, 199, 206-209, potestati dominativæ, dans *AAS*, 44 (1952), 497, traduction anglaise dans *Canon Law Digest*, vol. 3, 73.

⁴¹ Voir AYMANATHIL, *Personal Authority*, 9.

⁴² Voir *ibid.*, 13.

1.1.3 – Concile Vatican II : le décret conciliaire *Perfectæ caritatis* (1965)

Par le décret *Perfectæ caritatis*⁴³ du 28 octobre 1965, les pères conciliaires ont adopté les principes généraux relatifs à la rénovation et « l'adaptation de la vie et de la discipline des instituts religieux⁴⁴ » achevant ainsi une réflexion inaugurée sous le pontificat de Pie XII⁴⁵. Le décret est suivi quelques mois après, du motu proprio *Ecclesie sanctæ II*⁴⁶ donnant les indications pratiques et détaillées de son application par les instituts religieux⁴⁷.

Perfectæ caritatis porte une attention particulière à chacun des conseils évangéliques de chasteté, pauvreté et obéissance. Chacun des conseils fait l'objet d'un paragraphe particulier dans lequel sont aussi bien donnés des éléments théologiques sur leur fondement que canoniques sur la manière de les vivre. Dans le cadre de cette étude, cinq points touchant le vœu d'obéissance mis en évidence par J. Aymanathil⁴⁸ sont significatifs de l'évolution magistérielle du Concile.

⁴³ CONCILE VATICAN II, Décret sur la rénovation et l'adaptation de la vie religieuse *Perfectæ caritatis*, 28 octobre 1965 (= PC), dans *AAS*, 58 (1966), 702-712, traduction française dans *Le concile Vatican II, Édition intégrale et définitive*, Paris, Cerf, 2003, 247-263; voir A. LE BOURGEOIS, « Historique du décret », dans J.-M.R. TILLARD et Y. CONGAR (dir.), *L'adaptation et la rénovation de la vie religieuse : décret « Perfectæ caritatis »*, Paris, Cerf, 1967, 52-72.

⁴⁴ PC, n° 1, dans *AAS*, 58 (1966), 702, *Le concile Vatican II*, 247. « It is fairly clear from the document that this renewal was to concern external structures and practices—clothing, life style, choice of ministries—and not the essential understanding of the vows » (P. FINK, « Religious Obedience and the Holy Spirit », dans *Review for Religious*, 30 [1971], 64).

⁴⁵ Voir M. DORTEL-CLAUDOT, « L'œuvre de révision des constitutions des instituts de vie consacrée demandée par *Vatican II* », dans R. LATOURELLE, *Vatican II, Bilan et perspectives*, vol. 3, Montréal, Bellarmin, 1988, 107.

⁴⁶ PAUL VI, Motu proprio sur l'application des décrets conciliaires sur la charge pastorale des évêques, les prêtres, la vie religieuse et les missions *Ecclesie sanctæ II*, 6 août 1966, dans *AAS*, 58 (1966), 757-787, traduction française dans *DC*, 63 (1966), col. 1442-1470.

⁴⁷ Voir DORTEL-CLAUDOT, « L'œuvre de révision », 107.

⁴⁸ Voir AYMANATHIL, *Personal Authority*, 9.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

Le premier concerne la place de la vie religieuse dans l'Église. Durant la période préconciliaire, l'Église est définie comme une « société parfaite » dont émane la nature de son autorité. De leur côté, les instituts religieux sont apparentés aux « sociétés imparfaites » ainsi qu'au principe d'autorité les gouvernant. Puisque la vie des instituts religieux est étroitement mêlée et totalement liée à la vie de l'Église, il existe alors une tension canonique entre les deux : entre la nature juridique de l'autorité dans l'Église et la nature juridique de l'autorité dans la vie religieuse. Les pères du Concile abandonnent la terminologie de « société parfaite » au profit d'une nouvelle terminologie dans laquelle l'Église est vue comme une société autonome⁴⁹ ou une société hiérarchique⁵⁰. Ceci a pour effet de repositionner la place de la vie religieuse dans l'Église. Ainsi, le décret *Perfectæ caritatis* l'établit comme appartenant à sa vie et à sa sainteté, sans appartenir néanmoins à sa structure hiérarchique⁵¹. Cela a comme conséquence d'opérer un déplacement de la tension canonique évoquée précédemment et qui conduit au second point : l'abandon de la notion de « pouvoir dominatif » pour exprimer le pouvoir des supérieurs. En effet, la commission responsable de la préparation du code ne voulant pas aborder la question de la nature juridique du pouvoir dans la vie religieuse décide de s'abstenir de toute mention de celle-ci⁵². Le troisième point concerne la requalification de l'obéissance par la mise en lumière de son caractère christologique à la suite de la Constitution dogmatique sur l'Église

⁴⁹ Voir CONCILE VATICAN II, Constitution pastorale l'Église dans le monde de ce temps *Gaudium et spes*, 7 décembre 1965 (= GS), n° 76, dans AAS, 58 (1966), 1099, traduction française dans *Le concile Vatican II*, 617.

⁵⁰ Voir CONCILE VATICAN II, Constitution dogmatique sur l'Église *Lumen gentium*, 21 novembre 1964 (= LG), n° 8, dans AAS, 57 (1965), 11, traduction française dans *Le concile Vatican II*, 77.

⁵¹ Voir PC, n° 14, dans AAS, 58 (1966), 708, *Le concile Vatican II*, 257.

⁵² Voir *Communicationes*, 10-11 (1978-1979), 305, 306; AYMANATHIL, *Personal Authority*, 10.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

*Lumen gentium*⁵³ : le religieux, par sa soumission à ses supérieurs, imite le Christ lui-même dans sa soumission au Père⁵⁴. Le quatrième point considère la relation instituée entre les religieux et leurs supérieurs. Aymanathil note qu'elle est exprimée comme celle « d'enfants de Dieu⁵⁵ » et de « représentants de Dieu⁵⁶ ». Le dernier point regarde l'exercice même de l'autorité; celui-ci devant être exercé « dans un esprit de service pour leurs frères⁵⁷ ». Si la formulation de cette notion est propre à Vatican II, l'idée n'en est pas nouvelle⁵⁸. En effet le pape ne porte-t-il pas le titre de « serviteur des serviteurs de Dieu?⁵⁹ » La même réflexion exprimée par L. Örsy est formulée de la manière suivante :

Le Concile conçoit la vertu d'obéissance comme étant au service de l'Église, car en la pratiquant on construit l'Église. On édifie une communauté particulière et ainsi on rend l'Église plus forte en travaillant à l'expansion du royaume de Dieu. Cela montre qu'il ne faut jamais considérer l'obéissance uniquement comme un moyen de sanctification personnelle, mais comme l'un des instruments les plus aptes à étendre le royaume de Dieu⁶⁰.

Il semble opportun d'ajouter que le décret *Perfectæ caritatis* est à lire à travers la vision proposée par un autre document du Concile : la constitution *Lumen gentium*. Celle-ci, promulguée l'année précédente, dédie un numéro entier à la « grandeur de la profession

⁵³ Voir *LG*, n° 42, dans *AAS*, 57 (1966), 47, *Le concile Vatican II*, 137.

⁵⁴ Voir *PC*, n° 14, dans *AAS*, 58 (1965), 708, *Le concile Vatican II*, 257; [Sœur] MARIE-ANCILLA, « L'obéissance des religieux dans l'enseignement de l'Église : une obéissance ignacienne? », dans *Vies consacrées*, 67 (1995), 359.

⁵⁵ *PC*, n° 14, dans *AAS*, 58 (1966), 708, *Le concile Vatican II*, 257.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Voir J. GALLEN, « Religious Obedience in Vatican Council II », dans *Review for Religious*, 43 (1984), 244; AYMANATHIL, *Personal Authority*, 10.

⁵⁹ Voir I. ANTONIUTTI, « Allocution du cardinal Antoniutti », dans *Orientations nouvelles dans le gouvernement des religieux*, Series Donum Dei, n° 12, Ottawa, Conférence religieuse canadienne, 1967, 6.

⁶⁰ L. ÖRSY, *Pour un renouveau de la vie religieuse*, traduit par A. LECLERCQ, Paris, Desclée, 1970, 154-155.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

des conseils évangéliques (n° 46) » dans lequel il est affirmé qu'il y a une corrélation positive entre la profession des conseils évangéliques de chasteté, pauvreté, obéissance et le développement de la personne. Autrement dit, les renoncements qu'accepte librement un religieux en faisant profession des conseils évangéliques ne sont pas un obstacle, mais contribuent au développement même de sa personne⁶¹. Cette notion est centrale pour l'étude du respect de la personne dans la vie religieuse⁶².

Rapidement après la publication de *Perfectæ caritatis*, sous l'influence du vent révolutionnaire de mai 1968 en France et porté entre autres par les jeunes membres des congrégations internationales⁶³, l'entreprise de rénovation s'initie⁶⁴ et se répand. Comme le note le cardinal I. Antoniutti, alors préfet de la Congrégation pour les religieux et les instituts séculiers, deux courants d'opinion sur la manière dont doit s'exercer l'autorité se forment : « la méthode conservatrice et la méthode que l'on appelle progressive⁶⁵ ». Cette forme d'opposition est née d'une lecture dialectique de *Perfectæ caritatis*. En effet, si « la rénovation suppose, non pas l'abandon de l'observance traditionnelle des règles, mais plutôt un retour véritable aux principes mêmes de l'esprit religieux authentique que des

⁶¹ Voir LG, n° 46, dans AAS, 57 (1966), 52, *Le concile Vatican II*, 141.

⁶² Voir I. MACPHERSON, *The Exercise of Authority in Apostolic Religious Institutes of Women According to the 1983 Code of Canon Law*, thèse de doctorat, Ottawa, Saint Paul University, 1984, 46-50.

⁶³ Voir G. ROBIN, « Authority and Leadership », dans *The Way Supplement*, 65 (1989), 120; M. RONDET, *La vie religieuse*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994, 76-79.

⁶⁴ Voir CONFÉRENCE RELIGIEUSE CANADIENNE, *Rapport des commissions*, dans *Orientations nouvelles dans le gouvernement des religieux*, Ottawa, Series Donum Dei, n° 12, Conférence religieuse canadienne, 1967, 175-196; E. SMYTH et P. KMIEC, « Experiencing Vatican II : Oral Histories of Women Religious Recalling Change, Challenges, and Creative Solutions » dans J. ZUIDEMA (dir.), *Understanding the Consecrated Life in Canada : Critical Essays on Contemporary Trends*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2015, 143-151.

⁶⁵ ANTONIUTTI, « Allocution », 9.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

fondateurs ont établis, enseignés et inculqués⁶⁶ », elle suppose aussi de ne pas garder les règles qui nuisent à cela⁶⁷.

Les contributions du décret *Perfectæ caritatis* à la vie religieuse sur le thème de l'autorité et de l'obéissance sont importantes par leur nouveauté et la richesse de leurs contenus théologiques et canoniques. Il va sans dire qu'elles vont être des éléments déterminants pour la rénovation des instituts religieux voulue par le Concile et du droit des religieux dans l'élaboration du nouveau Code.

1.1.4 – Exhortation apostolique *Evangelica testificatio* (1971)

Les constats, faits par Antoniutti en 1967 et mentionnées précédemment sur les réactions aux changements⁶⁸, se retrouvent décrits par Paul VI d'une manière quasi équivalente cinq ans plus tard dans le document *Evangelica testificatio*, premier document sous la forme d'une exhortation d'un souverain pontife sur la vie religieuse⁶⁹ :

Nous entendons répondre à l'inquiétude, à l'incertitude et à l'instabilité qui se manifestent chez certains, comme aussi encourager ceux qui recherchent le vrai renouveau de la vie religieuse. L'audace de quelques transformations arbitraires, une méfiance exagérée pour le passé, même lorsqu'il témoigne de la sagesse et de la vigueur des traditions ecclésiales, une mentalité trop soucieuse de se conformer avec hâte aux mutations profondes qui ébranlent notre temps, ont pu entraîner quelques-uns à tenir pour caduques des formes spécifiques de la vie religieuse⁷⁰.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ « L'historien qui voudra un jour retracer l'histoire de la vie religieuse après Vatican II trouvera une documentation inestimable dans les textes produits par les chapitres généraux des congrégations religieuses de 1965 à 1985. Pendant ces vingt années la plupart des congrégations ont tenu trois chapitres qui, à travers des rédactions successives, ont abouti à la promulgation de nouvelles règles de vie comportant en général un texte de vie et des décrets d'application » (RONDET, *La vie religieuse*, 72).

⁶⁸ Voir ANTONIUTTI, « Allocution », 10-11.

⁶⁹ M. LINSOTT, « *Evangelica testificatio* : présentation et commentaire », dans *UISG*, 21 (1971), 3.

⁷⁰ PAUL VI, exhortation apostolique sur le renouveau adapté de la vie religieuse selon l'enseignement du Concile *Evangelica testificatio*, 29 juin 1971 (= *ET*), n° 2, dans *AAS*, 63 (1971), 498, traduction française dans *DC*, 68 (1971), 652.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

Par cette délicate description de la crise que traversent de nombreuses congrégations religieuses dans leur processus de rénovation, il apparaît clairement que l'objectif de cette exhortation de Paul VI est de remettre un peu d'ordre dans la confusion régnante : « Nous souhaitons vous aider aussi à poursuivre votre marche à la suite du Christ, dans la fidélité aux enseignements conciliaires⁷¹ ». Ce qu'il poursuivra à travers de nombreuses interventions durant presque dix ans⁷².

Sur la manière dont ce document a été élaboré, il est pris comme référence l'article de la théologienne A. Hoang Thi Kim Oanh paru en 2013⁷³. Elle montre que deux théologiens ont été mis à contribution pour l'écriture d'un document sur la vie religieuse entre 1970 et 1971. Le premier, R. Voillaume a vu son texte rejeté par Paul VI et c'est le dominicain P.-R. Régamey qui le remplaça à partir du 12 décembre 1970. Le texte de Régamey fut lu et annoté par Paul VI puis travaillé en commission. C'est ce texte de Régamey qui a servi de base à l'exhortation apostolique *Evangelica testificatio* du 29 juin 1971⁷⁴.

La réception d'*Evangelica testificatio* est marquée par diverses circonstances négatives telles que sa date de publication, un sentiment de méfiance à l'égard de Paul VI à la suite de l'encyclique *Humanæ vitæ* en 1968 ou par le sentiment que la réflexion

⁷¹ Ibid.

⁷² « De 1965 à 1974, Paul VI s'adressait une quarantaine de fois à des Chapitres généraux, lors d'audiences particulières ou d'audiences regroupant les capitulants de plusieurs instituts. À quoi il faudrait ajouter ses nombreux discours sur la vie consacrée et son Exhortation apostolique *Evangelica testificatio*, du 21 juin 1971 » (DORTEL-CLAUDOT, « L'œuvre de révision », 112).

⁷³ Voir A. HOANG THI KIM OANH, « La contribution de Pie-Raymond Régamey à l'exhortation *Evangelica testificatio* », dans *Nouvelle revue théologique*, 135 (2013), 417-438. Cf. P.-R. RÉGAMEY, *Paul VI donne aux religieux leur charte : exhortation « Evangelica testificatio »*, Paris, Cerf, 1971.

⁷⁴ « Bien qu'ayant subi des retouches, le projet Régamey demeura la colonne vertébrale de l'exhortation *ET* » (HOANG THI KIM OANH, « La contribution de Pie-Raymond Régamey », 435).

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

exprimée dans ce texte était déjà dépassée. Tout ceci a eu pour conséquence d'en amoindrir la diffusion auprès des personnes concernées⁷⁵. Toutefois, Hoang Thi Kim Oanh note que les lecteurs qui se sont exprimés à son sujet l'ont fait de manière très positive. Elle-même termine son étude en appelant à une redécouverte de ce texte qui, selon elle, n'a pas encore été suffisamment exploité⁷⁶.

Evangelica testificatio, dans sa seconde partie intitulée « Engagements essentiels⁷⁷ » par le traducteur, consacre six paragraphes numérotés à « l'obéissance consacrée⁷⁸ », chacun introduit par un sous-titre dans la traduction. Chaque paragraphe, comme toute l'exhortation, exprime à la fois une réponse à un enjeu particulier de la vie religieuse et « une relecture papale non seulement de *Perfectæ caritatis* mais du Concile intégral⁷⁹ ». Dans ce sens, ce document traverse le circonstanciel pour poursuivre l'œuvre du Concile.

Chacun des paragraphes touche des points précis de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance. Ces points harmonisent l'exercice de l'un et de l'autre sans en diminuer ni les exigences ni les difficultés. Ils mettent en valeur l'exemple du Christ dans son obéissance au Père, son autorité comme un service à donner, l'égalité de dignité entre l'exercice de l'autorité et celui de l'obéissance, la fonction primordiale du dialogue tant au niveau personnel que communautaire, la prise de décision des supérieurs, le défi que pose

⁷⁵ Voir *ibid.*, 436.

⁷⁶ Voir *ibid.*, 437.

⁷⁷ *ET*, dans *AAS*, 63 (1971), n^{os}13-29, 504-513, *DC*, 68 (1971) 654-657.

⁷⁸ *Ibid.*, n^{os} 23-28, dans *AAS*, 63 (1971), 509-513, *DC*, 68 (1971) 656-657.

⁷⁹ F. DE BEER, *Témoin de l'homme, le religieux selon Paul VI : une lecture d'Evangelica testificatio*, Paris, Éditions franciscaines, 1974, 9.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

une activité extérieure au couvent ainsi que l'intégration de la notion de liberté individuelle et de la conscience. Ces réflexions sont des ouvertures en réponse aux limites progressivement soulevées par la vision préconciliaire de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans le monde moderne, ainsi qu'aux difficultés rencontrées par les instituts dans leur processus de rénovation. En ce sens, *Evangelica testificatio* possède un questionnement innovant sur la vie religieuse dont le caractère fondamental rend sa pertinence et son influence toujours actuelles.

1.2 – Les supérieurs religieux d'après le Code de 1983

Entre 1995 et 2004, paraissent dans la revue *Commentarium pro religiosis et missionariis*, dix articles écrits par le canoniste D. Andrés entièrement consacrés aux supérieurs religieux d'après le Code de 1983. Ces articles, repris d'un de ses livres publiés dix ans plus tôt⁸⁰, sont à notre connaissance l'analyse scientifique la plus exhaustive sur le sujet publiée dans une revue canonique. Ils représentent donc une contribution majeure sur le sujet et c'est pour ces deux raisons que les paragraphes qui suivent s'inspirent largement de ce travail et les prennent comme source de référence.

Dans ce qui suit, il s'agit de présenter ce que sont les supérieurs dans un institut religieux. Cela sera fait non pas en répétant Andrés mais, tout en essayant de ne pas trahir son travail, en exposant avec lui seulement ce qui relève de cette étude.

⁸⁰ D. ANDRÉS, *Los superiores religiosos según el Código : Guía de súbditos y de superiores*, Madrid, Publicaciones Claretianas, 1985. Voir aussi M. COLRAT et R. SOULLARD, « La vie religieuse », dans *Revue de droit canonique*, 41 (1991), 13-19; E. GAMBARI, *Religious Life according to Vatican II and the New Code of Canon Law*, traduit par les Daughters of St-Paul, Boston, MA, St-Paul Editions, 1986, 495-515.

1.2.1 – Les normes sur les supérieurs dans le Code de 1983

La table des matières du Code de 1983 consacre un titre entier aux « Normes communes à tous les instituts de vie consacrée » (cc. 573-606) et un autre aux « Instituts religieux » (cc. 607-709). Une première approche du thème des supérieurs religieux se fait donc naturellement à travers ces deux titres qui, en entrant en dialogue l'un avec l'autre, expriment les normes du droit sur les supérieurs religieux. Cependant, comme une des particularités du Code est d'être un tout organique, afin de saisir de manière plus complète la législation sur le sujet, il est nécessaire d'élargir dans un second temps l'étude à l'ensemble du Code. Andrés exprime cela de la manière suivante : « lié au noyau constitué par les cc. 617-630 sur les supérieurs et les chapitres, il existe plusieurs dizaines de canons, dispersés un peu partout, qu'il est nécessaire de regrouper organiquement autour dudit noyau, si l'on désire obtenir une vision complète du supérieur⁸¹ ». C'est cette méthodologie qu'il va suivre pour étudier, dans un premier temps, les normes communes aux supérieurs religieux puis celles qui sont propres à chaque type de supérieur.

1.2.2 – Les supérieurs religieux

L'analyse sémantique d'Andrés va aider à l'analyse et la présentation de la notion de supérieur dans le Code. Andrés analyse trois termes et leurs relations mutuelles : « supérieur », « office » et « autorité ». Il note que le terme de supérieur est lié au concept de « *munus* = fonction ou office et *officium* = office (c. 617 et c. 619)⁸² », un office étant défini comme une fonction de gouvernement (c. 145, § 1). D'une manière réciproque, il

⁸¹ D. ANDRÉS, « Los superiores religiosos de los religiosos : (1) Estatuto común a todos los Superiores », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 78 (1997), 96.

⁸² Ibid.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

note que pour désigner le titulaire de l'office le terme le plus utilisé est « supérieur ». Enfin, il souligne l'utilisation du terme « autorité » avec ses différentes nuances pour désigner un supérieur. Comme conséquence et conclusion de son analyse il affirme « que les termes *supérieur* et *autorité* sont ceux, qu'avec une énorme prédilection et de manière prédominante, le Code utilise⁸³ » comme titres donnés à celui qui a la charge de gouverner dans un institut.

Puisque le supérieur religieux détient son titre de l'office qu'il exerce, c'est à l'intérieur de ce dernier que le supérieur exerce le gouvernement. Andrés délimite les contours structurels d'un office à travers neuf points⁸⁴ : « le nom ou le titre de l'office, la structure, les conditions requises et les qualités du titulaire, le mode de désignation, le pouvoir ou l'autorité, les obligations et les droits, les facultés et privilèges, les limites, les modes de cessation et la perte de l'office⁸⁵ ». En analysant chaque office de supérieur suivant ce schéma, Andrés donne une vision organique, cohérente et complète de chacun d'eux ainsi que des liens qui les unissent et des éléments qui les différencient.

1.2.3 – Les six types de supérieurs religieux

Le Code n'expose pas de manière organique les multiples types de supérieurs religieux. C'est pourquoi, suivant les perspectives de chaque commentateur, il est possible de les trouver présentés différemment⁸⁶. Par exemple, T. Rincón dans son commentaire des

⁸³ Ibid., 97.

⁸⁴ Andrés donne ici l'ensemble des caractéristiques possibles pour un office. Cependant le nombre de caractéristiques liées à un office dépend aussi de la nature de celui-ci et peut donc légèrement varier.

⁸⁵ ANDRÉS, « Los superiores religiosos de los religiosos : I », 96.

⁸⁶ Voir *ibid.*, 95; F. MORRISEY, « The Relationships between Superiors in a Religious Institute », dans *Informationes SCRIS*, vol. 23, n° 1 (1997), 125-139; J. BEYER, *Le droit de la vie consacrée : commentaire des canons 607-746*, Paris, Tardy, 1988, 28-52.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

canons sur les instituts de vie consacrée et les sociétés de vie apostolique⁸⁷ expose deux grandes catégories de supérieurs : les « supérieurs majeurs » (c. 620), divisés en cinq types, et les « supérieurs mineurs » qui comportent un seul type. La première catégorie est nommée à la suite du Code qui utilise le terme de « supérieur majeur » et la seconde est nommée comme une conséquence logique de l'existence de la première; s'il y a des « supérieurs majeurs » il existe une autre catégorie de supérieurs inévitablement « inférieurs » à la première. Dans le Code, ce sont les supérieurs « locaux⁸⁸ ».

En revanche, Andrés ne reprend pas ces deux catégories, il s'appuie sur l'importance juridique des compétences attribuées à chaque type de supérieur ainsi que du sens commun pour mettre en évidence les différentes catégories de supérieurs⁸⁹. Il en détermine six qu'il étudie de manière séparée : les modérateurs suprêmes (c. 622), les supérieurs majeurs (c. 620), les supérieurs ordinaires, les supérieurs locaux (c. 608), les supérieurs vicaires et les supérieurs visiteurs (c. 628, § 1). L'auteur est bien conscient que ces six types n'épuisent pas la diversité de tous les types de supérieurs présents dans le Code. Cependant, ceux-ci suffisent à présenter l'autorité dans son rapport avec le droit propre de chaque institut et « avec l'expérience et la vie de chaque religieux⁹⁰ », objectif de l'auteur.

Ce sont les six types mis en évidence par Andrés qui seront utilisés dans cette étude. Identifiables par chaque religieux et proche de leur vie, c'est à travers eux que se développe

⁸⁷ Voir T. RINCÓN, « Commentaire des cc. 573-746 », dans *CDCA*, 566.

⁸⁸ Voir *ibid.*

⁸⁹ Voir ANDRÉS, « Los superiores religiosos de los religiosos : I », 95.

⁹⁰ *Ibid.*, 96.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

d'une manière positive ou négative le lien d'obéissance unissant chaque religieux à ses autorités dans la mise en pratique du conseil évangélique d'obéissance. Cette nomenclature révèle clairement la source de l'autorité et son récipiendaire.

1.2.4 – L'autorité collégiale ou capitulaire

Toutefois, dans les instituts religieux, il existe une autre forme d'autorité que « l'autorité personnelle » liée à une personne et un office, c'est « l'autorité collégiale ». Attribuée à un collège de personnes, elle a sa place dans le chapitre général (c. 631) et « les autres chapitres de l'institut et les autres assemblées similaires » (c. 632⁹¹). Ces deux canons sont des nouveautés du Code de 1983, fruit du Concile Vatican II⁹². Ils doivent être mentionnés, car ils établissent, entre autres, « les autres règles » (c. 587, § 4), « des règles auxquelles tous doivent obéir » (c. 630, § 1). Ils possèdent un impact réel et direct sur la vie de l'institut et de chacun de ses membres. Andrés consacre un article à chacun de ces canons qu'il étudie de manière exhaustive⁹³.

La forme d'autorité de ces corps est « collégiale » et elle s'exerce uniquement durant la célébration du chapitre. Ceci est de nature opposée à l'autorité dite

⁹¹ Codex iuris canonici auctoritate Ioannis Pauli PP. II promulgatus, fontium annotatione et indice analytico-alphabetico auctus, Libreria editrice Vaticana, 1989, texte français dans CAPARROS et AUBÉ (dir.), Code de droit canonique bilingue et annoté. Cette traduction est utilisée pour toutes les références subséquentes des canons du Code de 1983.

⁹² Voir D. HUERRE, « Le gouvernement dans la vie religieuse après Vatican II », dans *Vie consacrée*, 64 (1992), 249.

⁹³ Pour une étude exhaustive de chacun de ces canons, voir D. ANDRÉS, « Los Superiores religiosos de los Religiosos según el Código : (VIII) Estatuto específico de los superiores colegiales o capitulares. A : El Capítulo General », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 85 (2004), 13-26; ID., « Los Superiores religiosos de los Religiosos según el Código : (IX) Estatuto específico de los superiores colegiales o capitulares. B : Los demás capítulos y asambleas semejantes al Capítulo General », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 85 (2004), 27-30.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

« personnelle » exercée par le tenant d'un office durant tout son mandat⁹⁴. Une des conséquences de cette propriété concerne l'imputabilité. En effet, « un office [...] offre premièrement un lieu juridique identifiable d'obligations de la part des fidèles chrétiens, dans notre contexte, de la part des membres de l'institut de vie consacrée, et exige l'imputabilité de la personne tenant l'office si les droits et obligations qui y sont contenus ne sont pas respectés et remplis⁹⁵ ». De plus, elle devrait même être puni pour abus de pouvoir ou abus d'une charge ecclésiastique ou pour tout acte posé ou omis par négligence coupable au détriment d'autrui (c. 1389). À l'opposé, il n'existe pas de canon similaire susceptible de sanctionner une décision abusive d'un chapitre. Cette remarque est essentielle pour la suite de cette étude dans la mesure où on sera appelé à identifier les sources d'abus et leurs conséquences.

1.3 – L'autorité des supérieurs (c. 618, c. 619)

Le Code donne à l'office du supérieur deux canons spécifiques pour encadrer son action. Ainsi, le supérieur et les membres soumis à son autorité connaissent l'étendue du pouvoir détenu ainsi que son champ d'application. Ces deux principes sont là pour garantir la bonne gouvernance et éviter l'arbitraire.

⁹⁴ Voir S. HOLLAND, « What Is Meant by the "Personnal Authority" of Religious Superiors? », dans P.J. COGAN (dir.), *Selected Issues in Religious Law*, Bulletin on Issues of Religious Law 1985-1995, Washington, DC, Canon Law Society of America, 1997, 10-11.

⁹⁵ « An office, then primarily provides an identifiable legal locus of obligation on behalf of the Christian faithful – for our context, on behalf of members of an institute of consecrated life – and requires accountability from the person holding that office if the rights and obligations therein are not respected and fulfilled » (E. MCDONOUGH, « Authority in Institutes of Consecrated Life », dans *Review for Religious*, 55 [1996], 206).

1.3.1 – Le pouvoir d'ordonner ce qu'il y a à faire (c. 618)

Dans le Code de 1917, le droit d'ordonner du supérieur est mentionné au c. 501, § 1. Celui-ci est donné de manière équivalente aux supérieurs et aux chapitres par le « pouvoir dominatif » reçu selon les constitutions et le droit commun. Ce droit d'ordonner, qu'il appartienne au supérieur ou qu'il appartienne au chapitre est une constante toujours rappelée et jamais remise en cause par le magistère⁹⁶. Ainsi, le pouvoir des supérieurs est réaffirmé dans le décret *Perfectæ caritatis* : « ils exerceront l'autorité dans un esprit de service pour leurs frères, [...] usant toutefois de leur autorité quand il faut décider et commander ce qui doit être fait⁹⁷ », puis de nouveau dans *Evangelica testificatio* : « ces recherches poursuivies en commun doivent, quand il y a lieu, se conclure par les décisions des supérieurs : leur présence reconnue comme telle est indispensable à toute communauté⁹⁸ », et enfin, dans *Mutuæ relationes* : « Les “supérieurs” accomplissent leur devoir de service et de guide à l'intérieur de l'Institut religieux, en conformité avec le caractère propre de celui-ci. Leur autorité procède de l'Esprit du Seigneur, en lien avec la Hiérarchie, qui a érigé canoniquement l'Institut et approuvé authentiquement sa mission spéciale⁹⁹ ». Ce dernier document ajoute un élément que les commentateurs n'ont pas

⁹⁶ « This unique kind of authority limited only by the constitutions, which can be amended within certain bounds, certainly pertains to the realm of faith. It is the result of a tradition of more than sixteen hundred years which has been carefully discerned by the Church to be the gift of God » (R. HILL, « Authority and Obedience in Consecrated Life », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 45 [1983], 225).

⁹⁷ PC, n° 14, dans AAS, 58 (1966), 708, *Le concile Vatican II*, 257.

⁹⁸ ET, n° 23, dans AAS, 63 (1971), 509, DC, 68 (1971) 656.

⁹⁹ CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET LES SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE et CONGRÉGATION POUR LES ÉVÊQUES, Directives de base sur les rapports entre les évêques et les religieux dans l'Église *Mutuæ relationes*, 14 mai 1978, n° 13, dans AAS, 70 (1978), 481, traduction française dans DC, 75 (1978), 779.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

manqué d'identifier : une analogie importante entre les trois *munera* de l'évêque et la charge d'un supérieur dans son institut¹⁰⁰.

La constance de l'enseignement de l'Église sur le droit d'ordonner du supérieur est juridiquement établie par le c. 618 dans le Code de 1983. En outre, la rédaction de cette norme sur le pouvoir du supérieur qui va être analysée est quasi textuellement empruntée au décret *Perfectæ caritatis*¹⁰¹ :

Les Supérieurs exerceront dans un esprit de service le pouvoir qu'ils ont reçu de Dieu par le ministère de l'Église. Que, par conséquent, dociles à la volonté de Dieu dans l'exercice de leur charge, ils gouvernent leurs sujets comme des enfants de Dieu et, pour promouvoir leur obéissance volontaire dans le respect de la personne, ils les écoutent volontiers et favorisent ainsi leur coopération au bien de l'institut et de l'Église, restant sauve cependant leur autorité de décider et d'ordonner ce qu'il y a à faire¹⁰².

Pour introduire l'étude du c. 618, il faut brièvement regarder le c. 617 qui le précède ainsi que le c. 596 sur les normes communes à tous les instituts de vie consacrée sur lequel le c. 617 s'appuie.

Le c. 617 introduit le chapitre du Code sur le gouvernement des instituts religieux. Il est composé d'une norme juridique donnant aux supérieurs le droit d'exercer leur charge et est dépourvu d'élément théologique. Cette norme présuppose le c. 596 des normes communes. En effet, c'est ce dernier qui investit les supérieurs, selon le droit universel et selon les constitutions, d'un pouvoir personnel sur les membres de leur institut. À sa suite, le c. 617 en donne le cadre d'exécution dans lequel les supérieurs vont exercer ce pouvoir :

¹⁰⁰ Voir BEYER, *Le droit de la vie consacrée*, 24; HILL, « Authority and Obedience », 224.

¹⁰¹ Voir BEYER, *Le droit de la vie consacrée*, 25; HILL, « Authority and Obedience », 223.

¹⁰² Canon 618 : « Superiores in spiritu servitii suam potestatem a Deo per ministerium Ecclesiæ receptam exercent. Voluntati igitur Dei in munere explendo dociles, ipsi subditos regant uti filios Dei, ac promoventes cum reverentia personæ humanæ illorum voluntariam oboedientiam, libenter eos audiant necnon eorum conspirationem in bonum instituti et Ecclesiæ foveant, firma tamen ipsorum auctoritate decernendi et præcipiendi quæ agenda sunt » (traduction française dans *CDCA*; cette traduction est utilisée pour toutes les références subséquentes des canons du Code de 1833).

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

« selon le droit universel et le droit propre ». Ces deux canons sont complémentaires¹⁰³, le premier définissant l'institution du pouvoir du supérieur et le second définissant son mode d'exécution. Le canon placé directement après le c. 617 a comme objectif d'explicitier ce rôle.

Les commentateurs ont décomposé le c. 618 de différentes manières en vue de son analyse¹⁰⁴. Celle qui va être suivie, inspirée de l'analyse des deux auteurs Lesage et Andrés¹⁰⁵, espère refléter l'expérience de chaque religieux dans son institut en répondant à deux questions : quel est le cadre théologique et normatif du canon? Quels sont les droits et obligations de chaque protagoniste inscrit dans le c. 618?

Le c. 618, qui n'a pas son équivalent dans le Code de 1917¹⁰⁶, synthétise différentes caractéristiques à la fois théologiques et canoniques, sur l'obéissance provenant de *Perfectæ caritatis*, n° 14, *Evangelica testificatio*, n° 25, et *Mutuae relationes*, n° 13¹⁰⁷, qui font de lui un élément central de la question de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans les instituts religieux. Par exemple, si *Perfectæ caritatis* sous-entend l'origine divine

¹⁰³ Voir D. ANDRÉS, commentaire du c. 617, dans A. MARZOA, J. MIRA, R. RODRÍGUEZ-OCAÑA (dir.) et E. CAPARROS (dir. gén. de la traduction anglaise), *Exegetical Commentary on the Code of Canon Law*, vol. 2/2, Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2004, 1616.

¹⁰⁴ Voir E. MCDONOUGH, « Religious Superiors and Government », dans *The Way Supplement*, 50 (1984), 61; D. ANDRÉS, *El derecho de los religiosos : Comentario al Código*, Madrid, Rome, Publicaciones Claretianas et Commentarium pro religiosis, 1984, 92-97; ID., commentaire du canon 618, dans *Exegetical Commentary*, 1620-1621.

¹⁰⁵ Voir ANDRÉS, commentaire du canon 618, dans *Exegetical Commentary*, 1616-1619; G. LESAGE, *Renouveau de la vie religieuse*, Montréal/Paris, Paulines & Médiaspaul, 1985, 110.

¹⁰⁶ « L'ancien Code ne contient pas de texte analogue à celui-ci. La source originelle du canon 618 remonte au décret conciliaire *Perfectæ caritatis* (n° 14). Le projet de 1977 adoptait presque littéralement un extrait de ce document (c. 26); un remaniement ultérieur (*Communicationes*, 1980, 145-146), adopté par le schéma de 1980 (c. 544), apporta une formule qui fut reproduite pratiquement telle quelle dans le Code de 1983 » (LESAGE, *Renouveau de la vie religieuse*, 110).

¹⁰⁷ Voir N. BAUER, « Three Perspectives on Obedience : Benedict of Nursia, Ignatius of Loyola, and the 1983 Code of Canon Law », dans *The Jurist*, 65 (2005), 92-93.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

de l'autorité lorsqu'il affirme que les membres d'un institut obéissent aux « supérieurs, qui sont les représentants de Dieu¹⁰⁸ », *Mutuae relationes* franchit le pas et affirme que « leur autorité procède de l'Esprit du Seigneur¹⁰⁹ ». C'est pourquoi le c. 618 affirme que les supérieurs reçoivent leur pouvoir de Dieu, posant ainsi le cadre théologique dans lequel s'établit la relation d'obéissance entre le supérieur et le membre de l'institut. Puis dans la même phrase, le canon ajoute l'élément juridique légiférant la légitimité du supérieur : « par le ministère de l'Église »; légitimité dont seul Dieu n'a pas besoin pour exercer l'autorité¹¹⁰. La corrélation entre l'élément théologique et l'élément juridique est une grande nouveauté du Code sur le droit de la vie religieuse¹¹¹.

La décomposition du c. 618 proposée par Lesage semble très pertinente, car aisément accessible à tous religieux. Lesage décompose le texte du canon en trois parties. La première introduit la source du pouvoir des supérieurs, c'est-à-dire : Dieu par le ministère de l'Église. La seconde partie introduit les dispositions des supérieurs : docilité à Dieu et respect des « sujets » en tant qu'enfants de Dieu. La dernière donne des aspects pratiques du rôle du supérieur : la promotion de l'obéissance volontaire, le respect de la personne, l'écoute volontaire des membres, la promotion du bien de l'institut et de l'Église, et enfin la place de la décision et du commandement¹¹². Si la plupart des éléments contenus

¹⁰⁸ PC, n° 14, dans AAS, 58 (1966), 708, *Le concile Vatican II*, 257.

¹⁰⁹ Congrégation pour les instituts de vie consacrée et les sociétés de vie apostolique et Congrégation pour les évêques, directives *Mutuae relationes*, n° 13, dans AAS, 70 (1978), 481, DC, 75 (1978), 779.

¹¹⁰ Voir L. BOISVERT, *L'obéissance religieuse*, Paris, Cerf, 1985, 95.

¹¹¹ Voir ANDRÉS, *El derecho de los religiosos*, 92; ID., commentaire du canon 618, dans *Exegetical Commentary*, 1620; BEYER, *Le droit de la vie consacrée : commentaire des canons 607-746*, 25; J. MARTÍN, « La potestad de los superiores religiosos de los institutos religiosos laicales de derecho pontificio », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 85 (2004), 59.

¹¹² Voir LESAGE, *Renouveau de la vie religieuse*, 110.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

dans la seconde et la troisième partie sont déjà vécus dans de nombreux instituts avec succès, l'élément original provient de leur introduction de manière formelle dans le Code, les rendant nécessaires à l'exercice de l'obéissance dans la vie religieuse¹¹³.

Le c. 618 s'applique aux différents types de supérieur d'instituts religieux. Avec chacun de ses supérieurs le religieux fait l'expérience de l'obéissance tant dans un acte de foi, car le supérieur a reçu son autorité de Dieu qu'à travers l'application du droit universel et du droit propre, présents pour garantir la légitimité de l'acte d'autorité.

En complément, il est possible d'ajouter que ce canon au ton exhortatif possède une double caractéristique. En effet, des éléments invitant les supérieurs à agir d'une manière pastorale avec les membres de leur institut : « dans un esprit de service », « ils les écouteront volontiers », « favorisent ainsi leur coopération », sont unis à un élément normatif contraignant : le supérieur a le pouvoir « d'ordonner ce qu'il y a à faire ». Par conséquent, le supérieur dont la légitimité est clairement définie dans la première proposition du canon se trouve guidé dans son office au service de l'institut et de ses membres à agir d'une manière pastorale, jusqu'à la prise de décision finale par lui-même¹¹⁴.

¹¹³ Voir J. KHOURY, *Vie consacrée : essai de commentaire des canons 573-709*, Rome, [s.n.], 1984, 131.

¹¹⁴ Voir AYMANATHIL, *Personal Authority*, 39; R. PARALIEU, *Guide pratique du Code de droit canonique : Notes pastorales*, Bourges, Tardy, 1985, 214.

1.3.2 – Les devoirs du supérieur (c. 619)

Le canon qui suit le c. 618, n'a lui aussi pas son équivalent dans le Code de 1917¹¹⁵.

À sa suite, il développe les devoirs du supérieur envers la communauté et ses membres.

Les Supérieurs s'adonneront soigneusement à leur office et en union avec les membres qui leur sont confiés, ils chercheront à édifier une communauté fraternelle dans le Christ, en laquelle Dieu soit cherché et aimé avant tout. Qu'ils nourrissent donc fréquemment les membres de l'aliment de la Parole de Dieu et les portent à la célébration de la liturgie sacrée. Qu'ils leur donnent l'exemple de la pratique des vertus, de l'observation des lois et des traditions de leur propre institut; qu'ils subviennent à leurs besoins personnels de façon convenable, prennent soin des malades avec sollicitude et les visitent, reprennent les inquiets, consolent les pusillanimes, soient patients envers tous¹¹⁶.

Au sujet de ce canon, les commentateurs sont partagés dans l'attribution des sources magistérielles ou scripturaires tant il reflète différents documents. Il rassemble des éléments du Concile¹¹⁷, une inspiration scripturaire¹¹⁸, la présence des trois « *munera*¹¹⁹ »,

¹¹⁵ « Tout comme le canon précédent, on ne découvre rien dans l'ancien Code qui ressemble à celui-ci. [...] Le canon 33 du projet de 1977 présente un "brouillon" qui est ensuite révisé (*Communicationes*, 1980, 148-149), pour aboutir à une rédaction définitive dans le schéma de 1980, puis dans le Code de 1983 » (LESAGE, *Renouveau de la vie religieuse*, 111).

¹¹⁶ Canon 619 : « Superiores suo officio sedulo incumbant et una cum sodalibus sibi commissis studeant ædificare fraternam in Christo communitatem, in qua Deus ante omnia quærat et diligatur. Ipsi igitur nutriant sodales frequenti verbi Dei pabulo eosque adducant ad sacræ liturgiæ celebrationem. Eis exemplo sint in virtutibus colendis et in observantia legum et traditionum proprii instituti; eorum necessitatibus personalibus convenienter subveniant, infirmos sollicite curent ac visitent, corripiant inquietos, consolentur pusillanimes, patientes sint erga omnes ».

¹¹⁷ Selon Bauer les sources du c. 619 sont principalement les documents conciliaires, Décret sur la charge pastorale des évêques dans l'Église *Christus Dominus*, 28 octobre 1965, n^{os} 15-16, dans *AAS*, 58 (1966), 673-701, traduction française dans *Le concile Vatican II*, 679-681, Décret sur le ministère et la vie des prêtres *Presbyterorum ordinis*, 7 décembre 1965, n^o 7, dans *AAS*, 58 (1966), 991-1024, traduction française dans *Le concile Vatican II*, 1001-1003, et aussi une lettre apostolique de JEAN-PAUL II, *Sanctorum altrix*, 11 juillet 1980, dans *AAS*, 72 (1980), 778-791, traduction française dans *DC*, 77 (1980), 901-907. Voir BAUER, « Three Perspectives on Obedience », 95-96. « Il s'agit en effet d'une exhortation qui reflète l'orientation du 2^e Concile du Vatican et dont les éléments principaux se retrouvent dans *Perfectæ caritatis* (n^{os} 4, 6, 15), *Lumen gentium* (n^o 44); *Ecclesiæ sanctæ II* (n^o 6) » (LESAGE, *Renouveau de la vie religieuse*, 111).

¹¹⁸ 2 Tim 4,1-2 : « Devant Dieu, et devant le Christ Jésus qui va juger les vivants et les morts, je t'en conjure, au nom de sa Manifestation et de son Règne : proclame la Parole, intervieni à temps et à contretemps, dénonce le mal, fais des reproches, encourage, toujours avec patience et souci d'instruire » (dans ce travail les citations bibliques proviennent de *La Bible : traduction officielle liturgique*, Paris, Mame, 2013).

¹¹⁹ Voir AYMANATHIL, *Personal Authority*, 41

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

le fruit de la tradition et l'expérience de vie religieuse de ceux qui ont travaillé à son élaboration¹²⁰. Ainsi, de la même manière que pour le canon précédent, le c. 619 introduit des éléments déjà présents dans la vie religieuse de nombreux instituts afin qu'ils soient plus formellement intégrés au mode de gouvernement.

La distinction des éléments de ce canon diffère légèrement suivant les auteurs en fonction de l'angle par lequel il est abordé. Andrés et D. Huerre¹²¹ voient dans ce canon onze obligations à la charge de supérieur que chacun peut facilement identifier. De son côté, Lesage commence par une distinction entre la responsabilité générale du supérieur et ses tâches spéciales, puis affine son analyse :

- I La responsabilité générale :
 - A Conjointement avec leurs « sujets »;
 - B Édification d'une communauté surnaturelle et fervente.
- II Les tâches spéciales :
 - A Enseignement et culte;
 - B Exemplarité chrétienne et communautaire;
 - C Sollicitude personnalisée :
 - 1 Nécessités courantes de tous;
 - 2 Nécessités particulières : des malades, des insécurisés, des craintifs, des imparfaits habituels [...] ¹²²

¹²⁰ « Para este formidable canon, uno de los más largos del tratado, no existe fuente única. Cada una de sus 12 prescripciones podrían fácilmente localizarse en las Reglas monásticas, ulteriormente transcritos a las Constituciones de los IVCR » (ANDRÉS, *El derecho de los religiosos*, 98).

¹²¹ Voir HUERRE, « Le gouvernement », 253; ANDRÉS, commentaire du canon 619, dans *Exegetical Commentary*, 1625-1627.

¹²² LESAGE, *Renouveau de la vie religieuse*, 111.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

Cette nomenclature du canon permet de mieux rendre compte des connexions liant les différentes obligations entre elles. Elle montre qu'il ne s'agit pas uniquement d'une liste d'obligations, mais d'un ensemble de normes promulguant une vision de gouvernement que les supérieurs sont exhortés à réaliser. En effet, cette présentation met bien en valeur à travers une coopération, l'unité qu'il doit y avoir entre le supérieur et les membres dans l'exercice du gouvernement en vue de « l'édification d'une communauté fraternelle dans le Christ » (c. 619¹²³). Cela doit être réalisé avec une sollicitude particulière pour les « malades », « les inquiets » et « les pusillanimes ».

1.3.3 – Le pouvoir coercitif du supérieur dans le Code de 1983

Si le supérieur peut compter sur la coopération des membres de son institut liés par le conseil évangélique d'obéissance pour l'exécution de ses décisions prises selon le droit propre (c. 601), il peut arriver cependant qu'il soit face à une résistance ou même un refus d'obéir. Dans les cas les plus extrêmes, le membre sera même renvoyé de l'institut pour ce motif par une mesure automatique (c. 694) ou par une mesure obligatoire (c. 695) ou à la suite d'une autre grave cause, extérieure, imputable et juridiquement prouvée (c. 696¹²⁴). Cependant, avant ces mesures radicales, le Code attribue au supérieur la responsabilité de « corriger les inquiets » (c. 619¹²⁵). Bien que le Code ne précise pas directement quels sont

¹²³ Voir M.-M. MODDE, « Religious Houses and Governance : Canons 607-633 », dans J. HITE, S. HOLLAND, et D. WARD (dir.), *A Handbook on Canons 573-746*, Collegeville, MN, Liturgical Press, 1985, 76.

¹²⁴ Voir P. ARTNER, « Disciplinary Measures outside Book VI the 1983 CIC », dans *Studia canonica*, 42 (2008), 474.

¹²⁵ Voir ANDRÉS, commentaire du canon 619, dans *Exegetical Commentary*, 1627.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

les objets de cette correction, le c. 696 présente des éléments pertinents en donnant des exemples de situations de désobéissance dans lesquels peut se mettre un membre :

[...] la négligence habituelle des obligations de la vie consacrée; des violations répétées des liens sacrés; la désobéissance obstinée aux prescriptions légitimes des Supérieurs en matière grave; le grave scandale causé par le comportement coupable du membre; la défense ou la diffusion obstinée de doctrines condamnées par le magistère de l'Église; l'adhésion publique aux idéologies infectées de matérialisme ou d'athéisme; l'absence illégitime dont il s'agit au c. 665, § 2 prolongée jusqu'à un semestre; d'autres causes de gravité semblable que le droit propre de l'institut aurait déterminées¹²⁶.

Ainsi, tous les domaines donnés en exemple par ce canon, ainsi que « les cas de gravité semblable » ajoutés par un institut dans son droit propre, sont sujets à la vigilance des supérieurs. Il leur appartient de « corriger les inquiets » pour reprendre l'expression du c. 619 ou de « de forcer les délinquants à rentrer dans le droit chemin¹²⁷ ».

Le droit des religieux ne donne pas de norme sur la manière dont tout supérieur doit « corriger les inquiets ». Toutefois, le c. 1371, 2^o sur les délits contre l'autorité ecclésiastique donne à l'autorité compétente un pouvoir coercitif pour faire face à ces situations. Dans ce cas, les supérieurs religieux qui sont Ordinaires dans le sens du c. 134, § 1 (les Supérieurs majeurs des instituts religieux cléricaux de droit pontifical),¹²⁸ peuvent utiliser les moyens prévues dans le droit pénal. En effet, le canon leur accordent le droit de punir d'une juste peine après monition un membre qui persiste dans la désobéissance à un ordre. Antérieurement à ces actions, en se référant au c. 1341 sur

¹²⁶ Canon 696 : « [...] habituales neglectus obligationum vitae consecratae; iteratae violationes sacrorum vinculorum; pertinax inoboedientia legitimis praescriptis Superiorum in materia gravi; grave scandalum ex culpabili modo agendi sodalis ortum; pertinax sustentatio vel diffusio doctrinarum ab Ecclesiae magisterio damnatarum; publica adhesio ideologiis materialismo vel atheismo infectis; illegitima absentia, de qua in can. 665, § 2, per semestre protracta; aliae causae similis gravitatis iure proprio instituti forte determinatae ».

¹²⁷ R. HEYER, « Les justifications de la peine », dans *Revue de droit canonique*, 56 (2009), 127.

¹²⁸ Il semble que les supérieurs des instituts religieux du droit diocésain doivent demander de l'Évêque du siège principal de l'institut d'initier une procédure pénale, judiciaire ou administrative. Cf. c. 595, § 1.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

l'application des peines, il est possible de voir, à travers une série de normes, la détermination du législateur à tout mettre en œuvre pour éviter une procédure pénale et obtenir un changement d'attitude de la part d'une personne délinquante. Pour cela, il doit s'assurer, avant d'entamer une procédure judiciaire ou administrative, que la correction fraternelle, la réprimande ou d'autres moyens de sollicitude pastorale ont été inefficaces pour réparer le scandale, rétablir la justice, amender le coupable (c. 1341). Par analogie, les supérieurs sont invités à utiliser ces moyens afin d'obtenir l'obéissance du membre avant la monition et la juste peine prévue dont parle le c. 1371, 2°.

En dehors des situations susmentionnées, le législateur a émis d'autres mesures coercitives pour répondre à d'autres situations qu'il a lui-même envisagées. Le c. 703 donne un pouvoir immédiat au Supérieur majeur, et sous certaines conditions au supérieur local de chasser un membre de la maison « en cas de grave scandale extérieur ou d'un grave dommage imminent pour l'institut ». Le c. 686, § 3 permet d'imposer une exclaustation à un membre qui ne la sollicite pas et pour qui il n'y a pas de motif grave de renvoi, mais qui cependant perturbe gravement la communauté¹²⁹. Le c. 1339, § 1 donne à l'Ordinaire la possibilité d'adresser une monition dans deux situations spécifiques : celle dans laquelle une personne est « proche de commettre un délit » et sur laquelle « pèse un grave soupçon d'avoir commis un délit ». D'autre part, au paragraphe 2 de ce canon, il a la possibilité de donner une réprimande pour « un scandale ou une grave perturbation de l'ordre ».

Dans le cas où toutes ces mesures seraient insuffisantes, il reste une ultime possibilité d'intervention située au niveau du supérieur majeur. Par son office, ce dernier

¹²⁹ Voir A. BAMBERG, « L'exclaustation imposée », dans *Vie consacrée*, 76 (2004), 176-188; P. SHEA, « Exclaustation », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 59 (1997), 267-281; P. THOMAS, *Exclaustation in the Code of Canon Law*, thèse de doctorat, Ottawa, Saint Paul University, 1993.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

possède le pouvoir d'adresser au membre délinquant une monition contenant une menace explicite de renvoi (c. 697, 2^o). Si celle-ci reste sans effet, le Supérieur majeur peut alors initier une procédure de renvoi (c. 697, 2^o, 3^o).

En résumé, rapprocher les différents canons du Code sur la problématique des situations de « désobéissance / correction » d'un membre d'un institut religieux donne une doctrine cohérente et unifiée sur le sujet. Le Code identifie clairement des situations de désobéissance, la responsabilité des supérieurs, des chemins pour conduire le contrevenant à s'amender, ceux-ci pouvant aller jusqu'au renvoi en cas de récidive. Tous ces aspects mettent en application l'enseignement biblique¹³⁰ qui se trouve illustré d'une belle manière par Mt 18,15-17¹³¹. Il reste aux instituts de s'approprier, dans leurs constitutions et autres sources normatives, la problématique qui vient d'être exposée afin que chaque supérieur puisse honorer cette partie de son office pour le bien de son institut et celui de ses membres. Sous une autre perspective, le c. 618 sur le pouvoir coercitif du supérieur présente un certain nombre de critères bien utiles à prendre en considération pour la nomination ou l'élection d'un supérieur¹³² puisque celui-ci rencontrera ce genre de situation dans l'exercice de son office.

¹³⁰ Voir W.H. WOESTMAN, *Ecclesiastical Sanctions and the Penal Process*, Ottawa, Faculty of Canon Law, Saint Paul University, 2003, 1-6.

¹³¹ « Si ton frère a commis un péché contre toi, va lui faire des reproches seul à seul. S'il t'écoute, tu as gagné ton frère. S'il ne t'écoute pas, prends-en plus avec toi une ou deux personnes afin que toute l'affaire soit réglée sur la parole de deux ou trois témoins. S'il refuse de les écouter, dis-le à l'assemblée de l'Église; s'il refuse encore d'écouter l'Église, considère-le comme un païen et un publicain ».

¹³² Voir E. WILLIAMSON, commentaire du c. 619, dans G. SHEEHY et al. (dir.), *The Canon Law Letter and Spirit : A Practical Guide to the Code of Canon Law*, Collegeville, MN, Liturgical Press, 1995, 341.

1.4 – Le corollaire de l'autorité : l'obéissance (c. 601)

Après avoir analysé le pouvoir détenu par une autorité d'un institut religieux sous différents aspects, il faut maintenant examiner l'acte d'obéissance¹³³. Face à une autorité religieuse, qui a reçu son pouvoir de Dieu, se situent des membres appelés à obéir, à répondre à un ordre donné selon le droit universel et le droit propre pour le bien de l'institut et de l'Église. Les écrits sur le thème de l'obéissance, que cela soit sur un plan littéraire, social, culturel, philosophique, théologique ou autre, sont immenses. Dans ce qui suit, il sera uniquement fait référence au point de vue canonique en y ajoutant toutefois des notions théologiques si ces dernières apportent des éléments de compréhension. On essaiera d'établir quels sont les éléments canoniques définissant l'obéissance, ou l'ordonnant juridiquement.

1.4.1 – Le conseil évangélique d'obéissance dans la perspective du c. 601

À l'instar des deux canons 618 et 619, le c. 601 n'a pas d'équivalent dans le Code de 1917 : « Le conseil évangélique d'obéissance, assumé en esprit de foi et d'amour à la suite du Christ obéissant jusqu'à la mort, oblige à la soumission de la volonté aux Supérieurs légitimes qui tiennent la place de Dieu, lorsqu'ils commandent suivant leurs propres constitutions¹³⁴ ». Ce canon trouve son origine dans les documents du Concile, *Lumen gentium*, n° 42, *Perfectæ caritatis*, n° 14, *Presbyterorum ordinis*, n° 15 et le texte

¹³³ Voir GAMBARI, *Religious Life according to Vatican II and the New Code of Canon Law*, 312-330.

¹³⁴ Canon 601 : « Evangelicum oboedientiæ consilium, spiritu fidei et amoris in sequela Christi usque ad mortem oboedientis susceptum, obligat ad submissionem voluntatis erga legitimos Superiores, vices Dei gerentes, cum secundum proprias constitutiones præcipiunt ».

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

postconciliaire *Evangelica testificatio*, n^{os} 23-28¹³⁵. Sa rédaction est concomitante à la rédaction des canons sur les conseils évangéliques de chasteté (c. 599) et de pauvreté (c. 600), et son développement a fait l'objet de débats et de différentes propositions de rédaction. Cependant, après sa première rédaction pour le Schéma de 1977, il ne subit qu'une seule modification avant d'atteindre sa forme quasi définitive dans le Schéma de 1980. En outre, c'est uniquement une différence grammaticale décelable dans les versions latines qui différencie la version de 1977 du canon définitif du Code de 1983¹³⁶.

Étonnamment, l'expression « soumission de la volonté », engendre peu, voire pas d'observations dans les commentaires qui suivent la publication du Code¹³⁷. Les commentateurs de cette époque la trouvaient-elle suffisamment intelligible par elle-même? Ou bien, les questions qu'elle soulevait étaient-elles trop importantes pour être traitées dans un commentaire? Au vu des multiples débats que ce canon a engendrés durant la préparation du Code, la seconde hypothèse semble la plus pertinente. Des articles parus

¹³⁵ Voir BAUER, « Three Perspectives on Obedience », 84-87.

¹³⁶ « La única diferencia gramatical solo es apreciable en el texto latino, donde la última frase en el esquema de 1980 dice *secundum proprias Constitutiones praeceptientes*, mientras la última del canon 601 *cum secundum proprias Constitutiones praecipunt* » (M. AREITO ARBERAS, « Sentido y alcance del voto de obediencia a la luz del n^o 14 del decreto *Perfectae caritatis* y de la ley canónica vigente », dans *Cuadernos doctorales*, 20 [2003], 152-156).

¹³⁷ Voir A. KAPTJN, « Submission of the Will and Violation of the Vow of Obedience : Contributions to the Discussion of Canon 601 », dans *The Jurist*, 56 (1996), 313-314.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

plus tardivement et questionnant tant sa composition juridique que soulevant certaines difficultés d'interprétation vont dans ce sens¹³⁸.

La composition du c. 601 paraît au premier abord simple. À une première affirmation d'ordre spirituel : « le conseil évangélique d'obéissance, assumé en esprit de foi et d'amour à la suite du Christ obéissant jusqu'à la mort » est adjointe à une seconde d'ordre juridique : « oblige à la soumission de la volonté aux Supérieurs légitimes qui tiennent la place de Dieu, lorsqu'ils commandent suivant leurs propres constitutions ». Cependant, cette seconde partie du canon et plus précisément l'expression : « la soumission de la volonté » pose des difficultés d'interprétation aux canonistes.

En répondant à la question suivante : « étant donné que le c. 601 exige la soumission de la volonté aux supérieurs (*obligat ad submissionem voluntatis*), quand est-il possible de parler de la violation du vœu d'obéissance?¹³⁹ », le jésuite F. Egaña est le premier à en proposer une herméneutique. Pour lui, la violation du conseil évangélique d'obéissance repose sur la non-exécution d'un précepte donné par un supérieur légitime agissant selon le droit universel et le droit propre. Car dans son raisonnement, le législateur

¹³⁸ Voir F. EGAÑA, « Tenendo presente che il c. 601 richiede la sottomissione della volontà ai superiori (*obligat ad submissionem voluntatis*), quando si può parlare di violazione del voto di obbedienza? », dans *Vita consacrata*, 27 (1991), 378-380; S. PASINI, « Il consiglio evangelico di obbedienza (c. 601) in margine ad una questione relativa all'interpretazione della norma e al metodo nel diritto », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 75 (1994), 241-252; KAPTIJN, « Submission », 308-314; M. AREITO ARBERAS, « El voto de obediencia en el código de 1983 y en la Exh. apostó. "vita consecrata" », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 91 (2010), 99-105; G.J. WOODALL, *A Passion for Justice : An Introductory Guide to the Code of Canon Law*, Herefordshire, Gracewing Ltd, 2011, 189-190.

¹³⁹ EGAÑA, « Tenendo presente che il c. 601 richiede la sottomissione della volontà ai superiori », 378.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

au c. 601 désigne par « la soumission de la volonté » l'objet propre du conseil évangélique d'obéissance, soit un acte de for interne fruit de la vertu de religion (c. 1191, § 1¹⁴⁰).

Deux ans plus tard, un autre commentateur, S. Pasini, tente une autre approche de cette question. Selon lui, l'acte d'obéissance est lié à l'attitude intérieure de soumission de la volonté aux supérieurs. De telle sorte qu'un acte de désobéissance est la conjonction d'un manque externe, par le refus d'obéir au précepte donné et d'un manque interne par le refus de soumettre sa volonté aux supérieurs¹⁴¹.

Poursuivant la recherche entamée, A. Kaptijn va reprendre la question ainsi que les tentatives pour y répondre. Elle va alors démontrer que les difficultés soulignées par les différents auteurs sont inhérentes à la composition même du texte et en empêchent une interprétation dénuée de doute. Sa réflexion l'a conduite à proposer une reformulation du c. 601 :

Par le conseil évangélique d'obéissance religieuse, suscité par l'exemple du Christ, ils s'engagent eux-mêmes à chercher premièrement la volonté salvifique de Dieu en accomplissant le service du corps entier du Christ; donc, les religieux, usant de leur intelligence et de leur volonté, font ce que leurs supérieurs légitimes, qui tiennent la place de Dieu, leur demandent quand ils commandent suivant leurs propres constitutions¹⁴².

Il est à noter que le terme « soumission », source de difficultés d'interprétation, n'est pas repris. Ainsi selon l'auteur, cet énoncé repositionne d'une manière cohérente les deux intentions du c. 601. En d'autres mots, il définit ce qu'est l'obéissance d'un point de

¹⁴⁰ Canon 1191 « § 1. Le voeu, c'est-à-dire la promesse délibérée et libre faite à Dieu d'un bien possible et meilleur, doit être accompli au titre de la vertu de religion ».

¹⁴¹ Voir PASINI, « Il consiglio evangelico », 248-250; KAPTIJN, « Submission », 308.

¹⁴² « By the evangelical counsel of obedience religious, stirred by the example of Christ, engage themselves to search first for all for God's saving will in accomplishing the service of Christ's whole body; therefore, religious, using their intelligence and will, do what their legitimate superiors, who stand in the place of God, ask from them when they command according to the proper constitutions » (KAPTIJN, « Submission », 335).

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

vue théologique tel qu'énoncé par le décret *Perfectæ caritatis*, n° 14 et décrit d'une manière strictement juridique la relation d'obéissance entre un religieux et ses supérieurs.

Dans sa conclusion, Kaptijn souligne à juste titre que si le Code donne les caractéristiques de l'obéissance au c. 601, il ne donne aucun élément juridique sur la manière dont un membre doit obéir. En contrepartie, il est beaucoup plus abondant concernant les supérieurs en décrivant qui sont-ils et l'objet de l'obéissance¹⁴³.

Le débat n'est pas clos; quelques années plus tard, M. Areito Arberas propose un nouveau commentaire du vœu d'obéissance à travers une relecture complète du c. 601¹⁴⁴. Dans son analyse, il commence par reprendre la distinction classique déjà évoquée en distinguant une première proposition donnant le sens de l'obéissance religieuse, d'une seconde donnant sa portée normative. Dans cette dernière, il réfute la problématique des débats précédents sur la distinction entre le vœu et la vertu, entre le droit et la morale. Par ailleurs, il ne cherche pas si le législateur fait référence au for interne dans l'expression « la soumission de la volonté », car selon lui en la faisant, ces commentateurs se sont écartés d'une prémisse importante de l'analyse canonique où « dans le domaine juridique seul est digne d'être pris en compte ce qui appartient au for externe¹⁴⁵ ».

Pour Areito Arberas, la manière dont le c. 601 spécifie l'exercice de l'obéissance religieuse comme la « soumission de la volonté » est sans ambiguïté : « succincte et précise à la fois ». Le législateur a adopté cette expression pour rendre compte de deux caractéristiques de l'obéissance religieuse soulignées dans *PC* n° 14 et qui vont au-delà de

¹⁴³ Voir *ibid.*, 319.

¹⁴⁴ Voir AREITO ARBERAS, « El voto de obediencia », 97-131.

¹⁴⁵ « En realidad en el ámbito jurídico sólo es digno de ser tenido en cuenta lo que pertenece al fuero externo » (*ibid.*, 103).

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

la soumission naturelle entre un homme et un autre ayant une autorité sur lui : « l'offrande de la volonté à Dieu », par « la soumission aux supérieurs le représentant ». Il s'agit d'un acte intérieur et libre de la personne qui, pour des raisons surnaturelles, se laisse conduire par la volonté d'une autre. En reprenant les mots de sainte Édith Stein¹⁴⁶, Areito Arberas donne une définition de l'obéissance suivant les éléments du c. 601 : « l'obéissance est la libre soumission d'une volonté à une autre, de telle manière que les deux volontés sont une. Seul un être qui détient le pouvoir sur sa volonté, c'est-à-dire une personne, peut obéir. Celui qui n'est pas libre n'est pas apte à l'obéissance¹⁴⁷ ». Il ajoute à cela que le terme « volonté » est utilisé, car il est à l'origine de l'efficacité du membre qui reçoit un ordre. Selon lui, les autres déterminations citées par *PC*, n° 14 comme « l'intelligence ou “tous les dons de la grâce et de la nature”¹⁴⁸ » ne sont pas pris en considération dans le canon par « sobriété législative » et afin de présenter l'obéissance idéale qui trouve sa manifestation par l'exécution de l'ordre déterminée par la volonté du sujet.

Areito Arberas termine son exposé sur la soumission de la volonté par une présentation de la « non-obéissance » comme possible volonté de Dieu. En effet, puisque l'histoire montre que des réformes d'ordres religieux, la création de nouveaux instituts trouve dans certains cas leurs origines dans la « non-obéissance » d'un membre, Dieu ne se limite pas aux supérieurs pour exprimer sa volonté. Ainsi, dans le cas où un membre perçoit distinctement un commandement de Dieu à travers « la prière, la communauté,

¹⁴⁶ Voir *ibid.*, 104.

¹⁴⁷ « Obediencia es la libre sumisión de una voluntad a otra, de tal modo que las dos voluntades son una. Solo un ser que tenga poder sobre su voluntad, es decir, una persona, puede obedecer. Lo que no es libre no es apto para ello » (E. STEIN, *Obras selectas*, Burgos, Editorial Monte Carmelo, 1998, 252).

¹⁴⁸ AREITO ARBERAS, « El voto de obediencia », 104.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

l'Église, les nécessités de ses frères dans le monde, les circonstances et la conscience¹⁴⁹ », il doit lui obéir plutôt qu'au supérieur pour le bien de l'Église.

En conclusion, dans son commentaire sur la partie normative du c. 601, Areito Arberas cherche à déterminer le principe juridique de l'obéissance religieuse et les éléments le constituant. En raison de ses qualités de sainte et de mystique, il attribue aux écrits d'Édith Stein une autorité doctrinale. Il termine son argumentation en présentant l'obéissance religieuse comme équivalente à l'expérience de la mystique et à la définition qu'elle en donne.

À travers ces auteurs et leurs approches très différentes est donné un aperçu des difficultés doctrinales inhérentes au c. 601. Les différents points de vue mettent un tel doute d'interprétation théologique et canonique sur ce canon que deux solutions s'offrent pour le futur : une interprétation authentique proposée par le législateur ou bien sa réécriture complète.

En ce qui concerne cette recherche, sans amoindrir l'importance des éléments théologiques contenus dans le c. 601, ne seront retenus pour ce travail que les deux éléments de for externe qu'il contient : la soumission de la volonté (dans le sens du devoir d'obéir à un supérieur) et le cadre juridique du commandement donné par les constitutions de l'institut. En effet, ce sont eux qui déterminent l'action juridique de l'exercice de l'autorité.

¹⁴⁹ Ibid., 105.

1.4.2 – Les droits d'un membre face à une injustice dans le Code de 1983

Malheureusement, il se peut qu'un membre d'un institut soit victime d'une ou de plusieurs injustices de la part d'un supérieur, c'est-à-dire que ses droits d'enfant de Dieu ou de personne humaine soient affectés par celui dont l'office est de le gouverner (c. 618). Il lui revient alors de les revendiquer devant le for ecclésiastique compétent (c. 221, § 1). Afin de traiter ces situations, le législateur a conçu différentes procédures : le procès judiciaire ou le recours administratif. Chacun est déterminé selon la nature de la controverse et les circonstances (c. 1400).

Les situations dans laquelle un membre d'un institut est confronté à une possible injustice provenant d'un acte administratif émis par un supérieur au sens du c. 596 sont traitées aux cc. 1732-1739 du Livre VII : « Les procès ». Ainsi, à travers ces provisions, le législateur donne à tous membres pensant être injustement traités la possibilité de se défendre de toute décision administrative émise par un supérieur. En particulier, face à un délit tel qu'un abus de pouvoir (c. 1389), un membre d'un institut a la possibilité de défendre ses droits et de demander des réparations le cas échéant (voir c. 128, cc. 1729-1731). Le Code a prévu qu'il peut introduire sa cause auprès de différents fors compétents, restante sauve et en toutes circonstances la possibilité de l'introduire auprès du Pontife Romain (c. 1417). À cela, il faut ajouter les normes du motu proprio *Come una madre*

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

*amorevole*¹⁵⁰ qui permet d'instruire les dommages : « physique, moral, spirituel ou patrimonial¹⁵¹ » causés par les supérieurs majeurs d'institut religieux de droit pontifical¹⁵².

Dans le cas d'un litige d'origine contentieuse (c. 1502), la détermination du for compétent suit les normes énoncées précédemment au sujet d'un délit. À la suite d'une décision administrative extrajudiciaire ou d'un jugement de première instance, les partis peuvent faire dans le premier cas, un recours administratif et dans le second cas, appel du jugement s'ils le désirent.

En conséquence, le législateur a codifié un processus administratif ou judiciaire susceptible de rendre la justice. De ce fait, un membre qui fait face à une situation d'injustice d'origine administrative ou judiciaire n'est pas dépourvu, en théorie, de moyens pour se défendre. Pour autant, ces moyens sont-ils adéquats dans leurs applications aux différentes situations rencontrées? C'est une question qu'il reste à approfondir et que certains auteurs n'hésitent pas à mettre en doute¹⁵³.

Conclusion

Tout au long de ce chapitre, il a été tenté de mettre en évidence les changements opérés sur la problématique de l'autorité et de l'obéissance depuis le Code de 1917 jusqu'au Code de 1983 inclusivement. Cette recherche a permis d'examiner les documents

¹⁵⁰ FRANÇOIS, lettre apostolique en forme de motu proprio *Come madre amorevole*, 4 juin 2016, http://w2.vatican.va/content/francesco/it/motu_proprio/documents/papa-francesco-motu-proprio_20160604_come-una-madre-amorevole.html (21 septembre 2016).

¹⁵¹ Ibid., art. 1, § 1.

¹⁵² Ibid., art. 1, § 4.

¹⁵³ Voir J. BEAL, « Hierarchical Recourse : Procedures at the Local Level », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 62 (2000), 101; L. GEROSA, « Droit pénal et réalité ecclésiale : l'applicabilité des sanctions pénales prévus par le nouveau Code de l'Église », dans *Concilium*, 205 (1986), 77-87; J.-C. ROCHET, « Efficacité du droit pénal canonique », dans *L'Année canonique*, 38 (1996), 137-139.

L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX SELON LE CODE DE 1983

clefs de cette évolution¹⁵⁴, les nouveaux développements théologiques introduits, ainsi que certaines difficultés canoniques non encore résolues. Cela a bien mis en valeur les bases et les dynamiques évolutives du thème de l'autorité et de l'obéissance. Ces dynamiques, issues d'approfondissements théologiques ainsi que de l'expérience vécue par les membres d'instituts religieux, n'ont pas vocation à s'arrêter, mais au contraire à poursuivre leur œuvre de purification et de mise en lumière de ce thème central de la vie religieuse. Afin d'approfondir l'examen entrepris, il convient maintenant d'examiner les documents postérieurs au Code de 1983. Leur examen doit permettre de dégager de nouveaux éléments susceptibles d'approfondir la compréhension du thème étudié.

¹⁵⁴ « Scholars agree that the primary documents that shaped the renewal of religious life in the late twentieth century were : *Lumen gentium* (1964), *Perfectæ caritatis* (1965), Paul VI's papal letter, *Evangelica testificatio* (1971), and the 1983 Code of Canon Law. The principles and guidelines set forth in these documents articulate an evolving theology of Christian discipleship in the modern age, with specific applications to the renewal of religious life » (SCHAEFER, *The Evolution of a Vow*, 49-50).

CHAPITRE 2 – DOCUMENTS INFLUENÇANT L’EXERCICE DE L’AUTORITÉ ET L’OBÉISSANCE DES RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Introduction

Depuis la publication du Code de 1983, l’Église s’est enrichie d’importants documents traitant différents aspects de la vie consacrée. Venant à la suite du Code, cet ensemble forme le « corpus magistériel » le plus récent permettant de rendre compte à la fois des problématiques actuelles de la vie consacrée et des essais de réponses canoniques, doctrinales ou pastorales qui leur sont apportées. Ils sont donc des lieux de référence incontournables pour toute recherche sur la vie consacrée contemporaine.

Dans ce chapitre, il est étudié de manière systématique chacun de ces documents par thème, afin de mettre en évidence son autorité magistérielle, sa composition et ses apports sur l’exercice de l’autorité et de l’obéissance, l’objet de cette recherche. L’objectif est de repérer les apports originaux et d’obtenir une vue d’ensemble de la doctrine actuelle.

2.1 – Éléments de la vie consacrée et diversité

Par l’autorité que lui a confiée Jésus-Christ, l’Église a un rôle prééminent dans la conduite de la vie religieuse¹. Elle est à la fois garante des principes la constituant et de sa diversité inspirée par l’Esprit-Saint. Le premier document examiné énumère ces principes; le second établit les normes à suivre pour les Églises orientales, second poumon de l’Église².

¹ Voir *LG*, n° 45, dans *AAS*, 57 (1966), 51, *Le concile Vatican II*, 141.

² JEAN-PAUL II, constitution apostolique *Sacri canones*, 18 octobre 1990, dans *AAS*, 87 (1995), 1037, traduction française E. EID et R. METZ (dir.), *Code des canons des Églises orientales*, Libreria editrice Vaticana, 1997, 11.

2.1.1 – Le document « Éléments essentiels de la doctrine de l'Église sur la vie consacrée » (1983)

Le 3 avril 1983, les évêques des États-Unis d'Amérique reçoivent une lettre du pape Jean-Paul II nommant Mgr. J. Quinn à la tête d'une commission spéciale de quatre évêques³. Celle-ci est chargée de « faciliter le travail pastoral de leurs frères évêques aux États-Unis en aidant les religieux de votre pays dont les instituts sont engagés dans des travaux apostoliques à vivre totalement leur vocation ecclésiale⁴ ». Cette lettre mentionne la publication prochaine par la CIVCSVA d'un document pour guider leur travail⁵. Ce document publié trois mois après est intitulé « Éléments essentiels de la doctrine de l'Église sur la vie consacrée⁶ » et est destiné aux instituts apostoliques⁷. Les objectifs de cette section sont d'une part de montrer que ce document a dépassé les objectifs circonstanciels pour lesquels il avait été formulé pour devenir un document magistériel unique et d'autre part de relever les éléments pertinents pour cette étude.

La conjoncture de ce document présente des points historiques, des caractéristiques pastorales et doctrinales qu'il est intéressant de préciser afin de mettre en lumière la manière dont il a évolué au sein du magistère de l'Église. Sur le plan historique, le contexte

³ Voir JEAN-PAUL II, Letter to U.S. Bishops on Religious Orders, 3 avril 1983, dans *EV*, vol. 9 (1988), 162-179.

⁴ « [...] to facilitate the pastoral work of their brother bishops in the United States in helping the religious of your country whose institutes are engaged in apostolic works to live their ecclesial vocation to the full » (ibid., n° 4, 174-176).

⁵ Voir ibid., n° 4, 176.

⁶ CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET LES SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE, Éléments essentiels de la doctrine de l'Église sur la vie consacrée, 30 mai 1983 (= *EE*), dans *EV*, vol. 9 (1988), 193-296, traduction française dans *DC*, 80 (1983), 889-894 et 980-986.

⁷ Voir ibid., n° 4, dans *EV*, vol. 9 (1988), 184, *DC*, 80 (1983), 889.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

immédiat de ce document se résume en quatre points : son lien avec la lettre de Jean-Paul II aux évêques des États-Unis, leur visite *ad limina* dans l'année, la situation de la vie consacrée dans leur pays et la fin de la période d'expérimentation prévue par *ES*⁸ sur la rénovation de la vie religieuse. Sur le plan pastoral, ce document a pour objectif de guider les évêques dans leur mission de soutien à la vie consacrée dans l'Église. Sur le plan doctrinal, il est une compilation de l'enseignement traditionnel de l'Église sur la vie religieuse⁹ : « le présent texte destiné aux instituts voués aux œuvres d'apostolat [...] se limite à la clarification et à la réaffirmation de ces éléments fondamentaux¹⁰ ». À sa publication, comme il n'est ni un document papal, ni un document d'autorité de la CIVCSVA au sens strict, car il n'est pas signé par le préfet le cardinal E. Pironio à la tête de la Congrégation, son autorité est donc morale et provient de deux éléments particuliers : sa recommandation par Jean-Paul II et la compilation des éléments doctrinaux le constituant¹¹. Ainsi, dans la nomenclature des différents documents de l'Église, ses caractéristiques pourrait l'assimiler à un directoire¹².

À sa réception, les commentateurs ne furent pas unanimes sur son bien-fondé. Si l'ensemble de ces caractéristiques interroge un commentateur sur l'avenir de ce document

⁸ Voir PAUL VI, motu proprio *Ecclesiae sanctae II*, dans *AAS*, 57 (1966), 757-758, *DC*, 63 (1966), col. 1441-1443.

⁹ Voir *EE*, n° 3, dans *EV*, vol. 9 (1988), 183, *DC*, 80 (1983), 889.

¹⁰ *Ibid.*, n° 4, dans *EV*, vol. 9 (1988), 184, *DC*, 80 (1983), 889; S. EUART, « A Canonical Analysis of Essential Elements in Light of the 1983 Code of Canon Law », dans *The Jurist*, 45 (1985), 439.

¹¹ Voir J. LOZANO, « The Theology of "The Essential Elements" in the Teaching of the Church », dans J. DALY et al. (dir.), *Religious in the U.S. Church : The New Dialogue*, Ramsey, NJ, Paulist Press, 1984, 100; EUART, « A Canonical Analysis of Essential Elements », 440.

¹² Voir S. HOLLAND, « The Code and Essential Elements », dans *The Jurist*, 44 (1984), 305.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

dans le magistère de l'Église¹³, un autre n'y voit qu'une réponse maladroite aux difficultés rencontrées par les religieux aux États-Unis¹⁴ et dont il ne faut pas prendre en compte « toutes les déclarations théoriques et techniques¹⁵ ».

Quinn, dans une interview pour la revue *Origins*¹⁶ dans laquelle il commente la publication de la lettre de Jean-Paul II introduisant *EE*, la mission qu'il a reçue de lui et le document, établit clairement leur bien-fondé face à la situation de la vie consacrée aux États-Unis. Ses propos soulignent les caractéristiques pastorales et magistérielles de cet ensemble. Sur l'aspect magistériel, plus directement lié au sujet de cette étude, on note ces affirmations de Quinn sur ledit document. À ses yeux, il est « un rappel de ces éléments essentiels, tels qu'ils apparaissent dans l'enseignement de l'Église¹⁷ » sur la vie consacrée; « le document se limite à résumer l'enseignement de l'Église sur la nature de la vie religieuse et le met à la disposition des religieux, des évêques et de l'Église en général¹⁸ » et enfin « ce document de la Congrégation pour les religieux et les instituts séculiers rend accessibles, comme jamais auparavant, les documents fondamentaux de l'Église sur la vie religieuse¹⁹ ». La présentation faite par Quinn du document, tout en soulignant son lien contextuel avec la situation des religieux aux États-Unis s'en affranchit pour relever son

¹³ Voir *ibid.*, 305.

¹⁴ Voir LOZANO, « The Theology of "The Essential Elements" in the Teaching of the Church », 101.

¹⁵ *Ibid.*, 131.

¹⁶ J. QUINN, « Archbishop Quinn Discusses the Commission on Religious Life », dans *Origins*, 13 (1983), 143-146, traduction française dans *DC*, 80 (1983), 894-899.

¹⁷ *Ibid.*, 143.

¹⁸ *Ibid.*, 145.

¹⁹ *Ibid.*

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

caractère universel pour la vie consacrée. Il est avant tout pour lui un document donné à l'Église universelle.

Trente-deux ans après la publication de *EE*, il est possible d'affirmer que la vision de Quinn sur sa valeur magistérielle a prévalu sur celle la limitant à un document de circonstance²⁰, avec comme preuve son usage par la CIVCSVA dans des documents postérieurs. En pratique, le document *EE* fait l'objet de huit notes de bas de page dans *Potissimum institutioni*, onze dans *Congregavit nos in unum Christi amor*, deux dans l'Instruction sur la collaboration inter-instituts pour la formation, et une dans l'Instruction *Faciem tuam, Domine, requiram*²¹. À titre comparatif, la lettre introductive de Jean-Paul II n'est jamais mentionnée dans ces parutions. L'emploi de *EE* comme document source, c'est-à-dire avec l'autorité morale d'un document de la CIVCSVA, est donc tout à fait légitime pour cette recherche.

La structure du document est présentée différemment suivant l'angle d'analyse choisi par les commentateurs. Si la majorité propose une structure qui suit le plan du texte : une introduction suivie de trois parties²², J. Lozano propose une lecture plus analytique dans laquelle le texte est divisé en une introduction suivie de deux parties : l'une doctrinale

²⁰ « That document cannot be considered in isolation from the papal letter of Pope John Paul II, to which it is a companion piece » (HOLLAND, « The Code and Essential Elements », 304).

²¹ CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET LES SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE, Directives sur la formation dans les instituts religieux *Potissimum institutioni*, 2 février 1990 (= *PI*), dans *AAS*, 82 (1990), 470-532, traduction française dans *DC*, 87 (1990), 389-415; ID., La vie fraternelle en communauté *Congregavit nos in unum Christi amor*, 2 février 1994 (= *VFC*), dans *EV*, vol. 14 (1997), 220-283, traduction française dans *DC*, 91 (1994), 411-434; ID., Instruction sur la collaboration inter-instituts pour la formation, 8 décembre 1998 (= *CiIpF*), dans *EV*, vol. 17 (2000), 1339-1373, traduction française dans *DC*, 96 (1999), 263-292; ID., Instruction sur le service de l'autorité et de l'obéissance *Faciem tuam, Domine, requiram*, 11 mai 2008 (= *FT*), dans *EV*, vol. 25 (2011), 297-344, traduction française dans *DC*, 105 (2008).

²² Voir HOLLAND, « The Code and Essential Elements », 306; EUART, « A Canonical Analysis of Essential Elements », 441.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

et l'autre juridique. La première partie regroupe les deux premières parties de la division originale : celle sur la vie religieuse comme une forme de consécration et celle sur ses caractéristiques, et la seconde partie est composée de la troisième partie de la division originale incluant les normes fondamentales²³. Il sera adopté la seconde présentation, car celle-ci met mieux en valeur la division fondamentale du texte entre son aspect doctrinal et son aspect normatif.

C'est avant tout l'aspect doctrinal d'*EE* qui a été exploité dans les publications magistérielles postérieures. En effet, sur l'ensemble des notes de bas de pages des textes mentionnés plus haut (un total de 22) qui elles-mêmes peuvent renvoyer à plusieurs numéros, il est fait seulement mention deux fois de la seconde partie du document sur les normes fondamentales. Le reste étant réparti sur l'ensemble de la partie doctrinale, c'est-à-dire des numéros 5 à 53.

Dans la partie doctrinale, les numéros 49 à 52 sur le gouvernement concernent directement le sujet de cette recherche. Ils réaffirment les principes essentiels de gouvernement d'une communauté religieuse reconnue par l'Église²⁴. Ainsi, expliquent-ils que les structures du gouvernement d'une communauté religieuse : « reflètent la hiérarchie chrétienne, dont la tête est le Christ lui-même²⁵ ». L'autorité y est « conférée par l'Église au moment de l'établissement de chaque Institut et de l'approbation de ses

²³ Voir LOZANO, « The Theology of "The Essential Elements" in the Teaching of the Church », 104.

²⁴ Pour une comparaison analytique de ces numéros de *EE* avec le Code de 1983, HOLLAND, « The Code and Essential Elements », 333-337.

²⁵ *EE*, n° 49, dans *EV*, vol. 9 (1988), 234, *DC*, 80 (1983), 983.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

constitutions²⁶ ». Cette dernière citation explicite la manière dont l'autorité est transmise et cette précision enrichit la doctrine du c. 618²⁷ : c'est une autorité personnelle qui est confiée aux différents types de supérieur suivant le droit universel et le droit propre. Ils ont le droit de « discerner et de décider en dernier ressort ce qu'il faut faire²⁸ ». Ils peuvent déléguer leur autorité suivant les constitutions, ce qui n'est pas équivalent à un partage de cette autorité²⁹. Ils l'exercent : « en esprit de service, avec le respect dû à la personne humaine de chaque religieux, qui est un enfant de Dieu³⁰ » et doivent encourager « la coopération pour le bien de l'institut³¹ ». Ils ne l'exercent pas seuls : « chacun d'eux doit jouir de l'assistance d'un conseil³² » pouvant à la fois prévenir des abus d'autorité et être une source d'enrichissement dans l'élaboration d'une décision³³. Le document souligne les principes concernant la manière d'exercer l'autorité développée à la suite de l'enseignement conciliaire et postconciliaire.

Cet enseignement montre bien le besoin fondamental d'une autorité religieuse effective et personnelle à tous les niveaux : général, intermédiaire et local, si l'on doit vivre l'obéissance religieuse (*PC*, n° 14; *ET*, n° 25). Le Concile a aussi souligné la nécessité de consultations, d'une implication appropriée des membres dans le gouvernement de leur Institut, d'un partage des responsabilités, et d'une application du principe de subsidiarité (*ES II*, n° 18)³⁴.

²⁶ Ibid.

²⁷ Voir HOLLAND, « The Code and Essential Elements », 334-335.

²⁸ *EE*, n° 49, dans *EV*, vol. 9 (1988), 234, *DC*, 80 (1983), 983.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid.

³² Ibid., n° 50, dans *EV*, vol. 9 (1988), 234, *DC*, 80 (1983), 983.

³³ Voir HOLLAND, « The Code and Essential Elements », 335.

³⁴ *EE*, n° 52, dans *EV*, vol. 9 (1988), 236, *DC*, 80 (1993), 983.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Cette déclaration est importante, car elle présente une synthèse de l'enseignement conciliaire et postconciliaire sur l'autorité. En corollaire, il est possible de relever quelles sont les attentes légitimes des membres dans la pratique du vœu d'obéissance. Ils attendent de l'autorité qu'elle soit « effective et personnelle », mais aussi consultative et participative avec « un partage des responsabilités, et d'une application du principe de subsidiarité ». Ce qui est un devoir pour les supérieurs devient alors un droit pour les membres. Cette déclaration confirme les constats empiriques faits par Rahner vingt ans auparavant dans un document portant sur l'obéissance religieuse qui a été exposé au chapitre précédent³⁵.

Le document *EE* présente aussi le rôle du chapitre général comme : « l'autorité suprême dans un Institut³⁶ » et les autres types de chapitres qui « ont une importance si grande que le droit particulier de l'Institut doit déterminer avec soin ce qui les concerne, aussi bien au niveau général qu'à d'autres niveaux : à savoir la nature des Chapitres, leur autorité, leur composition, leur façon de procéder et la fréquence de leur célébration³⁷ ». Cette insistance sur le rôle de tous les types de chapitre s'inscrit dans la ligne de la « coopération au bien de l'institut³⁸ » que doit encourager celui qui détient l'autorité. Supérieurs et chapitres sont tournés vers un seul objectif : « l'édification d'une communauté unie dans le Christ, où Dieu est cherché et aimé par-dessus tout et où la mission du Christ est réalisée avec générosité³⁹ ».

³⁵ Voir 1.1.1 — L'autorité et l'obéissance dans le contexte social du XIX^e siècle.

³⁶ *EE*, n° 51, dans *EV*, vol. 9 (1988), 234, *DC*, 80 (1993), 983.

³⁷ *Ibid.*, n° 51, dans *EV*, vol. 9 (1988), 236, *DC*, 80 (1993), 983.

³⁸ *Ibid.*, n° 49, dans *EV*, vol. 9 (1988), 236, *DC*, 80 (1993), 983.

³⁹ *Ibid.*, n° 52, dans *EV*, vol. 9 (1988), 236, *DC*, 80 (1993), 983.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Dans la partie normative de *EE*, ce sont les articles 22 à 25 sur l'obéissance et les articles 43 et 44 sur le gouvernement qui couvrent le sujet traité⁴⁰. Les articles 22 à 25 ont pour objectif de mettre en lumière les points saillants de l'obéissance religieuse d'une manière accessible aux évêques, premiers destinataires du document. Ils recouvrent donc différents articles du Code auquel ils font directement référence. L'article 22⁴¹ situe le vœu d'obéissance dans sa dimension théologique de foi et sa dimension christologique. L'article 23⁴² reprend le c. 601 des normes communes à tous les instituts de vie consacrée allégé de ses éléments théologiques⁴³. Cependant, il donne une interprétation de ce que le législateur dans le Code entend par la norme « selon les constitutions » du c. 601 : « Les constitutions établissent qui peut donner un précepte formel d'obéissance et en quelles circonstances⁴⁴ ». Ces précisions permettent de déterminer une hiérarchie entre les ordres. Parmi tous les ordres que peut donner un supérieur, « le précepte formel d'obéissance⁴⁵ » possède une qualité particulière, déterminée par les constitutions, et auquel ne pas se conformer est une atteinte objective au vœu d'obéissance. Jusqu'à *EE* cette distinction ne trouve son équivalent dans aucun document depuis le Concile.

⁴⁰ Pour une comparaison analytique de ces numéros de *EE* avec le Code de 1983, voir EUART, « A Canonical Analysis of Essential Elements », 461-464.

⁴¹ « Le conseil évangélique d'obéissance est vécu dans la foi pour suivre dans l'amour le Christ obéissant jusqu'à la mort » (*EE*, III, § 22, dans *EV*, vol. 9 [1988], 249, *DC*, 80 [1993], 985).

⁴² « Par leur vœu d'obéissance, les religieux s'engagent à soumettre leur volonté à leurs supérieurs légitimes (c. 601), selon leurs constitutions. Les constitutions établissent qui peut donner un précepte formel d'obéissance et en quelles circonstances » (*EE*, III, § 23, dans *EV*, vol. 9 [1988], 249, *DC*, 80 [1993], 985).

⁴³ Voir EUART, « A Canonical Analysis of Essential Elements », 462.

⁴⁴ *EE*, III, § 23, dans *EV*, vol. 9 (1988), 248, *DC*, 80 (1993), 985.

⁴⁵ *Ibid.*

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

L'article 24⁴⁶, sur le lien d'autorité qui relie les religieux au Souverain Pontife, reprend le c. 590⁴⁷ pratiquement mot pour mot dans une formule qui regroupe les deux articles le constituant. L'article 25⁴⁸ présente deux obligations du religieux. La première concerne l'obligation d'obtenir la permission du supérieur légitime avant d'accepter « des devoirs et offices hors de leur propre institut » reprenant le c. 671; la seconde concerne l'obligation de refuser « des offices publics comprenant l'exercice d'un pouvoir civil ». Cet article fait référence au c. 672 qui synthétise toute une série d'obligations sur la conduite qu'un religieux doit exercer dans son rapport avec le monde et certaines de ses activités.

Dans le titre sur le gouvernement, les articles 43 et 44 synthétisent respectivement la source de l'autorité décrite par les cc. 617 et 618 du Code et le rôle du supérieur brossé dans le c. 619. Deux commentaires sont à noter car ils précisent la pensée du législateur. L'article 43 précise la nature personnelle de l'autorité et la question de la délégation : « à quelque niveau que ce soit, l'autorité d'un supérieur est personnelle et ne peut être prise par un groupe. À titre temporaire et pour des raisons valables, elle peut être déléguée à une

⁴⁶ « Les instituts religieux sont soumis à l'autorité suprême de l'Église à un titre spécial (c. 990, § 1). Tous les religieux sont tenus d'obéir au Saint-Père comme à leur premier Supérieur, en vertu de leur vœu d'obéissance (c. 590, § 2) » (*EE*, III, § 24, dans *EV*, vol. 9 [1988], 249, *DC*, 80 [1993], 985).

⁴⁷ Canon 590 « § 1. Les instituts de vie consacrée sont soumis d'une manière particulière à l'autorité suprême de l'Église, en tant qu'ils sont destinés de façon spéciale au service de Dieu et de l'Église tout entière. § 2 Chacun de leurs membres est tenu d'obéir au Pontife Suprême comme à son Supérieur le plus élevé, même en raison du lien sacré d'obéissance. »

⁴⁸ « Les religieux ne peuvent pas accepter de charges ou de fonctions en dehors de leur institut sans la permission de leur supérieur légitime (c. 671). Ceux qui sont clercs ne peuvent pas accepter de fonctions publiques qui comportent une participation à l'exercice du pouvoir civil (c. 285, § 3; cf. aussi c. 672 avec les canons auxquels il renvoie) » (*EE*, III, § 25, dans *EV*, vol. 9 [1988], 249, *DC*, 80 [1993], 985).

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

personne désignée⁴⁹ ». Cela ferme la porte à tout essai d'autorité partagée⁵⁰. Dans l'article 44, les supérieurs « donneront eux-mêmes l'exemple de la fidélité au magistère de l'Église⁵¹ ». Puisque la fidélité au magistère est un devoir de tous les baptisés, cet élément souligne le devoir d'exemple que doit donner le supérieur en la matière. Cet élément n'apparaît pas dans le c. 619. Il y a là un ajout⁵².

En conclusion, il est possible d'affirmer la pertinence de ce document pour une meilleure connaissance de l'enseignement de l'Église sur la vie religieuse apostolique. En ce sens, il est d'actualité : tant pour les personnes peu familières avec la vie religieuse auxquelles il en présente les éléments essentiels que pour les personnes plus averties auxquelles il donne une synthèse reconnue par l'Église.

2.1.2 – Code des canons des Églises orientales (1990)

Quelques jours après la promulgation du premier Code complet⁵³ des canons des Églises orientales, Jean-Paul II encourageait le développement d'une étude comparative

⁴⁹ « L'autorité pour gouverner les instituts religieux est confiée à des supérieurs qui exercent cette autorité selon les normes du droit commun et particulier (c. 617). Cette autorité leur vient de Dieu à travers le ministère de l'Église (c. 618). L'autorité d'un supérieur à quelque niveau que ce soit est personnelle et ne peut être exercée par un groupe. Pendant un temps précis et pour un but donné, elle peut être déléguée à une personne désignée pour cela » (*EE*, III, § 43, dans *EV*, vol. 9 [1988], 256-257, *DC*, 80 [1993], 986).

⁵⁰ Voir EUART, « A Canonical Analysis of Essential Elements », 485.

⁵¹ « Les supérieurs rempliront leur charge avec générosité; avec leurs frères ou leurs sœurs, ils construiront dans le Christ une communauté où Dieu soit recherché et aimé par-dessus tout. Dans leur rôle de service, les supérieurs ont le devoir particulier de gouverner en conformité avec les constitutions de leur institut et d'encourager la sainteté de leurs membres. Les supérieurs donneront eux-mêmes l'exemple de la fidélité au magistère de l'Église ainsi qu'aux lois et aux traditions de leur institut. Par leur sollicitude et leur souci de les corriger, par leur soutien et leur patience, ils encourageront la vie consacrée des religieux (c. 619) » (*EE*, III, § 44, dans *EV*, vol. 9 [1988], 257, *DC*, 80 [1993], 986).

⁵² Voir EUART, « A Canonical Analysis of Essential Elements », 486.

⁵³ Voir R. METZ, « Les deux Codes : le Code de droit canonique de 1983 et le Code des canons des Églises orientales de 1990 », dans *L'Année canonique*, 39 (1997), 75.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

avec le Code latin : « qu'une étude appropriée des deux Codes soit promue dans les facultés de droit canonique⁵⁴ ». Deux études scientifiques attirent l'attention, car la mise en commun de leurs résultats permet de mettre en lumière l'apport du *CCEO* sur le thème de l'autorité et de l'obéissance dans la vie religieuse. La première étude faite par R. Metz est une comparaison relevant les concordances et les discordances entre les deux Codes⁵⁵. La seconde faite par J. Abbass part de l'identification de quatre principes d'interdépendance entre les deux Codes pour relever les éléments canoniques du *CCEO* qui pourraient être utilisés comme ressource pour la révision du *CIC*⁵⁶. Ces études différentes sont complémentaires, car leur objet est identique. Elles peuvent donc servir de base à un examen sur l'apport du *CCEO* au thème de l'autorité et de l'obéissance.

Il s'agit ici de déduire les éléments pertinents pour cette recherche des conclusions auxquelles aboutissent les auteurs de ces articles. Ces études ont un caractère exploratoire, c'est-à-dire qu'elles ne prétendent pas faire une présentation exhaustive des différences ou discordances entre les deux Codes, mais invoquer uniquement leurs aspects les plus remarquables⁵⁷. Dans ce qui suit, il est ciblé exclusivement les différences entre les deux Codes plutôt que les similitudes, ces dernières ne faisant que répéter ce qui est déjà connu.

⁵⁴ « Hoc "Corpore" perpenso, obvia oritur adhortatio ut in Facultatibus iuris canonici idoneum provehatur studium comparativum amborum Codicum, etsi illae, pro suis constitutionibus, uti praecipuam materiam studium habent alterutrius eorum » (JEAN-PAUL II, In aula synodi episcoporum habita : de novo Codice Canonum Ecclesiarum Orientalium, n° 8, dans *AAS*, 83 [1991], 490, traduction française dans J. ABBASS, « Le Code oriental : une ressource pour la révision du Code latin », dans *Studia canonica*, 44 [2010], 370).

⁵⁵ Voir J. ABBASS, *The Consecrated Life : A Comparative Commentary of the Eastern and Latin Codes*, Ottawa, Faculty of Canon Law, Saint Paul University, 2008; METZ, « Les deux Codes », 75-94

⁵⁶ Voir ABBASS, « Le Code oriental : une ressource pour la révision du Code latin ».

⁵⁷ Voir METZ, « Les deux Codes », 75, 83, 87; ABBASS, *The Consecrated Life*, 2.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Metz dans son étude⁵⁸ sur les concordances et les discordances les plus importantes entre les deux Codes ne fait aucune allusion au droit des religieux. Il est possible de conclure que selon son angle de recherche le thème de l'autorité et de l'obéissance n'apparaît pas comme une différence significative entre les deux Codes.

Dans son commentaire dans lequel il compare dans les deux Codes le thème de la vie consacrée⁵⁹, Abbass met en parallèle les canons légiférant le même objet, mais comportant une différence importante dans leur rédaction. Il peut ainsi analyser d'où viennent cette ou ces différences et leurs implications. Pour effectuer cette comparaison, le code de référence est le *CCEO*. Sur le thème de l'autorité et de l'obéissance les cc. 421⁶⁰ et 441⁶¹ du *CCEO* font l'objet d'une analyse par Abbass.

Le c. 421 est à mettre en parallèle avec les cc. 618 et 619 du *CIC* sur le rôle et les responsabilités du supérieur. Si le *CIC* les présente avec leurs principes théologiques et un ton exhortatif, le *CCEO* se limite à une rédaction juridique et conforme au principe de

⁵⁸ Voir METZ, « Les deux Codes ».

⁵⁹ Voir ABBASS, *The Consecrated Life : A Comparative Commentary*.

⁶⁰ Canon 421 « Les supérieurs sont tenus par une obligation grave de veiller à ce que les membres qui leur sont confiés conformément leur vie à la règle ou aux statuts qui leur sont propres; les supérieurs aideront les membres par l'exemple et l'exhortation à atteindre le but de l'état religieux, ils subviendront de manière appropriée à leurs besoins personnels, ils veilleront avec soin aux malades et les visiteront, ils réprimanderont les turbulents, ils rassureront les pusillanimes, ils seront patients à l'égard de tous » (*Codex canonum Ecclesiarum orientalium, auctoritate Ioannis Pauli II promulgatus, fontium annotatione auctus*, Libreria editrice Vaticana, 1995, traduction française E. EID et R. METZ [dir.], *Code des canons des Églises orientales*, Libreria editrice Vaticana, 1997, cette traduction est utilisée pour toutes les références subséquentes des canons du code de 1990)

⁶¹ Canon 441 « § 1. Dans les monastères, les supérieurs et les chapitres ont le pouvoir qui est déterminé par le droit commun et la règle. § 2 Dans les monastères de droit propre, les supérieurs ont le pouvoir de gouvernement dans la mesure où il leur est expressément octroyé par le droit ou par l'autorité à laquelle ils sont soumis, restant sauf le c. 979. § 3 Le pouvoir du président de la confédération monastique, en plus de ce qui est déterminé par le droit commun, doit être déterminé dans les statuts de la même confédération » (*CCEO*).

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

rédaction édicté par la commission chargée de sa révision (Pontificia commissio Codici iuris canonici orientalis recognoscendo). En outre, ce canon est inspiré de *PC*, n° 14 dont il reprend des éléments comme l'ont fait auparavant les cc. 618 et 619. Ainsi, selon l'angle d'analyse pris par Abbass, le c. 421 ne contient pas d'éléments normatifs nouveaux ou complémentaires aux cc. 618 et 619 du *CIC*, nonobstant sa rédaction et son appartenance à une autre tradition juridique⁶².

La comparaison d'Abbass se poursuit avec celle du c. 441 du *CCEO*. Celui-ci est composé de trois articles et ne possède pas de canon totalement équivalent dans le *CIC*. En effet, si le c. 441, § 1 et § 2 peuvent être mis en parallèle avec le c. 596, § 1 et § 2 des normes générales à tous les instituts de vie consacrée, le c. 443, § 3 est une norme propre au *CCEO*. Le c. 441, § 1 est identique au c. 596, § 1 malgré une très légère différence dans le vocabulaire et leur place dans la division de la matière canonique. Quant au c. 441, § 2, il comporte une différence normative avec le c. 596, § 2. En effet, il donne aux supérieurs de monastère *sui iuris* en général le pouvoir de gouvernement par le droit ou par l'autorité à laquelle ils sont soumis. À l'inverse le c. 596, § 2 ne le donne qu'aux instituts religieux cléricaux de droit pontifical. N'ayant pas d'étude empirique sur la manière dont cette différence est vécue, il est seulement possible de souligner cette différence canonique conforme au commentaire fait par Abbass⁶³.

Dans la seconde approche comparative des deux Codes, l'auteur relève quatre principes d'interdépendance. Le premier principe est établi par leur origine commune : ils

⁶² Voir ABBASS, *The Consecrated Life*, 53.

⁶³ Voir *ibid.*, 90-92.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

proviennent du même législateur et font partie du même *Corpus iuris canonici*; le second par l'existence de normes dans le *CCEO* affectant l'Église latine; le troisième par l'aide à l'interprétation qu'un Code peut apporter à l'autre selon le c. 17 du *CIC* et le c. 1499 du *CCEO*; l'ultime par le c. 19 du *CIC* et le c. 1501 du *CCEO* permettant en cas de lacune et suivant le principe de l'analogie canonique le recours à d'autres sources⁶⁴. Notons que dans les trois parties que comporte l'étude, aucun des éléments proposés par l'auteur comme éventuelles ressources pour une révision du *CIC* ne concerne le thème de l'autorité et de l'obéissance dans la vie religieuse.

En conclusion, il est possible d'affirmer que dans la littérature canonique consultée, aucun élément ne permet de suggérer une influence du droit oriental sur le thème de l'autorité et de l'obéissance dans la vie religieuse du droit latin. Cependant, la caractéristique de ces études étant d'être exploratoire et non exhaustive, d'autres recherches à venir pourront confirmer ou infirmer ces résultats.

2.2 – La formation dans la vie consacrée

Le document *Perfectæ caritatis* souligne l'utilité de la formation pour la rénovation de la vie religieuse : « la rénovation appropriée des instituts dépend au plus haut point de la formation de leurs membres⁶⁵ » et son importance tout au long de la vie d'un membre : « tout au long de leur vie, ceux-ci doivent mettre leur soin à parfaire cette culture spirituelle, doctrinale et technique et les supérieurs, selon leurs possibilités, leur en procureront

⁶⁴ Voir ABBASS, « Le Code oriental : une ressource pour la révision du Code latin », 370-371; ID., « The Interrelationship of the Latin and Eastern Codes », 2-3.

⁶⁵ PC, n° 18, dans AAS, 58 (1966), 710, *Le concile Vatican II*, 259.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

l'occasion, les moyens et le temps⁶⁶ ». Ces deux points sont entièrement repris dans le c. 661 sur l'obligation de la formation continue des membres d'un institut. Cependant, la formation ne fait pas l'objet d'un développement spécifique à ce stade de la réflexion magistérielle; c'est plus de deux décennies après que sont promulguées deux instructions sur le sujet.

2.2.1 – La formation dans les instituts religieux *Potissimum institutioni* (1990)

Alors que les instituts religieux ont terminé l'adaptation de leurs constitutions depuis maintenant quelques années⁶⁷, la CIVCSVA publie en 1990 l'aboutissement d'un projet de directives à « valeur d'instruction, selon le c. 34⁶⁸ » sur la formation dans les instituts religieux entrepris initialement en 1969⁶⁹. Ce document est approuvé en forme commune par le pape Jean-Paul II et signé par le préfet de la congrégation le cardinal J. Hamer. Trois raisons motivent la publication de ce document par ce dicastère : le jugement de ce dicastère sur la situation actuelle des instituts, jugement corroboré par de nombreuses demandes de la part de supérieurs, sa mission propre d'aide aux instituts de vie consacrée et enfin la présentation des positions du Saint-Siège sur ce thème

⁶⁶ PC, n° 18, dans AAS, 58 (1966), 710, *Le concile Vatican II*, 261.

⁶⁷ Dortel-Claudot détermine trois périodes pour la révision complète des constitutions depuis la décision du Concile : la période des chapitres spéciaux (1967-1971), la période des chapitres intermédiaires (1972-1976), la période des chapitres constituants (1977-1986). Voir DORTEL-CLAUDOT, « L'œuvre de révision », 106; ID., *Les congrégations religieuses se donnent une règle de vie stable : le travail accompli de 1977 à 1981 dans les instituts pour élaborer leurs nouvelles constitutions*, Paris, Centre Sèvres, 1981.

⁶⁸ PI, Préambule, dans AAS, 82 (1990), 470, DC, 87 (1990), 389. Voir aussi D. ANDRÉS, « Cuestiones canónicas generales », dans M. ARROBA CONDE (dir.), *La Formación de los religiosos : Comentario a la instrucción : « Potissimum institutioni »*, Rome, Ediurcla, 1991, 112-116; E. MCDONOUGH, « Directives on Religious Formation : *Potissimum Institutioni* », dans *Review for Religious*, 54 (1995), 143; F. MORRISEY, *Les documents pontificaux et de la curie : leur portée canonique à la lumière du Code de droit canonique de 1983*, traduit par M.-P. COUTURIER, Ottawa, Université St-Paul, 2005, 32.

⁶⁹ Voir ANDRÉS, « Cuestiones canónicas generales », 101.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

particulier⁷⁰. S'il s'appuie sur les textes du magistère publiés antérieurement, il trouve sa dynamique originale dans le vécu postconciliaire des instituts religieux et les questions récurrentes sur la formation provenant de supérieurs. Tout en rappelant le droit de l'Église, il veut être « un service⁷¹ » pour la vie d'un institut et spécialement pour ceux à qui ils manquent « des moyens de formation et d'information⁷² » ainsi que pour les « instituts naissants⁷³ ».

Comme ce document est avant tout une instruction, son caractère principal est « plus pédagogique que juridique⁷⁴ ». Cependant, *PI* trouve un ancrage canonique indéniable dans ses très nombreuses références aux canons du Code de 1983. Il est fait mention de 87 canons différents et parmi eux, 24 sont cités totalement ou en partie. Leur utilisation intensive et les commentaires qu'il en fait, « il se propose seulement d'aider à les appliquer en fournissant des orientations, parfois précises et toujours motivées⁷⁵ », donnent à ce document une importante valeur canonique. Il va maintenant être étudiée la manière dont ce texte contribue à enrichir le thème de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance à travers les commentaires qu'il fait des cc. 601, 618, 619.

⁷⁰ Voir *PI*, n° 4, dans *AAS*, 82 (1990), 474, *DC*, 87 (1990), 390; J. HAMER, « Liminaire », dans M. ARROBA CONDE (dir.), *La Formación de los religiosos : comentario a la instrucción : « Potissimum institutioni »*, Rome, Ediurcla, 1991, 73-76; J. BONFIS, « Raison d'être, genèse et caractéristiques », dans M. ARROBA CONDE (dir.), *La Formación de los religiosos : comentario a la instrucción : « Potissimum institutioni »*, Rome, Ediurcla, 1991, 77-78.

⁷¹ *PI*, n° 4, dans *AAS*, 82 (1990), 474, *DC*, 87 (1990), 390.

⁷² Ibid.

⁷³ Ibid.

⁷⁴ BONFIS, « Raison d'être, genèse et caractéristiques », 87.

⁷⁵ Ibid.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Le document dédie une place spéciale aux conseils évangéliques en attribuant à chacun un paragraphe entier. Chaque conseil est introduit par le canon du Code lui correspondant et c'est ainsi que son commentaire se développe sur une base canonique. Cette manière de procéder a pour conséquence d'affirmer l'autorité du canon dans la réflexion et de souligner la force doctrinale du commentaire.

Le commentaire du conseil évangélique d'obéissance⁷⁶ apparaît à la suite des commentaires sur les conseils évangéliques de chasteté et de pauvreté, reprenant en cela l'ordre donné par le Code (c. 599, c. 600, c. 601). Le paragraphe est introduit par le c. 601 sur le conseil évangélique d'obéissance et le c. 590, § 1, § 2 sur la soumission des religieux à l'autorité suprême de l'Église. Cela permet de rappeler que le conseil évangélique d'obéissance ne se limite pas à un lien sacré entre un membre et un supérieur légitime, mais qu'il inclut un lien sacré d'obéissance avec l'autorité suprême de l'Église comme étant le « supérieur le plus élevé » (c. 590, § 2⁷⁷). Cette association n'est pas nouvelle et était déjà présente dans *EE*⁷⁸. L'introduction de ce paragraphe se termine par une citation de *Perfectæ caritatis* affirmant la nécessaire vertu d'obéissance dans la croissance de « la liberté des enfants de Dieu⁷⁹ ».

⁷⁶ Voir *PI*, n° 15, dans *AAS*, 82 (1990), 482-483, *DC*, 87 (1990), 393-394.

⁷⁷ Jean-Paul II commente ce canon de cette manière : « These are norms of life which, when embraced and followed in faith, lead religious for beyond a juridical idea of structural organization in the Christian community : they feel the need to be as involved as possible in the Church's spiritual propensities and apostolic endeavours, in the various moments of her life, by their actions or at least by their prayer, and always with their filial affection » (JEAN-PAUL II, Discourse : Evangelical Obedience in Consecrated Life, n° 5, dans *Consecrated Life*, 20-21 [1999], 54).

⁷⁸ Voir *EE*, III, § 23, dans *EV*, vol. 9 (1988), 248, *DC*, 80 (1993), 985.

⁷⁹ *PC*, n° 14, dans *AAS*, 58 (1966), 709, *Le concile Vatican II*, 257-259.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Le paragraphe suivant apporte un élément original par l'association du terme « mission » au thème de l'autorité et de l'obéissance. Le mot « mission » est mentionné trois fois dans ce court paragraphe. Deux occurrences reprennent le thème de la mission du Christ et une occurrence est associée explicitement à l'exercice de l'autorité et de l'obéissance : « que, dans un institut, le religieux exerce l'autorité ou non, il ne peut ni commander, ni obéir sans se référer à la mission⁸⁰ ». En d'autres mots, tout ce qui ne peut se rapporter d'une manière ou d'une autre à la mission, n'entre pas dans le champ de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance. Il semble qu'il faille comprendre le terme « mission » en lien avec l'usage dont il est fait dans le passage concerné c'est-à-dire la mission du Christ. Par conséquent, il apparaît que l'objet formel du conseil évangélique d'obéissance est la mission du Christ atteinte à travers l'exercice de l'autorité selon les constitutions. A contrario, ce qui n'est pas lié à la mission n'est pas inclus dans le conseil évangélique d'obéissance et pourrait même y être un obstacle. Ce passage se poursuit d'ailleurs par une sévère mise en garde sur la déformation de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance :

Tout ce qui dans l'exercice de l'autorité ou celui de l'obéissance relève d'un compromis, d'une solution diplomatique ou d'une pression, ou de tout autre type de combinaison humaine, trahit l'inspiration fondamentale de l'obéissance religieuse qui est de s'accorder avec la mission de Jésus et de l'actualiser dans le temps, même si cet engagement est onéreux⁸¹.

⁸⁰ *PI*, n° 15, dans *AAS*, 82 (1990), 482, *DC*, 87 (1990), 393.

⁸¹ *Ibid.*, dans *AAS*, 82 (1990), 482-483, *DC*, 87 (1990), 393.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Puis une courte phrase, détachée de l'ensemble, rappelle le rôle fondamental du dialogue ainsi que le statut de l'autorité lorsqu'il faut « décider et commander ce qui doit être fait⁸² ».

Le numéro se termine par un paragraphe présentant quatre éléments à retenir sur la pédagogie à mettre en place pour l'acquisition de l'obéissance. Les deux premiers concernent les candidats eux-mêmes et les deux suivants deux éléments contextuels. Du côté des candidats, il faut retenir que pour pouvoir « se donner dans l'obéissance » ceux-ci doivent « exister », « être reconnus comme personnes » et « être estimés et aimés »; de manière concomitante, ils doivent être aidés à « trouver la vraie liberté » afin de faire « ce qui plaît au Père ». Concernant le contexte, il faut retenir la place de la médiation de l'Église, son magistère et les constitutions de l'institut comme expression de la volonté de Dieu et le témoignage des aînés d'une manière prépondérante, mais pas indispensable.

En conclusion, il est possible de dire que l'apport de *PI* sur le thème de l'autorité et de l'obéissance est principalement constitué par son commentaire du c. 601. Ce commentaire permet de préciser ce qu'est l'obéissance religieuse et d'en préciser les contours et les exigences.

⁸² Ibid., dans *AAS*, 82 (1990), 483, *DC*, 87 (1990), 393.

2.2.2 – Instruction sur la collaboration inter-instituts pour la formation (1998)

En 1998, afin de poursuivre la réflexion entreprise par *PI*⁸³ et encouragée par *VC*⁸⁴, la CIVCSVA publie une instruction, approuvée en forme commune par le pape Jean-Paul II et signée par le cardinal E. Martínez Somalo, entièrement dédiée aux questions sur « la collaboration entre les instituts qui se consacrent aux œuvres de l'apostolat pour la formation de leurs membres⁸⁵ ». Après avoir rappelé les raisons de la mise en œuvre de telles collaborations dans son introduction⁸⁶, l'instruction développe quatre chapitres couvrants : « les principes fondamentaux et directives pratiques⁸⁷ », « la collaboration dans les différentes étapes de la formation⁸⁸ », « les instituts de sciences religieuses et de formation philosophique et théologique⁸⁹ » et « la collaboration inter-instituts pour la formation des formateurs et des formatrices⁹⁰ ». Dans sa conclusion⁹¹, elle souligne la riche valeur ecclésiale de ces collaborations et confirme l'action de l'Esprit-Saint dans de telles formations⁹².

⁸³ Voir *CiIpF*, n° 2, dans *EV*, vol. 17 (2000), 1340, *DC*, 96 (1999), 263.

⁸⁴ « J'encourage les instituts de vie consacrée à collaborer entre eux, surtout dans les pays où, en raison de difficultés particulières, la tentation de repli sur soi peut être forte au détriment de la vie consacrée et de l'Église » (*VC*, n° 53, dans *AAS*, 88 [1996], 426, *DC*, 93 [1996], 371).

⁸⁵ *CiIpF*, n° 2, dans *EV*, vol. 17 (2000), 1340, *DC*, 96 (1999), 263.

⁸⁶ Voir *ibid.*, n° 3, dans *EV*, vol. 17 (2000), 1340-1342, *DC*, 96 (1999), 263-264.

⁸⁷ *Ibid.*, n°s 4-11, dans *EV*, vol. 17 (2000), 1342-1350, *DC*, 96 (1999), 264-267.

⁸⁸ *Ibid.*, n°s 12-18, dans *EV*, vol. 17 (2000), 1351-1358, *DC*, 96 (1999), 267-269.

⁸⁹ *Ibid.*, n°s 19-22, dans *EV*, vol. 17 (2000), 1358-1365, *DC*, 96 (1999), 269-272.

⁹⁰ *Ibid.*, n°s 23-26, dans *EV*, vol. 17 (2000), 1366-1371, *DC*, 96 (1999), 272-274.

⁹¹ Voir *ibid.*, n° 27, dans *EV*, vol. 17 (2000), 1372-1373, *DC*, 96 (1999), 274-275.

⁹² Voir S. BISIGNANO, « Collaborazione inter-istituti nella formazione : Presentazione dell'istruzione », dans *Vita consacrata*, 35 (1999), 461-479.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

L'autorité et l'obéissance ne sont absolument pas mentionnées dans cette instruction. Pourtant, il est probable que du côté de l'expérience pratique la confrontation des multiples acteurs de la formation, eux-mêmes issus d'instituts différents, pose de multiple manière un questionnement sur ce thème. Une recherche avec comme objectif d'évaluer les relations d'autorité et d'obéissance dans ces contextes particuliers, serait certainement une grande source d'enseignements.

2.3 – L'Église dans son rôle exhortatif

Le don de la vie religieuse pour l'Église et l'efficacité du signe eschatologique qu'elle représente sur la vocation chrétienne⁹³ doivent régulièrement être remis en lumière et approfondis. Si annuellement depuis 1997 est célébrée le 2 février la journée de la vie consacrée dans cette optique⁹⁴, deux documents d'importance méritent de l'attention.

2.3.1 – La vie consacrée et sa mission dans l'Église et dans le monde : *Vita consecrata* (1996)

À la suite des synodes ordinaires des évêques sur les thèmes des laïcs en 1987 et des prêtres en 1990, à partir desquels ont été publiés les exhortations post-synodales *Christifideles laici*⁹⁵ et *Pastores dabo vobis*⁹⁶, les évêques se réunissent de nouveau en synode ordinaire en 1994 sur le thème : « la vie consacrée et sa mission dans l'Église et

⁹³ Voir LG, n^{os} 43-44, dans AAS, 57 (1966), 49-50, *Le concile Vatican II*, 138-139.

⁹⁴ Voir JEAN-PAUL II, Message du Saint Père Jean-Paul II pour la 1^e journée de la vie consacrée, 6 janvier 1997, dans EV, vol. 19 (1997), 11-15, traduction française dans DC, 94 (1997), 156-158.

⁹⁵ JEAN-PAUL II, Exhortation apostolique post-synodale *Christifideles laici*, 30 décembre 1988, dans AAS, 81 (1989), 393-521, traduction française dans DC, 86 (1989), 152-196.

⁹⁶ JEAN-PAUL II, Exhortation apostolique post-synodale *Pastores dabo vobis*, 25 mars 1992, dans AAS, 84 (1992), 657-804, traduction française dans DC, 89 (1992), 451-503.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

dans le monde ». Avec ce troisième synode, se termine « l'examen systématique des données particulières qui caractérisent les états de vie voulus par le Seigneur Jésus pour son Église⁹⁷ ». Comme pour les deux synodes précédents, le pape Paul-Paul II publie une exhortation post-synodale qu'il intitule *Vita consecrata*⁹⁸ et dont la finalité est de montrer à tous « les fruits de la démarche synodale⁹⁹ ».

Il n'est pas dans la définition d'une exhortation d'avoir une portée législative¹⁰⁰ et *VC* se situe bien dans ce cadre¹⁰¹. Cependant, il faut noter que *VC* fait référence à un certain nombre de canons¹⁰² et n'hésite pas à encourager un travail législatif dans quelques domaines ainsi qu'une nouvelle approche interprétative de canons¹⁰³. Par ailleurs, *VC* contient des éléments de réflexion sur le vœu d'obéissance¹⁰⁴, la responsabilité de l'autorité¹⁰⁵, les défis de la liberté dans l'obéissance¹⁰⁶ ainsi que la manière de faire

⁹⁷ *VC*, n° 4, dans *AAS*, 88 (1996), 380, *DC*, 93 (1996), 352.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ Voir MORRISEY, *Les documents pontificaux et de la curie*, 16.

¹⁰¹ Voir D. GOTTEMOELLER, « *Vita Consecrata* : The Post-Synodal Exhortation on Consecrated Life », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 58 (1996), 177.

¹⁰² Voir D. ANDRÉS, « Meditaciones sobre la exhortación apostólica “*Vita consecrata*” », dans *Commentarium pro religiosiis et missionariis*, 77 (1996), 143-154.

¹⁰³ Voir GOTTEMOELLER, « *Vita Consecrata* : the Post-Synodal », 177.

¹⁰⁴ Voir *VC*, n° 21, dans *AAS*, 88 (1996), 394-395, *DC*, 93 (1996), 358.

¹⁰⁵ Voir *ibid.*, n° 43, dans *AAS*, 88 (1996), 417, *DC*, 93 (1996), 367-368.

¹⁰⁶ Voir *ibid.*, n° 91, dans *AAS*, 88 (1996), 466-467, *DC*, 93 (1996), 388.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

ensemble la volonté du Père¹⁰⁷. Il est donc pertinent de regarder si ce texte apporte quelques éléments nouveaux sur l'autorité et l'obéissance dans la vie religieuse.

Dans son étude, « *Vita Consecrata* : The Post-Synodal Exhortation on Consecrated Life », D. Gottemoeller relève quatre domaines pour lesquels *VC* souhaite un travail législatif et une interprétation de la législation en vigueur : la clôture des moniales¹⁰⁸, les relations entre l'évêque diocésain et un institut ainsi que le rôle des frères dans un institut mixte¹⁰⁹. Ce dernier point¹¹⁰ concerne ce sujet, car il évoque les relations d'autorité et d'obéissance dans ce type d'instituts à travers la problématique de l'accès des frères non-prêtres au gouvernement. *VC* note que certains instituts, dont le charisme fondateur est la mixité c'est-à-dire « la parité des droits et des obligations¹¹¹ » pour tous les membres qu'ils soient prêtres ou non-prêtres, s'en sont éloignés. Suite à ce constat et sans aborder plus profondément la question¹¹², *VC* signale qu'une commission spéciale a été créée avec comme objectif de « résoudre les problèmes concernant cette question¹¹³ ». Le constat fait par *VC* au sujet des instituts mixtes et la création d'une commission sont les avancées du document sur le sujet des droits et obligations dans les instituts mixtes.

¹⁰⁷ Voir *ibid.*, n° 92, dans *AAS*, 88 (1996), 467-468, *DC*, 93 (1996), 388-389.

¹⁰⁸ *Vultum Dei quaerere* répond à cette préoccupation, voir FRANÇOIS, Constitution apostolique sur la vie contemplative féminine *Vultum Dei quaerere*, 29 juin 2016, n°s 31 et 37, http://w2.vatican.va/content/dam/francesco/pdf/apost_constitutions/documents/papa-francesco_costituzione-ap_20160629_vultum-dei-quaerere_fr.pdf, 2016 (5 septembre 2016).

¹⁰⁹ Voir GOTTEMOELLER, « *Vita Consecrata* : the Post-Synodal », 177.

¹¹⁰ Voir *VC*, n° 61, dans *AAS*, 88 (1996), 435, *DC*, 93 (1996), 375.

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² Voir N. HAUSMAN, « Le synode sur la vie consacrée : lumières et questions », dans *Nouvelle revue théologique*, 117 (1995), 499.

¹¹³ *VC*, n° 61, dans *AAS*, 88 (1996), 435, *DC*, 93 (1996), 375.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Le thème du vœu d'obéissance des membres n'est pas l'objet d'une réflexion approfondie¹¹⁴ et homogène dans *VC*. Il se trouve dispersé dans le document. Dans le premier chapitre sur les « sources christologiques et trinitaires de la vie consacrée¹¹⁵ », *VC* énonce dans un court développement théologique¹¹⁶ que les conseils évangéliques sont un don de la Sainte Trinité, « laquelle leur confère seule leur sens profond¹¹⁷ ». Puis, dans le dernier chapitre intitulé « la vie consacrée, manifestation de l'amour de Dieu dans le monde », sous les titres « le défi de la liberté dans l'obéissance » et « faire ensemble la volonté du Père », d'autres éléments sont présentés. Le premier se situe au niveau du modèle du vœu d'obéissance. Celui-ci est le mystère de l'obéissance du Christ à son Père et comme lui « témoigne qu'il n'y a pas de contradiction entre l'obéissance et la liberté¹¹⁸ ». Le second est la volonté du Père comme objet de l'obéissance : « chacun entretient avec les autres un dialogue précieux pour découvrir la volonté du Père, et tous reconnaissent en celui qui est responsable l'expression de la paternité de Dieu ainsi que l'exercice de l'autorité reçue de Dieu, mise au service du discernement et de la communion¹¹⁹ ». Le dernier élément à relever est la présence agissante de Dieu : « celui qui obéit est assuré

¹¹⁴ Voir *ibid.*, n° 21, dans *AAS*, 88 (1996), 394-395, *DC*, 93 (1996), 358.

¹¹⁵ Voir *ibid.*, nos 14-40, dans *AAS*, 88 (1996), 387-414, *DC*, 93 (1996), 355-366.

¹¹⁶ Voir P. CONNER, « *Vita consecrata* : An Ultimate Theology of the Consecrated Life », dans *Angelicum*, 76 (1999), 258.

¹¹⁷ N. HAUSMAN, « L'exhortation post-synodale "*Vita consecrata*" : un document exceptionnel », dans *Nouvelle revue théologique*, 119 (1997), 207.

¹¹⁸ *VC*, n° 91, dans *AAS*, 88 (1996), 466, *DC*, 93 (1996), 388.

¹¹⁹ *Ibid.*, n° 92, dans *AAS*, 88 (1996), 467, *DC*, 93 (1996), 388.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

d'être vraiment en mission, à la suite du Seigneur et non porté par ses propres désirs ou ses propres aspirations¹²⁰ ».

D'une manière tout aussi succincte que pour le vœu d'obéissance, *VC* aborde le thème de l'autorité dans le Chapitre 2 intitulé « La vie consacrée, signe de communion dans l'Église¹²¹ ». Il y est observé « la responsabilité de l'autorité¹²² » sous deux angles : sa nécessité « comme guide des frères et des sœurs sur le chemin spirituel et apostolique¹²³ » et son rôle dans la prise de décision : « le dernier mot appartient à l'autorité, à laquelle il revient ensuite de faire respecter les décisions prises¹²⁴ ».

En résumé, que le document *VC* soit fidèle aux travaux du synode sur la vie consacrée comme en témoigne Gottemoeller¹²⁵ ou « au niveau doctrinal, très en retrait sur les documents préparatoires¹²⁶ » comme en témoigne N. Hausman, on constate que le thème de l'autorité et de l'obéissance n'a pas été l'objet d'une attention particulière. Cependant, *VC* mérite une constante attention comme le souligne le pape François : « Ce document, qui recueille la richesse du Synode des Évêques sur la vie consacrée, contient

¹²⁰ Ibid., dans *AAS*, 88 (1996), 467, *DC*, 93 (1996), 389.

¹²¹ Ibid., n^{os} 41-71, dans *AAS*, 88 (1996), 414-447, *DC*, 93 (1996), 366-380.

¹²² Ibid., n^o 43, dans *AAS*, 88 (1996), 417, *DC*, 93 (1996), 367.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Ibid., n^o 43, dans *AAS*, 88 (1996), 417, *DC*, 93 (1996), 368.

¹²⁵ Voir GOTTEMOELLER, « *Vita Consecrata* : the Post-Synodal », 176.

¹²⁶ HAUSMAN, « Le synode sur la vie consacrée : lumières et questions », 481 et 487.

des éléments toujours très actuels pour poursuivre le renouveau de la vie consacrée et en renforcer le sens évangélique en notre temps¹²⁷ ».

2.3.2 – Repartir du Christ : un engagement renouvelé de la vie consacrée au troisième millénaire (2002)

L'instruction *Repartir du Christ*¹²⁸, approuvée en forme commune par le pape Jean-Paul II et signée par le cardinal Martínez Somalo, est publiée à la suite de l'assemblée plénière de la CIVCSVA du 25 au 28 septembre 2001. Si les événements du 11 septembre 2001 aux États-Unis n'ont probablement pas eu un rôle direct sur les débats de l'assemblée, ils ont certainement eu une influence sur leur atmosphère et certainement sur la première partie de l'introduction de l'instruction. En effet, celle-ci n'hésite pas à dénoncer « les événements dramatiques qui ont eu lieu dans le monde ces dernières années » et présente la vie consacrée « comme une sorte d'Évangile qui se déroule au cours des siècles [...] le prolongement dans l'histoire d'une présence spéciale du Seigneur ressuscité ». Dans une seconde partie¹²⁹, elle s'attache à situer la réflexion de l'assemblée dans la vie de l'Église par des références à *VC*, aux différents synodes des évêques à caractère continental, aux célébrations jubilaires de l'An 2000 et à la lettre apostolique *Novo millennio ineunte*¹³⁰ y

¹²⁷ FRANÇOIS, *Vultum Dei quaerere*, n° 7.

¹²⁸ CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET LES SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE, Instruction sur un engagement de la vie consacrée au troisième millénaire *Repartir du Christ*, 19 mai 2002 (= *RdC*), dans *EV*, vol. 21 (2005), 311-367, traduction française dans *DC*, 99 (2002), 610-635 et 610-635.

¹²⁹ Voir *ibid.*, nos 3-4, dans *EV*, vol. 21 (2005), 314-316, *DC*, 99 (2002), 611-612.

¹³⁰ Voir JEAN-PAUL II, lettre apostolique *Novo millennio ineunte*, 6 janvier 2001, dans *AAS*, 93 (2001), traduction française dans *DC*, 98 (2001), 69-89.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

faisant suite¹³¹. Dans la dynamique suscitée par ces différentes expériences ecclésiales, l'intention de l'instruction est « d'aider la vie consacrée à suivre les grandes orientations pastorales du Saint-Père¹³² »; à « miser tout d'abord sur la spiritualité¹³³ ». Elle fait cela à travers quatre parties identifiées dès son introduction¹³⁴.

Cette instruction, dont le texte original est en italien¹³⁵, n'est pas « un document doctrinal supplémentaire¹³⁶ ». Son appellation d'instruction ne correspond pas au c. 34. Il ne s'y trouve aucun caractère législatif et aucun canon n'y est même mentionné. C'est donc avec une dimension pastorale que le thème de l'autorité et de l'obéissance est abordé.

Dans sa première partie, l'instruction souligne « l'effort louable qui a été accompli afin de parvenir à un exercice de l'autorité et de l'obéissance s'inspirant davantage de l'Évangile, qui affermit, éclaire, convoque, intègre, réconcilie¹³⁷ ». Cependant, il reste du chemin à parcourir que la seconde partie intitulée : « Le courage d'affronter les épreuves

¹³¹ Voir J. GIALLANZA, « Start Afresh : Present in New Ways », dans *Review for Religious*, 62 (2003), 131-132.

¹³² *RdC*, n° 4, dans *EV*, vol. 21 (2005), 316, *DC*, 99 (2002), 612; voir J. GIALLANZA, « Start Afresh : Present in New Ways », 132.

¹³³ *RdC*, n° 4, dans *EV*, vol. 21 (2005), 316, *DC*, 99 (2002), 612; « “Starting Afresh from Christ” presents many aspects of consecrated life, but it focuses “primarily on spirituality” » (C. MANGAN, « The Spirituality of CICLSAL's “Starting Afresh” », dans *Review for Religious*, 62 [2003], 18).

¹³⁴ Voir *RdC*, n° 4, dans *EV*, vol. 21 (2005), 316, *DC*, 99 (2002), 612.

¹³⁵ Voir MANGAN, « The Spirituality of CICLSAL's “Starting Afresh” », 17.

¹³⁶ *RdC*, n° 4, dans *EV*, vol. 21 (2005), 316, *DC*, 99 (2002), 612.

¹³⁷ *Ibid.*, n° 7 dans *EV*, vol. 21 (2005), 318, *DC*, 99 (2002), 613.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

et les défis¹³⁸ » énumère dans un numéro nommé « La tâche des supérieurs et des supérieures¹³⁹ ».

Ce numéro au ton exhortatif cherche à donner des éléments permettant la redécouverte du « sens et la qualité de la vie consacrée¹⁴⁰ ». Après avoir donné cette intention, le paragraphe se divise en deux. D'un côté, il s'adresse aux supérieurs et supérieures qu'il exhorte dans leurs différentes responsabilités et de l'autre il développe le thème de la responsabilité des membres et de leur participation « à la vie et à la mission de la communauté¹⁴¹ ».

Même si aucune référence aux cc. 618 et 619 n'est explicitement faite, il est possible de voir dans ce passage une relecture pastorale de ceux-ci. Enfin, comme à chaque fois que le thème de l'autorité et de l'obéissance est abordé, le pouvoir de décision de l'autorité est réaffirmé : « selon le droit propre, il appartient à l'autorité de prendre les décisions et d'effectuer les choix¹⁴² ».

2.4 – La vie fraternelle en communauté *Congregavit nos in unum Christi amor* (1994)

Dans sa mission d'aide et de soutien aux instituts de vie consacrée et aux sociétés de vie apostolique, la CIVCSVA publie en 1994 un document approuvé en forme commune par le pape Jean-Paul II et signé par le préfet de la congrégation le cardinal Martínez

¹³⁸ Ibid., n° 11, dans *EV*, vol. 21 (2005), 323, *DC*, 99 (2002), 615.

¹³⁹ Ibid., n° 14, dans *EV*, vol. 21 (2005), 326-328, *DC*, 99 (2002), 617.

¹⁴⁰ Ibid., dans *EV*, vol. 21 (2005), 324, *DC*, 99 (2002), 617. « “To start afresh from Christ” signifies that consecrated persons, led by the Holy Spirit, recommit themselves to the critical path of conversion and renewal » (MANGAN, « The Spirituality of CICLSAL's “Starting Afresh” », 19).

¹⁴¹ *RdC*, n° 14, dans *EV*, vol. 21 (2005), 327, *DC*, 99 (2002) 617.

¹⁴² Ibid.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Somalo. Comme son nom l'indique, *Congregavit nos in unum Christi amor* traite du thème de « La vie fraternelle en communauté¹⁴³ ». Ce thème a été retenu en raison du changement dans de nombreux pays de la physionomie de la vie fraternelle en communauté suite à des transformations de la vie religieuse qui « ont eu des effets positifs et d'autres effets plus discutables¹⁴⁴ ». La CIVCSVA souhaite apporter un éclairage afin de « soutenir les efforts réalisés dans beaucoup de communautés religieuses pour améliorer la qualité de leur vie fraternelle¹⁴⁵ » et « offrir des motifs de réflexion à ceux qui se sont éloignés de l'idéal communautaire¹⁴⁶ ».

Ce document est composé d'une introduction, d'une courte première partie suivie de deux plus longues, le tout se terminant par une conclusion générale¹⁴⁷. L'introduction relève quatre domaines qui ont pu participer, d'une manière ou d'une autre et à des degrés divers, au changement de physionomie de la vie fraternelle : l'évolution théologique, l'évolution canonique, l'évolution dans la société et les changements dans la vie

¹⁴³ VFC.

¹⁴⁴ Ibid., n° 1, dans *EV*, vol. 14 (1997), 221, *DC*, 91 (1994), 411.

¹⁴⁵ Ibid., n° 6, dans *EV*, vol. 14 (1997), 229, *DC*, 91 (1994), 414; voir R. MCDERMOTT, « Community Life Supports Mission Reflections in "Vita Fraternalis" », dans *Commentarium pro religiosiis et missionariis*, 81 (2000), 189-205.

¹⁴⁶ VFC, n° 6, dans *EV*, vol. 14 (1997), 229, *DC*, 91 (1994), 414.

¹⁴⁷ Voir E. MCDONOUGH, « The Document on Community Life : *Congregavit Nos in Unum Christi Amor* », dans *The Way Supplement*, 54 (1995), 301; N. HAUSMAN, « La vie fraternelle en communauté : sur le récent document de la Congrégation pour les instituts de vie consacrée et les sociétés de vie apostolique », dans *Vie consacrée*, 67 (1995), 81.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

religieuse¹⁴⁸. La remarque la plus intéressante pour cette étude se situe à la fin de la section sur les changements dans la vie religieuse :

Les nouvelles structures de gouvernement résultant des Constitutions renouvelées requièrent une beaucoup plus grande participation de la part des religieux et religieuses. D'où l'apparition d'une manière différente d'affronter les problèmes en faisant appel au dialogue communautaire, à la coresponsabilité et à la subsidiarité. Tous les membres sont amenés à s'intéresser aux problèmes de la communauté. Cela modifie considérablement les rapports interpersonnels, et par suite la façon de considérer l'autorité. Celle-ci, en bien des cas, a du mal à retrouver pratiquement une place précise dans le nouveau contexte¹⁴⁹.

Il y a ici un constat sur la situation générale vécue dans de nombreux instituts à la suite du changement de paradigme opéré par la rénovation de la vie religieuse voulue par le Concile. Les profondes évolutions dans les structures de gouvernement des instituts dans le but de mieux y associer leurs membres par le dialogue communautaire, la coresponsabilité et la subsidiarité ont eu comme conséquence de modifier la manière de travailler¹⁵⁰ et les rapports des membres avec l'autorité. Dans certains cas, celle-ci a pu perdre les repères qui en permettaient l'expression et il est nécessaire de les redéfinir.

Afin d'essayer de répondre à ce constat, *VFC* rappelle, dans un court passage, la dimension communautaire du vœu d'obéissance : « La profession religieuse est expression du don de soi à Dieu et à l'Église, don vécu dans la communauté d'une famille religieuse. Le religieux n'est pas seulement un appelé, selon une vocation individuelle, mais c'est un "convoqué", c'est-à-dire un appelé ensemble avec d'autres, dont il partage l'existence quotidienne¹⁵¹ ». Puis *VFC* analyse dans un long paragraphe l'autorité au service de la

¹⁴⁸ Voir MCDONOUGH, « The Document on Community Life », 302; HAUSMAN, « La vie fraternelle en communauté », 81.

¹⁴⁹ *VFC*, n° 5, dans *EV*, vol. 14 (1997), 229, *DC*, 91 (1994), 414.

¹⁵⁰ Comme exemple de changements relationnels vécus dans une communauté apostolique féminine voir MCDONOUGH, « The Document on Community Life », 195.

¹⁵¹ Voir *VFC*, n° 44, dans *EV*, vol. 14 (1997), 255-256, *DC*, 91 (1994), 423-424.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

fraternité¹⁵². Ce dernier est divisé en deux parties et évoque, par le ton et la méthodologie, le document *Evangelica testificatio* de Paul VI étudié antérieurement. Dans une première partie, *VFC* s'attache à montrer deux progrès positifs dans la vie fraternelle, mais dont une interprétation parfois équivoque a conduit à un « sentiment de défiance vis-à-vis de l'autorité¹⁵³ ». Le premier est « le désir d'une communion plus profonde entre les membres¹⁵⁴ ». Celui-ci, de temps en temps motivé par une réaction à des expériences d'autoritarisme, peut conduire à un appauvrissement de l'autorité et voire dans certains cas à sa disparition¹⁵⁵. Il en résulte alors une dégradation de la vie communautaire au profit de l'individualisme¹⁵⁶. Le second est engendré par « le climat démocratique¹⁵⁷ ». Si ce dernier peut être à l'origine d'une « meilleure participation de tous au processus de décision¹⁵⁸ », il peut aussi se substituer à l'autorité et alors ne plus permettre qu'elle agisse dans son rôle de médiation de la fraternité comme don de Dieu¹⁵⁹. Cette partie se termine par le rappel d'une des intentions de l'*aggiornamento* qui est de « renouveler le visage de l'autorité pour la relier plus étroitement à ses racines évangéliques et la mettre au service du progrès spirituel de chacun et au service de la vie fraternelle de la communauté¹⁶⁰ ».

¹⁵² Voir *ibid.*, nos 47-53, dans *EV*, vol. 14 (1997), 259-263, *DC*, 91 (1994), 425-426.

¹⁵³ *Ibid.*, n° 48, dans *EV*, vol. 14 (1997), 259, *DC*, 91 (1994), 425.

¹⁵⁴ *Ibid.*

¹⁵⁵ Voir MCDONOUGH, « The Document on Community Life », 305.

¹⁵⁶ Voir *VFC*, n° 48, dans *EV*, vol. 14 (1997), 260, *DC*, 91 (1994), 425.

¹⁵⁷ *Ibid.*

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ Voir *ibid.*

¹⁶⁰ *Ibid.*, n° 49, dans *EV*, vol. 14 (1997), 260, *DC*, 91 (1994), 425.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Dans la seconde partie du paragraphe et dans la continuité des observations faites précédemment, *VFC* s'applique à présenter trois points d'attention sur l'autorité¹⁶¹. L'autorité est avant tout : « une autorité spirituelle¹⁶² »; elle est choisie pour ses qualités spirituelles et doit les mettre au service des membres en vue de construire « des communautés fraternelles en lesquelles Dieu soit cherché et aimé avant tout¹⁶³ » et achève cela à travers « l'animation spirituelle, communautaire et apostolique de sa communauté¹⁶⁴ ». L'autorité a pour objectif de réaliser l'unité¹⁶⁵. Citant des éléments du c. 618, *VFC* décrit les conditions nécessaires à sa réalisation et dénonce les structures contraires à « une vraie “communauté fraternelle dans le Christ”¹⁶⁶ » engendrés par exemple par une maison religieuse qui ne soit qu'un « lieu de résidence¹⁶⁷ » ou par « une juxtaposition de sujets¹⁶⁸ ». Le dernier point réaffirme l'autorité du supérieur dans la décision finale tout en soulignant la richesse qu'un « discernement communautaire¹⁶⁹ » peut apporter à celle-ci. Conscient des oppositions qu'une décision peut engendrer, *VFC*

¹⁶¹ Voir *ibid.*, n° 50, dans *EV*, vol. 14 (1997), 260-261, *DC*, 91 (1994), 425-426.

¹⁶² *Ibid.*, dans *EV*, vol. 14 (1997), 260, *DC*, 91 (1994), 425.

¹⁶³ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 14 (1997), 261, *DC*, 91 (1994), 425.

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ Voir *ibid.*, dans *EV*, vol. 14 (1997), 261, *DC*, 91 (1994), 425-426; McDONOUGH, « The Document on Community Life », 305.

¹⁶⁶ *VFC*, n° 50, dans *EV*, vol. 14 (1997), 261, *DC*, 91 (1994), 426.

¹⁶⁷ *Ibid.*

¹⁶⁸ *Ibid.*

¹⁶⁹ *Ibid.*

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

exhorte le supérieur à faire preuve de « constance et force pour que ce qui a été décidé ne reste pas lettre morte ¹⁷⁰ ».

À la suite de cela, rompant avec le mode descriptif, explicatif ou exhortatif du paragraphe le texte prend un caractère plus autoritaire : « il est en outre nécessaire que le droit propre soit le plus précis possible quand il détermine les compétences respectives de la communauté, des différents conseils, des responsables des divers secteurs, et du supérieur. Le manque de clarté en ce domaine est source de confusion et occasion de conflits¹⁷¹ ». Cette mention explicite du droit propre et de son contenu souligne que la nécessaire objectivation des relations d'autorité doit être mieux prise en compte dans nombre d'instituts. Un déficit de règles encadrant le fonctionnement de leurs différents organes de gouvernement et du rôle des supérieurs est un défi évitable à la vie fraternelle en communauté. Sont concernées les situations dans lesquelles existe un pouvoir, telles que « la communauté, des différents conseils, des responsables des divers secteurs, et du supérieur¹⁷² ». Ce ne sont bien sûr que des exemples et il faut étendre et adapter les instructions formulées aux différents types d'organisation et de gouvernement existant dans chaque institut. La réflexion se poursuit en soulignant les défis d'une communauté fraternelle face au monde : le défi du témoignage contre l'individualisme, l'autoritarisme

¹⁷⁰ Ibid., dans *EV*, vol. 14 (1997), 262, *DC*, 91 (1994), 426.

¹⁷¹ Ibid., n° 51, dans *EV*, vol. 14 (1997), 262, *DC*, 91 (1994), 426.

¹⁷² Ibid.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

ou le communautarisme et celui de l'inculturation¹⁷³. Le document se termine en rappelant le rôle de la foi dans le « mystère salvifique de l'obéissance¹⁷⁴ ».

En conclusion, il peut être affirmé que *VFC* n'apporte pas de développement ou de nouveauté canonique. Ce constat rejoint celui de Hausman qui dans un paragraphe consacré aux apports du texte n'en mentionne aucun¹⁷⁵. Cependant, constatant les diverses formes d'expérience communautaire auxquelles l'interprétation des documents postconciliaires a donné lieu, *VFC* rappelle avec vigueur et sous différents aspects : que la vie fraternelle en communauté est avant tout un don de Dieu, que certains points sont à corriger pour son accueil et certains travers à éviter pour sa croissance véritable et divine. Somme toute, *VFC* a été peu commenté et il semble alors que sa richesse pour les instituts religieux et les sociétés de vie apostolique n'a pas encore été totalement exploitée.

2.5 – Le service de l'autorité et de l'obéissance : *Faciam tuam, Domine, requiram* (2008)

En mai 2004, le conseil de la CIVCSVA se réunit sur la thématique du service de l'autorité dans la vie religieuse. Au cours de ce conseil est proposé le thème de « l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans la vie consacrée » pour la prochaine assemblée plénière de la CIVCSVA¹⁷⁶. Celle-ci se réunit à Rome du 28 au 30 septembre 2005 et travaille à

¹⁷³ Voir *ibid.*, n° 52, dans *EV*, vol. 14 (1997), 262, *DC*, 91 (1994), 426.

¹⁷⁴ *Ibid.*, n° 53, dans *EV*, vol. 14 (1997), 262, *DC*, 91 (1994), 426.

¹⁷⁵ Voir HAUSMAN, « La vie fraternelle en communauté », 86-88.

¹⁷⁶ Voir *FT*, n° 3, dans *EV*, vol. 25 (2011), 299, *DC*, 105 (2008), 621; M. AREITO ARBERAS, « Aspectos jurídicos de la instrucción el servicio de la autoridad y la obediencia », dans *Ius canonicum*, 49 (2009), 654.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

l'aide d'un « *instrumentum laboris*¹⁷⁷ ». Ce thème, reconnaît-elle, « exige un effort particulier de réflexion surtout en raison des changements survenus ces dernières années au sein des instituts et des communautés et aussi à la lumière des propositions contenues dans les plus récents documents magistériels sur le renouveau de la vie consacrée¹⁷⁸ ». À la suite de cette assemblée plénière est engagé un travail de consultation et de rédaction¹⁷⁹ qui aboutit à la publication le dimanche de Pentecôte 2008 de l'instruction *Faciem tuam, Domine, requiram*.

2.5.1 – Le plan général de l'Instruction

La nature et l'autorité du document *FT*, donnée par la CIVCSVA, sont celles d'une instruction¹⁸⁰. Elle est signée par le préfet de la Congrégation le cardinal F. Rodé et est approuvée sous forme commune par le pape Benoît XVI le 5 mai 2008. Ses destinataires sont les « membres des instituts de vie consacrée qui pratiquent la vie fraternelle en communauté », « les membres des sociétés de vie apostoliques » et « les autres personnes

¹⁷⁷ Voir E. HERNÁNDEZ, « El documento de la obediencia afronta la situación actual con realismo y optimismo », <http://www.agustinosrecoletos.com/news/view/131-latest-news-actualidad/109-eusebio-hernandez-the-document-on-obedience-faces-squarely-the-present-situation-with-optimism> (5 novembre 2015).

¹⁷⁸ *FT*, n° 3, dans *EV*, vol. 25 (2011), 299-300, *DC*, 105 (2008), 631.

¹⁷⁹ Voir AREITO ARBERAS, « Aspectos jurídicos de la instrucción », 654; A. GARDIN, « Des orientations pour un exercice évangélique de l'autorité : Entretien avec S. Exc. Mgr. Gardin », dans *L'Osservatore Romano*, édition française, 27 mai 2008, 2.

¹⁸⁰ « No se encuentra, sin embargo, la nota que apareció en una instrucción anterior, concretamente en *Potissimum institutioni* : orientaciones sobre la formación en los institutos religiosos publicada en 1990, mediante la que se advertía que “la Congregación para los institutos de vida consagrada y las sociedades de vida apostólica que publica el presente documento, le atribuye el carácter de instrucción según el c. 34 del Código de Derecho Canónico” » (AREITO ARBERAS, « Aspectos jurídicos de la instrucción », 655).

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

consacrées¹⁸¹ ». Toutefois, ce thème affecte, à des degrés divers, toute vie chrétienne authentique¹⁸².

Avant de donner son objectif principal, l'instruction présente dans son introduction la nécessité de faire évoluer la pratique de l'autorité dans le prolongement, « providentiel », de l'affirmation de « la valeur du respect pour la dignité de la personne humaine¹⁸³ » effectuée par la culture des sociétés occidentales¹⁸⁴. Il est à noter que si la valeur exprimée est une valeur universelle, le texte la met en lumière dans le contexte culturel occidental¹⁸⁵. Ce positionnement peut soulever un questionnement sur ses limites, autant sur la présentation théologique de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance que sur la pertinence des réflexions pratiques soulevées dans le contexte d'une autre culture¹⁸⁶. En effet, si ailleurs dans l'introduction un large développement est fait sur « le vaste monde de la vie

¹⁸¹ *FT*, n° 3, dans *EV*, vol. 25 (2011), 300, *DC*, 105 (2008), 631.

¹⁸² « Además, en el artículo que apareció en *L'Osservatore Romano* al día siguiente de la publicación de la instrucción, se indicaba la luz que el documento puede arrojar en las distintas áreas de la vida de la Iglesia e incluso de la sociedad civil » (AREITO ARBERAS, « Aspectos jurídicos de la instrucción », 654). Voir F. CIARDI, « Autorità e obbedienza nella vita consacrata. Il potere è serviziodi », dans *L'Osservatore Romano*, édition italienne, 29 mai 2008; P. CHAVEZ, « Le service de l'autorité et de l'obéissance : réflexion sur la nouvelle instruction de la congrégation pour les instituts de vie consacrée », dans *L'Osservatore Romano*, édition française, 27 mai 2008, 2; P. ROVIRA, « Autorité et obéissance dans la vie religieuse : à propos de l'instruction *Faciam tuam* », dans *UISG*, 138 (2008), 3.

¹⁸³ *FT*, n° 2, dans *EV*, vol. 25 (2011), 299, *DC*, 105 (2008), 630.

¹⁸⁴ « Dans l'introduction du document, on analyse les changements de ces dernières années qui exigent une réflexion particulièrement engagée sur ce thème » (P. CABRA, « Le service de l'autorité et l'obéissance : présentation de l'instruction *Faciam tuam* », dans *Vies consacrées*, 80 [2008], 164).

¹⁸⁵ « Early in the document, we are reminded that our world has changed significantly in recent year. Though limiting its comments to the West in this regard, the text points out that one of the most significant traits of modernity is the respect given to the dignity of the human person » (S. SAMMON, « The Year that Changed Everything », dans *Sequela Christi*, 34 [2008], 198).

¹⁸⁶ Par exemple en Afrique « le grand souci est d'arriver à une vie consacrée africaine, c'est-à-dire un style de vie qui intègre les réalités culturelles africaines; une vie consacrée qui soit en mesure d'harmoniser la double fidélité : fidélité au Christ et à son Évangile et fidélité à l'Afrique "comme milieu de vie et d'expression" » (M. KATAYI, « Autorité-Pouvoir dans les instituts de vie consacrée de droit diocésain en Afrique subsaharienne », dans *Commentarium pro religiosus et missionariis*, 91 [2010], 374).

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

consacrée¹⁸⁷ » dans lequel sont énumérés de nombreux éléments de la problématique sur le sujet incluant l'élément culturel¹⁸⁸, cela ne dissipe pas totalement l'impression d'un cadre de référence restreint aux sociétés occidentales.

C'est à l'intérieur de ce cadre, avec les limites soulignées et sans avoir l'ambition de traiter toutes les problématiques suscitées par le thème de l'autorité et de l'obéissance dans la vie consacrée que l'instruction se donne deux objectifs. Le premier, qu'elle nomme principal, est de « réaffirmer qu'obéissance et autorité, quand bien même elles sont pratiquées de multiples façons, ont toujours une relation particulière avec le Seigneur Jésus, Serviteur obéissant¹⁸⁹ ». C'est l'aspect vertical de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance. Le second est « d'aider l'autorité dans son triple service : aux personnes appelées à vivre leur consécration; à construire des communautés fraternelles; à participer à la mission commune¹⁹⁰ ». C'est l'aspect horizontal de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance. Sous les mots de A. Gardin, secrétaire de la CIVCSVA et signataire en second de l'instruction, ce document du dicastère « entend simplement et humblement aider les personnes consacrées à vivre avec conscience, mais aussi avec joie, leur recherche de Dieu et leur fidélité à son égard¹⁹¹ ». Cet objectif pastoral est toujours à garder en mémoire

¹⁸⁷ *FT*, n° 3, dans *EV*, vol. 25 (2011), 300, *DC*, 105 (2008), 631.

¹⁸⁸ Voir *ibid.*

¹⁸⁹ *Ibid.*, n° 3, dans *EV*, vol. 25 (2011), 301, *DC*, 105 (2008), 632.

¹⁹⁰ *Ibid.*

¹⁹¹ GARDIN, « Des orientations pour un exercice évangélique de l'autorité », 2.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

durant sa lecture afin de ne pas perdre l'esprit du document résumant les réflexions actuelles du magistère sur le thème de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance¹⁹².

Le plan de l'instruction est similaire à celui de *VC*¹⁹³. Ainsi, la première partie intitulée « Consécration et recherche de la volonté de Dieu¹⁹⁴ » est à mettre en parallèle avec le premier chapitre de *VC* : « Aux sources christologiques et trinitaires de la vie consacrée¹⁹⁵ »; la seconde partie intitulée : « Autorité et obéissance dans la vie fraternelle¹⁹⁶ » est à mettre en parallèle avec le chapitre : « La vie consacrée signe de communion dans l'Église¹⁹⁷ », et la dernière intitulée : « En mission¹⁹⁸ » correspond à l'ultime chapitre de *VC* : « La vie consacrée, manifestation de l'amour de Dieu dans le monde¹⁹⁹ ». Ceux-ci se terminent par deux prières. De plus, la congrégation, auteur de l'instruction, prend soin de noter la continuité de celle-ci avec les principaux documents magistériels la précédant²⁰⁰. Cette base de travail est complétée par l'utilisation de

¹⁹² « What the document does offer, however, is a good summary of some of the reflexion about both topics that has taken place among the members of CICLSAL as well as others. It contains many fine features and includes sections on the theological foundation for authority and obedience as well as the practical application of both in community and ministry » (SAMMON, « The Year that Changed Everything », 197).

¹⁹³ Voir CABRA, « Le service de l'autorité et l'obéissance : présentation de l'instruction *Faciem tuam* », 164; J. SANZ MONTES, « Autoridad y obediencia en la vida fraterna como búsqueda del rostro de Dios », dans *Sequela Christi*, 34 (2008), 109.

¹⁹⁴ *FT*, n^{os} 4-15, dans *EV*, vol. 25 (2011), 302-319, *DC*, 105 (2008), 632-640.

¹⁹⁵ *VC*, n^{os} 14-40, dans *AAS*, 88 (1996), 387-414, *DC*, 355-366.

¹⁹⁶ *FT*, n^{os} 16-22, dans *EV*, vol. 25 (2011), 319-330, *DC*, 105 (2008), 640-645.

¹⁹⁷ *VC*, n^{os} 41-71, dans *AAS*, 88 (1996), 414-447, *DC*, 366-380.

¹⁹⁸ *FT*, n^{os} 23-29, dans *EV*, vol. 25 (2011), 331-342, *DC*, 105 (2008), 645-650.

¹⁹⁹ *VC*, n^{os} 72-103, dans *AAS*, 88 (1996), 447-479, *DC*, 380-393.

²⁰⁰ « Surtout les instructions *Potissimum institutioni* de 1990, La vie fraternelle en communauté de 1994, l'exhortation post-synodale *Vita consecrata* de 1996, et l'instruction *Repartir du Christ* de 2002 » (*FT*, n^o 3, dans *EV*, vol. 25 [2011], 302, *DC*, 105 [2008], 632).

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

documents magistériels ainsi que de nombreuses références à l'hagiographie monastique²⁰¹.

Chacune des parties de l'instruction est à peu près de longueur similaire et suit un schéma identique : à une exposition de théologie biblique générale principalement néotestamentaire, mais pas seulement, succède un ensemble d'indications pratiques à destination de l'autorité et des membres²⁰². Cette forme de présentation n'est pas sans rappeler l'instruction *EE* composée elle aussi d'une partie doctrinale à laquelle succède une autre composée d'une liste d'éléments normatifs. Il convient maintenant d'analyser le contenu de chacune des sections en distinguant leurs apports théologiques puis leurs apports pratiques.

2.5.2 – Première partie : « Consécration et recherche de la volonté de Dieu »

Le titre de cette partie²⁰³ lie deux éléments fondamentaux de la vie de l'Église : la vie consacrée comme un don de Dieu à son Église²⁰⁴ avec la recherche de la volonté de Dieu comme le devoir de tout croyant. C'est dans cette perspective que cette partie se développe.

²⁰¹ Voir CABRA, « Le service de l'autorité et l'obéissance : présentation de l'instruction *Faciem tuam* », 170.

²⁰² Voir *ibid.*, 164.

²⁰³ Voir *FT*, nos 4-15, dans *EV*, vol. 25 (2011), 302-319, *DC*, 105 (2008), 632-640.

²⁰⁴ Voir *LG*, n° 43, dans *AAS*, 57 (1965), 49, *Le concile Vatican II*, 137; *VC*, dans *AAS*, 88 (1996), 377, *DC*, 93 (1996), 351.

2.5.2.1 – Présentation théologique

Dans cette section²⁰⁵, l'instruction, comme réponse à l'initiative bienveillante de Jésus : « Qui cherchez-vous?²⁰⁶ », présente la grande quête du cœur du religieux : « C'est ta face, Seigneur, que je cherche²⁰⁷ ». De ce point de rencontre va être inaugurée une « *via amoris*²⁰⁸ » dans laquelle l'initiative de Dieu à conduire le religieux à lui rencontre la volonté de celui-ci de le rejoindre. Pour le religieux, « les voies pour le rejoindre²⁰⁹ » sont l'écoute et l'obéissance à la volonté de Dieu, ce que le texte détaille théologiquement et bibliquement.

Ce développement suit un ordre organique dont le point de départ est une analyse biblique du lien entre l'obéissance et l'écoute : l'obéissance devient une écoute de Dieu dans une relation de type filial. Cette écoute « fonde la dignité humaine²¹⁰ » et conduit l'être humain à sa « plénitude²¹¹ » en l'inscrivant dans « le dessein par lequel Dieu nous a conçus avec un amour de Père²¹² ». Elle touche aussi l'humanité entière comme peuple à l'image d'Israël que tout l'Ancien Testament invite, à travers l'écoute, à obéir à Dieu : « à l'écoute suit l'obéissance²¹³ ». Ainsi, *FT* définit l'écoute et l'obéissance d'une part au

²⁰⁵ Voir *FT*, nos 4-12, dans *EV*, vol. 25 (2011), 302-313, *DC*, 105 (2008), 632-637.

²⁰⁶ *Ibid.*, n° 4, dans *EV*, vol. 25 (2011), 302, *DC*, 105 (2008), 632.

²⁰⁷ *Ibid.*

²⁰⁸ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 303, *DC*, 105 (2008), 633.

²⁰⁹ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 303, *DC*, 105 (2008), 632.

²¹⁰ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 304, *DC*, 105 (2008), 633.

²¹¹ *Ibid.*, n° 5, dans *EV*, vol. 25 (2011), 303, *DC*, 105 (2008), 633.

²¹² *Ibid.*

²¹³ *Ibid.*, n° 6, dans *EV*, vol. 25 (2011), 304, *DC*, 105 (2008), 633.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

niveau de la relation personnelle d'un être avec Dieu et d'autre part au niveau de l'ensemble des êtres unis dans un même peuple, à l'image du peuple d'Israël. Dans les deux cas, il est fait mention de la même écoute et de la même obéissance libératrice. D'un côté, elle est « chemin de croissance et donc de liberté de la personne²¹⁴ » et de l'autre une « réponse libre et libératrice du nouvel Israël à la proposition du nouveau pacte²¹⁵ ». C'est donc à l'intérieur de ces perspectives, unifiées par la volonté divine et exprimées à travers sa parole, que se situe la finalité de l'écoute et de l'obéissance dans la vie religieuse.

L'écoute qui conduit à l'obéissance présuppose une parole. La première parole divine est « l'appel à être²¹⁶ » auquel l'être humain répond par son premier acte d'obéissance, celui de : « venir à l'existence²¹⁷ ». Cet acte devient pleinement humain par l'acceptation libre de la créature de son état de dépendance vis-à-vis de son créateur. En dehors de cette parole initiale de Dieu, celui-ci se manifeste quotidiennement au croyant adhérent à sa Parole et la méditant. Il y révèle son alliance d'amour et « les modalités à travers lesquelles Dieu veut libérer ses fils²¹⁸ ». Dans ce passage, l'instruction présente aux croyants la Parole de Dieu comme première source « par laquelle Dieu se révèle et se communique lui-même²¹⁹ ». Ce qui est vrai pour tout croyant prend une modalité nouvelle pour ceux qui consacrent leur vie à Dieu. Ils ont l'impératif d'y obéir pour « entrer dans un

²¹⁴ Ibid., n° 5, dans *EV*, vol. 25 (2011), 304, *DC*, 105 (2008), 633.

²¹⁵ Ibid., n° 6, dans *EV*, vol. 25 (2011), 304, *DC*, 105 (2008), 633.

²¹⁶ Ibid., n° 7, dans *EV*, vol. 25 (2011), 305, *DC*, 105 (2008), 633.

²¹⁷ Ibid.

²¹⁸ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 305, *DC*, 105 (2008), 633-634.

²¹⁹ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 305, *DC*, 105 (2008), 633.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

ordre de valeurs “autre”, saisir un sens nouveau et différent de la réalité, faire l'expérience d'une liberté imprévisible, atteindre le seuil du mystère²²⁰ ». Le religieux entretient donc un rapport particulier avec la Parole de Dieu dont il doit se faire le premier obéissant.

Par la suite, le document présente le Christ comme le guide envoyé par le Père, Un avec lui et « le modèle de toute obéissance²²¹ ». Ainsi, l'obéissance à l'image de celle du Christ envers son Père est la « vérité sur laquelle se construit et se réalise la plénitude de l'homme ». Cependant, pour le croyant, le Christ est aussi « celui auquel s'adresse toute vraie obéissance chrétienne²²² », car il en est à l'origine par ses commandements. Le Christ, comme modèle et source de l'obéissance est la référence centrale de ce à quoi le religieux est appelé à vivre par le conseil évangélique d'obéissance.

Le passage suivant intitulé : « Obéissants à Dieu à travers des médiations humaines²²³ » est fondamental pour comprendre la théologie des médiations²²⁴ dans la vie du croyant et donc dans les médiations relatives à la vie de la personne consacrée. Jésus dans sa vie humaine a expérimenté et vécu la nécessité de passer par des médiations humaines ou « dans les événements de la vie²²⁵ » pour découvrir « la volonté du Père²²⁶ ». Ainsi, le fondement théologique du recours à la médiation de personnes ou d'événements

²²⁰ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 306, *DC*, 105 (2008), 634.

²²¹ Ibid., n° 8, dans *EV*, vol. 25 (2011), 307, *DC*, 105 (2008), 634.

²²² Ibid.

²²³ Ibid., n° 9, dans *EV*, vol. 25 (2011), 308, *DC*, 105 (2008), 635.

²²⁴ Voir *ibid.*

²²⁵ Ibid.

²²⁶ Ibid.; voir ROVIRA, « Autorité et obéissance dans la vie religieuse », 1-2.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

afin de s'approprier la volonté de Dieu repose sur le témoignage de Jésus. C'est pourquoi chaque croyant est dans sa vie invité à découvrir la volonté de Dieu pour lui à travers des médiations. La volonté de Dieu s'inscrit dans toute l'étendue des activités humaines, aussi bien séculières avec « les lois qui règlent la vie en société et dans les dispositions de ceux qui sont appelés à la guider²²⁷ » qu'ecclésiastiques « dans la règle, dans les supérieurs, dans la communauté²²⁸ ». Fort de ce fondement théologique, l'instruction pose de façon intelligible que la relation d'autorité et d'obéissance dans un institut religieux doit être au service de la recherche de la volonté de Dieu par le rôle de médiation qu'elle est appelée à jouer. Elle n'omet pas aussi de présenter les difficultés d'obéissance liées aux limites du médiateur chargé de découvrir et présenter la volonté divine. Afin de vivre de l'obéissance dans les moments plus difficiles, l'instruction invite le membre à faire appel à l'Esprit Saint pour le conduire comme Jésus a été conduit pour sa mission depuis sa Conception à la Passion²²⁹.

Le dernier paragraphe du développement théologique de cette partie, intitulé « Autorité au service de l'obéissance à la volonté de Dieu²³⁰ », commence par rappeler que tout membre d'un même institut doit être animé par la même intention quant à la recherche de la volonté de Dieu. Puis, évoquant le rôle de l'autorité comme médiation dans la vie consacrée, il précise que celle-ci doit « rechercher avec intensité et droiture la volonté de

²²⁷ *FT*, n° 9, dans *EV*, vol. 25 (2011), 308, *DC*, 105 (2008), 635.

²²⁸ *Ibid.*, n° 11, dans *EV*, vol. 25 (2011), 310, *DC*, 105 (2008), 636.

²²⁹ Voir *ibid.*

²³⁰ *Ibid.*, n° 12, dans *EV*, vol. 25 (2011), 311, *DC*, 105 (2008), 636-637.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Dieu²³¹ ». Elle doit être libérée de toute ambition personnelle de sorte que : « les frères et les sœurs puissent percevoir que quand elle commande, elle le fait uniquement pour obéir à Dieu²³² ». Par conséquent, l'autorité et l'obéissance ne font qu'un dans la recherche de la volonté de Dieu; ce que l'instruction conclut par l'affirmation théologique suivante :

Dans le but de faire la volonté de Dieu, autorité et obéissance ne sont donc pas deux réalités distinctes ou même opposées, mais deux dimensions de la même réalité évangélique, du même mystère chrétien, deux façons complémentaires de participer à la même offrande du Christ. Autorité et obéissance se trouvent personnifiées en Jésus : c'est pourquoi elles doivent être en relation directe avec lui et en configuration réelle avec lui. La vie consacrée veut simplement vivre *Son* autorité et *Son* obéissance²³³.

On vient de constater que ce premier volet théologique s'est organiquement déployé en partant de l'initiative de Dieu interrogeant le cœur du croyant à la réponse de celui-ci par l'écoute de sa Parole et par son obéissance. L'ensemble est vécu à travers des médiations humaines et événementielles à la suite de Jésus reçu comme exemple. De manière concomitante, l'instruction développe une théologie de l'obéissance religieuse dans laquelle la personne consacrée choisit d'obéir à une autorité et aux normes régissant son institut comme des médiations de la volonté de Dieu.

2.5.2.2 – Présentation des éléments pratiques

Cette section²³⁴ est divisée en deux. Sous un premier titre : « Quelques priorités dans le service de l'autorité²³⁵ », l'instruction présente sept éléments sur « la recherche de

²³¹ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 312, *DC*, 105 (2008), 637.

²³² Ibid.

²³³ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 312-313, *DC*, 105 (2008), 637.

²³⁴ Voir *ibid.*, n^{os} 13-14, dans *EV*, vol. 25 (2011), 313-318, *DC*, 105 (2008), 637-639.

²³⁵ Ibid., n^o 13, dans *EV*, vol. 25 (2008), 313, *DC*, 105 (2008), 637-638.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

la volonté de Dieu²³⁶ » à poursuivre par un supérieur dans un institut consacré. En lien avec les développements théologiques précédents et nommés « priorité », elles sont comme un *vade-mecum* à son adresse pour l'exercice de son office²³⁷. Ainsi, l'autorité est : « avant tout une autorité spirituelle²³⁸ », « appelée à garantir à sa communauté le temps et la qualité de la prière²³⁹ », « appelée à promouvoir la dignité de la personne²⁴⁰ », « appelée à donner courage et espérance dans les difficultés²⁴¹ », « appelée à garder vivant le charisme de sa famille religieuse²⁴² », « appelée à garder vivant le “*sentire cum ecclesia*”²⁴³ », et « appelée à accompagner le chemin de formation permanente²⁴⁴ ». Chaque point est accompagné d'un conseil et/ou d'une mise en garde lui donnant son aspect pratique et expérimental.

Le second titre de cette section intitulé : « Le service de l'autorité à la lumière des normes ecclésiales²⁴⁵ » aborde les liens juridiques entre les éléments prioritaires exposés

²³⁶ Ibid., n° 18, dans *EV*, vol. 25 (2011), 321, *DC*, 105 (2008), 641.

²³⁷ « Dans la partie plus spécifiquement concrète de cette première partie, intitulée “Quelques priorités dans le service de l'autorité”, la source d'inspiration est sans conteste l'instruction sur La vie fraternelle en communauté du 2 février 1994. Les divers points d'application sont un ample commentaire du numéro 50 de ce texte, où l'on parle des devoirs de l'autorité, quand elle est exercée dans un contexte de communion fraternelle » (CABRA, « Le service de l'autorité et l'obéissance : présentation de l'instruction *Faciem tuam* », 166-167).

²³⁸ *FT*, n° 13, dans *EV*, vol. 25 (2011), 313, *DC*, 105 (2008), 637.

²³⁹ Ibid.

²⁴⁰ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 314, *DC*, 105 (2008), 637.

²⁴¹ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 314, *DC*, 105 (2008), 638.

²⁴² Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 315, *DC*, 105 (2008), 638.

²⁴³ Ibid.

²⁴⁴ Ibid., n° 13, dans *EV*, vol. 25 (2011), 316, *DC*, 105 (2008), 638.

²⁴⁵ Ibid., n° 14, dans *EV*, vol. 25 (2011), 317, *DC*, 105 (2008), 639.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

et le Code de droit canonique²⁴⁶. L'objectif est exposé sans détour : « pour que ces priorités ne soient pas comprises comme seulement facultatives²⁴⁷ ». La formulation de cette déclaration par l'utilisation de la négation renforce le caractère impératif des priorités en dénonçant une mauvaise interprétation possible. Trois niveaux de lien juridique sont énoncés : « l'obéissance du supérieur²⁴⁸ » formulée dans le Code par les cc. 590, § 2, 601 et 617, « l'esprit de service²⁴⁹ » formulé par le c. 618, et la « sollicitude pastorale²⁵⁰ » formulée par le c. 619. Ces thèmes sont aussi abordés dans d'autres documents du magistère²⁵¹.

Cette première partie se termine par une comparaison entre un trait social chez certains de nos contemporains qui mêle la recherche et/ou la peur de perdre son autonomie, sa liberté, son indépendance avec la liberté que la recherche de la volonté de Dieu donne à la personne consacrée²⁵². Le témoignage de cette « liberté des enfants de Dieu²⁵³ » est « la première mission de la personne consacrée²⁵⁴ » auprès des autres. Bien que ce passage

²⁴⁶ Voir AREITO ARBERAS, « Aspectos jurídicos de la instrucción », 656.

²⁴⁷ *FT*, n° 14, dans *EV*, vol. 25 (2011), 317, *DC*, 105 (2008), 639.

²⁴⁸ *Ibid.*

²⁴⁹ *Ibid.*

²⁵⁰ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 318, *DC*, 105 (2008), 639.

²⁵¹ Voir AREITO ARBERAS, « Aspectos jurídicos de la instrucción », 656-663.

²⁵² Voir *FT*, n° 15, dans *EV*, vol. 25 (2011), 318-319, *DC*, 105 (2008), 639-640. « Le caractère central de l'obéissance dans la vie de chaque chrétien contraste avec le manque d'importance avec lequel elle est considérée et vécue dans la culture actuelle, même ecclésiale. Dans certains milieux catholiques elle est même vue avec une certaine attitude de refus, peut-être parce qu'on la considère comme quelque chose qui va à l'encontre des valeurs humaines fondamentales de la liberté, de l'autonomie et même de sa propre conscience » (CHAVEZ, « Réflexion sur la nouvelle instruction », 2).

²⁵³ *FT*, n° 14, dans *EV*, vol. 25 (2011), 319, *DC*, 105 (2008), 639.

²⁵⁴ *Ibid.*

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

semble annoncer une transition vers une partie développant le thème de la mission, il n'en est rien. Celle-ci ne sera abordée que plus tard dans le document.

2.5.3 – Seconde partie : « Autorité et obéissance dans la vie fraternelle »

L'institution dans laquelle l'exercice de l'autorité et de l'obéissance trouve sa place est une communauté « authentifiée par l'Église²⁵⁵ » où se pratique la vie fraternelle. Il s'agit d'une communauté de vie dans laquelle une personne consacrée peut trouver un « itinéraire de recherche de Dieu et de sainteté²⁵⁶ ». Ce thème est exposé avant celui sur la mission. Le choix d'un tel ordre hiérarchique indique qu'avant même la mission, les consacrés doivent vivre l'autorité et l'obéissance dans la vie fraternelle comme premier milieu de leur croissance spirituelle²⁵⁷. À la suite d'une section théologique²⁵⁸ se développant organiquement, l'instruction présente une liste d'éléments pratiques²⁵⁹.

2.5.3.1 – Présentation théologique

Cette section dégage quatre points théologiques développés d'une manière organique et abordés successivement. Les trois premiers s'articulent autour de données scripturaires et le quatrième autour de la notion théologique de la spiritualité de communion.

²⁵⁵ Ibid., n° 9, dans *EV*, vol. 25 (2011), 308, *DC*, 105 (2008), 635.

²⁵⁶ Ibid.

²⁵⁷ « La vie fraternelle est le second élément constitutif de la vie religieuse et de sa mission. Si dans un passé lointain on pouvait, au nom de l'obéissance, laisser dans l'ombre l'édification de la communauté fraternelle, plus récemment, c'est au nom de la communion fraternelle qu'on a couru le risque de mettre entre parenthèse l'obéissance et l'autorité. L'instruction cherche à apporter un équilibre entre autorité et fraternité » (CABRA, « Le service de l'autorité et l'obéissance : présentation de l'instruction *Faciem tuam* », 167-168).

²⁵⁸ Voir *FT*, n°s 16-19, dans *EV*, vol. 25 (2011), 319-322, *DC*, 105 (2008), 640-641.

²⁵⁹ Voir *ibid.*, n°s 20-22, dans *EV*, vol. 25 (2011), 322-330, *DC*, 105 (2008), 641-645.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Le premier point²⁶⁰ établit le lien entre la vie fraternelle et la place de l'autorité et de l'obéissance. Il est introduit par les citations des différents commandements de Jésus sur l'amour fraternel²⁶¹. Ceux-ci sont donnés comme la base théologique, « un des engagements fondamentaux de la vie consacrée », sur laquelle repose « la construction d'une communauté fraternelle ». En parallèle, le texte souligne l'aide que peut apporter un exercice juste de l'autorité et de l'obéissance pour la croissance du vœu d'obéissance et spécialement dans les rapports interpersonnels.

Le second point²⁶² établit le rôle de l'autorité comme un service pour la vie d'une communauté et la manière dont cette dernière se trouve à son tour au service du royaume. Chacun, en se laissant conduire par l'Esprit devient fils ou fille de Dieu²⁶³ et par conséquent, tous deviennent entre eux frères et sœurs. Dans un devenir, celui qui reçoit l'autorité, guidé par l'Esprit, a pour devoir d'aider à la construction fraternelle de sa communauté en imitant le Christ serviteur²⁶⁴. Les frères et sœurs, sous la motion de l'Esprit et unis par lui, sont au service du Royaume et du projet rédempteur de Dieu. Ce point se conclut par une réflexion sur l'attitude du supérieur. Sa fidélité dans l'obéissance au Christ est pour les membres de sa communauté une aide à la compréhension et à la croissance de leur propre obéissance.

²⁶⁰ Voir *ibid.*, n° 16, dans *EV*, vol. 25 (2011), 319-320, *DC*, 105 (2008), 640.

²⁶¹ Voir Mt 22,37-39; Jn 13,34-35.

²⁶² Voir *FT*, n° 17, dans *EV*, vol. 25 (2011), 320, *DC*, 105 (2008), 640.

²⁶³ Voir Rm 8,14.

²⁶⁴ Voir Jn 13,1-17; Mc 10,45.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Le troisième point²⁶⁵ expose le rôle de l'Esprit dans la réalisation de l'unité. Par leur réponse à l'appel de Dieu et la recherche en commun de sa volonté²⁶⁶, les membres d'une communauté témoignent de « la paternité unique qui vient de Dieu²⁶⁷ », de « la fraternité née de l'Esprit²⁶⁸ » et de « la liberté intérieure des personnes qui s'en remettent à Dieu malgré les limites humaines de ceux qui le représentent²⁶⁹ ». Cependant, cela ne pourrait se faire sans l'obéissance unifiante à l'Esprit qui « rend chacun disponible pour le Royaume²⁷⁰ ». Ce point se termine en insistant sur les deux principes indispensables à l'unité : « la recherche de la volonté de Dieu et la disponibilité à l'accomplir²⁷¹ ».

Le dernier point traite de la spiritualité de communion et de la sainteté communautaire²⁷². Il s'appuie sur une démarche argumentative différente de celle des points précédents. En effet, il n'est pas introduit par l'autorité des Écritures, mais en relevant un trait caractéristique de la personne : sa capacité à développer des relations interpersonnelles. Capacité que l'anthropologie a mise en valeur, dont les Écritures témoignent et qui affecte positivement les communautés religieuses. C'est dans cette réalité humaine que la « spiritualité de communion²⁷³ » définie comme « le climat spirituel de

²⁶⁵ Voir *FT*, n° 18, dans *EV*, vol. 25 (2011), 320-321, *DC*, 105 (2008), 640-641.

²⁶⁶ Voir Col 3,15.

²⁶⁷ *FT*, n° 18, dans *EV*, vol. 25 (2011), 321, *DC*, 105 (2008), 640.

²⁶⁸ *Ibid.*

²⁶⁹ *Ibid.*

²⁷⁰ *Ibid.*

²⁷¹ *Ibid.*, n° 18, dans *EV*, vol. 25 (2011), 321, *DC*, 105 (2008), 641.

²⁷² Voir *ibid.*, n° 19, dans *EV*, vol. 25 (2011), 321-322, *DC*, 105 (2008), 641.

²⁷³ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 321, *DC*, 105 (2008), 641.

l'Église du troisième millénaire²⁷⁴ » et la « mission²⁷⁵ » définie comme « l'engagement partagé avec tous les membres du peuple de Dieu²⁷⁶ » se vivent autour de l'Eucharistie dans la vie consacrée. Dans cette perspective s'inscrit la sainteté communautaire, c'est-à-dire la présence du Christ ressuscité dans les relations interpersonnelles. Placer le thème anthropologique des relations interpersonnelles au cœur du processus de sainteté communautaire ouvre à cette dernière une perspective de croissance intéressante. En effet, cela donne une place légitime à tous les domaines de la connaissance humaine permettant d'enrichir, d'approfondir, d'expliquer, de réguler, et de corriger si nécessaire « la dimension relationnelle de l'être humain²⁷⁷ » dans la vie communautaire²⁷⁸.

2.5.3.2 – Présentation des éléments pratiques

La section intitulée « Le rôle de l'autorité pour la croissance de la fraternité²⁷⁹ » est introduite par un court paragraphe composé principalement d'une citation de l'instruction *VFC* rappelant le rôle-cadre du droit propre dans l'harmonie de la vie communautaire et celui de l'autorité²⁸⁰. Il s'ensuit une énumération de sept caractéristiques

²⁷⁴ Ibid.

²⁷⁵ Ibid.

²⁷⁶ Ibid.

²⁷⁷ Ibid.

²⁷⁸ « Dans les deux chapitres sur la vie communautaire et sur la mission, nous trouvons des réflexions (parfois seulement des allusions) riches et concrètes, des nuances de type psychologique et sociologique qui devront être l'objet d'approfondissements supplémentaires » (CHAVEZ, « Réflexion sur la nouvelle instruction de la congrégation pour les instituts de vie consacrée », 2).

²⁷⁹ *FT*, n° 20, dans *EV*, vol. 25 (2011), 322, *DC*, 105 (2008), 641-642.

²⁸⁰ Voir *VFC*, n° 51, dans *EV*, vol. 14 (1997), 262, *DC*, 91 (1994), 426.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

sur « le rôle de l'autorité pour la croissance de la vie fraternelle²⁸¹ ». Chaque caractéristique est commentée avec un ton pastoral s'appuyant sur le magistère et la tradition monastique, puis est illustrée par des exemples extraits de la vie quotidienne d'une communauté religieuse. Ainsi, le service de l'autorité est caractérisé par « le service de l'écoute²⁸² », « la création d'un climat propice au dialogue, au partage et à la coresponsabilité²⁸³ », « l'incitation à la contribution de tous à ce qui concerne tout le monde²⁸⁴ ». Elle est « au service des personnes et de la communauté²⁸⁵ », elle applique « le discernement communautaire²⁸⁶ », elle est familière aux trois étapes « discernement, autorité et obéissance²⁸⁷ », et enfin s'inscrit dans « l'obéissance fraternelle²⁸⁸ ». L'originalité de cette section ne provient pas de la présentation de caractéristiques nouvelles sur l'autorité et l'obéissance dans la vie religieuse, mais de leur exposition commentée dans un document officiel de la congrégation. Cela leur donne une pertinence et une autorité nouvelles dans la vie de tout institut. Ces caractéristiques doivent progressivement imprégner toute la culture de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance d'un institut afin de le rendre, ainsi que chacun de ses membres, encore plus à l'écoute de la volonté de Dieu.

²⁸¹ *FT*, n° 20, dans *EV*, vol. 25 (2011), 322, *DC*, 105 (2008), 641-644.

²⁸² *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 323, *DC*, 105 (2008), 641-644.

²⁸³ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 324, *DC*, 105 (2008), 642.

²⁸⁴ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 324-325, *DC*, 105 (2008), 642.

²⁸⁵ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 325-326, *DC*, 105 (2008), 643.

²⁸⁶ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 326-327, *DC*, 105 (2008), 643.

²⁸⁷ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 327-328, *DC*, 105 (2008), 643-644.

²⁸⁸ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 328-329, *DC*, 105 (2008), 644.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Deux paragraphes concluent cette seconde partie. Le premier est une mise en garde sévère contre toute forme d'abus d'autorité : « celui qui cherche dans son office un moyen pour apparaître ou pour s'affirmer, pour se faire servir ou pour asservir, se place manifestement en dehors du modèle évangélique de l'autorité²⁸⁹ ». Il rappelle aussi que « les attitudes et les sentiments du Bon Pasteur » que doit manifester l'autorité sont des facteurs facilitant une obéissance volontaire.

Le second paragraphe fait le lien entre la vie fraternelle et la mission. Il montre qu'en partant du commandement de Jésus sur l'amour du prochain (Jn 15,12), le magistère a développé un lieu théologique dans lequel vie fraternelle et mission sont en corrélation jusqu'à ne faire qu'un. Ce qui est illustré par une citation de *VFC* : « la communion fraternelle en tant que telle est déjà un apostolat²⁹⁰ ». La mission fait donc partie intégrante des fondamentaux de la vie religieuse.

2.5.4 – Troisième partie : « En mission »

Le titre de cette troisième partie évoque le mouvement de celui qui est engagé dans une mission. Pour le croyant, la mission n'est pas liée à un objectif qui s'éteint une fois obtenu. Elle est liée, par la foi, à la mission salvifique du Christ et ne s'arrêtera qu'avec elle. La vie consacrée se trouve donc en mission avec l'ensemble de l'Église, cela fait partie intégrante de ce qu'elle est.

Cette troisième partie, la plus composite des trois, présente le lien existant entre l'obéissance et la mission. Il est possible de distinguer quatre sections. Les deux premières

²⁸⁹ Ibid., n° 21, dans *EV*, vol. 25 (2011), 329, *DC*, 105 (2008), 644.

²⁹⁰ Ibid., n° 22, dans *EV*, vol. 25 (2011), 330, *DC*, 105 (2008), 645.

peuvent être étudiées ensemble. La première constituée d'une formulation du lieu théologique présentant le lien entre mission et obéissance se trouve accompagnée par une seconde formulant une liste d'éléments pratiques. Elles se distinguent clairement d'une troisième exposant les difficultés à obéir et à exercer l'autorité. La dernière composée de deux prières fait fonction de conclusion générale.

2.5.4.1 – Présentation théologique et pratique du lien entre mission et obéissance

L'origine du lien entre mission et obéissance se trouve dans la vie même de Jésus²⁹¹. En effet, en s'appuyant sur les Évangiles²⁹² l'instruction met en évidence que la vie de Jésus est une vie d'obéissance totale au Père. Elle est donc en parfaite osmose à sa volonté et ainsi « Lui-même est la mission du Père²⁹³ ». À son tour, en accueillant le Christ, le croyant accueille sa mission et devient « lieu de sa présence et donc continuation de sa vie dans l'histoire, pour donner aux autres la possibilité de le rencontrer²⁹⁴ ». Toujours en s'appuyant sur la vie du Christ²⁹⁵ qui « est la mission du Père²⁹⁶ » et pour qui « dire oui signifie tout simplement obéir²⁹⁷ », l'instruction affirme qu'il est « impossible de concevoir la mission, si ce n'est en relation avec l'obéissance²⁹⁸ ». Elle présente alors trois

²⁹¹ Voir *ibid.*, n° 23, dans *EV*, vol. 25 (2011), 331, *DC*, 105 (2008), 645.

²⁹² Voir Jn 5,36-38; 6,38-40; 7,16-18.

²⁹³ *FT*, n° 23, dans *EV*, vol. 25 (2011), 331, *DC*, 105 (2008), 645.

²⁹⁴ *Ibid.*

²⁹⁵ Voir Ap 3,14; 2 Cor 1,20.

²⁹⁶ *FT*, n° 23, dans *EV*, vol. 25 (2011), 331, *DC*, 105 (2008), 645.

²⁹⁷ *Ibid.*

²⁹⁸ *Ibid.*

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

caractéristiques sur la manière de vivre la mission : il faut être envoyé, avoir un lien avec celui qui envoie et avoir un lien avec le contenu. Puis, trois caractéristiques relatives à l'attitude de celui qui est en mission : il veut suivre le Christ « dans la peine et dans les souffrances²⁹⁹ », par son obéissance il a « la certitude de servir le Seigneur³⁰⁰ » et son intention est « d'accomplir l'adorable volonté de Dieu³⁰¹ ».

Après avoir mis en évidence dans les deux premiers paragraphes le lien théologique entre obéissance et mission et extrait de celui-ci certaines caractéristiques, le texte présente l'autre aspect de ce lien : le rapport entre « autorité et mission³⁰² ». Il le fait en établissant une liste de « tâches importantes³⁰³ » afin que le détenteur de l'autorité puisse l'exercer d'une manière équilibrée. C'est-à-dire, sans « délaissier les personnes³⁰⁴ », comme cela s'est vu dans le passé, ou sans que l'autorité se trouve compromise par des membres ou une structure organisationnelle. Il est bien affirmé de nouveau que « si l'autorité ne peut pas (et ne doit pas) tout faire, elle est cependant responsable de tout³⁰⁵ ».

Six tâches majeures apparaissent pour l'exercice de l'autorité dans la vie consacrée dans le contexte actuel. Après l'énoncé de chacune est donné un court commentaire permettant de saisir son enjeu et les défis qu'elle représente. Elles sont toutes à la forme

²⁹⁹ Ibid., n° 24, dans *EV*, vol. 25 (2011), 332, *DC*, 105 (2008), 645.

³⁰⁰ Ibid.

³⁰¹ Ibid.

³⁰² Ibid., n° 25, dans *EV*, vol. 25 (2011), 332-338, *DC*, 105 (2008), 646-648.

³⁰³ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 332, *DC*, 105 (2008), 646.

³⁰⁴ Ibid.

³⁰⁵ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 333, *DC*, 105 (2008), 646.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

active et de ce fait chacune forme une proposition normative : « l'autorité encourage à assumer les responsabilités et à les respecter quand elles sont assumées³⁰⁶ », « l'autorité invite à affronter les diversités dans un esprit de communion³⁰⁷ », « l'autorité maintient l'équilibre entre les différentes dimensions de la vie consacrée³⁰⁸ », « l'autorité a un cœur miséricordieux³⁰⁹ », « l'autorité a le sens de la justice³¹⁰ », et « l'autorité promeut la collaboration avec les laïcs³¹¹ ». Si ces tâches s'adressent en premier lieu à celui qui détient l'autorité, il est aussi dans l'intérêt de celui qui a à obéir de les connaître. En effet, cela ne peut que contribuer à un exercice plus harmonieux de l'autorité et de l'obéissance.

Parmi ces tâches, celle qui s'exprime comme « l'autorité a le sens de la justice » comporte des éléments à mettre en valeur dans le cadre de cette recherche. Si le pardon fait partie des grands commandements de Jésus³¹², il n'exclut pas la justice. Celle-ci doit se manifester, car « il existe des comportements, de la part des membres de certaines fraternités de consacrés, qui nuisent gravement au prochain et qui impliquent une responsabilité à l'égard des personnes extérieures à la communauté et à l'égard de l'institution à laquelle ils appartiennent³¹³ ». Le texte ne précise pas de quel genre de comportements il est question. Cependant, ils doivent nuire gravement au prochain et la

³⁰⁶ Ibid.

³⁰⁷ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 334, *DC*, 105 (2008), 646-647.

³⁰⁸ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 334-335, *DC*, 105 (2008), 647.

³⁰⁹ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 336, *DC*, 105 (2008), 647.

³¹⁰ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 336-337, *DC*, 105 (2008), 647-648.

³¹¹ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 337-338, *DC*, 105 (2008), 648.

³¹² Voir Mt 18,21-22.

³¹³ *FT*, n° 25, dans *EV*, vol. 25 (2011), 336, *DC*, 105 (2008), 647-648.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

personne en être redevable envers la société et son institution. L'instruction prend soin de préciser ce qu'implique cette redevabilité de l'autorité envers la victime : « il est nécessaire d'avoir un sens rigoureux de responsabilité et de charité envers ceux qui ont éventuellement eu à souffrir du comportement incorrect de personnes consacrées³¹⁴ ». Puis, dans une déclaration à la fois préventive et normative, l'instruction stipule « que celui ou celle qui commet une erreur sache qu'il doit répondre personnellement des conséquences de ses actes » comme « un premier pas sur le chemin de la miséricorde³¹⁵ ». Ainsi, dans cette tâche, l'autorité doit prendre soin d'équilibrer différents éléments en vue du bien de tous : le pardon dû « au frère qui a péché³¹⁶ » ainsi que la justice envers : « les personnes sans défense et les victimes³¹⁷ », la société, l'institution et le coupable de l'abus.

2.5.4.2 – Des points particuliers : « les difficiles obéissances », « obéissance et objection de conscience », « la difficile autorité »

Dans cette section précédant la conclusion de l'instruction, trois points délicats de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance ont été répertoriés et étudiés pour eux-mêmes³¹⁸.

³¹⁴ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 337, *DC*, 105 (2008), 648.

³¹⁵ Ibid.

³¹⁶ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 336, *DC*, 105 (2008), 647.

³¹⁷ Ibid., dans *EV*, vol. 25 (2011), 337, *DC*, 105 (2008), 648.

³¹⁸ Jean-Paul II souligne quelques années avant la problématique de la difficulté à obéir : « It is easy to understand that the difficulty of obedience often lies in perceiving this divine representation in a human creature. But if the mystery of the Cross appears here, it should be kept in view. It should always be remembered that religious obedience is not simply a human submission to a human authority. Whoever obeys, submits himself to God, to the divine will expressed in the will of the superiors. It is a matter of faith. Religious must believe in God who communicates his will to them through their superiors. Even when the superior's faults are apparent, their will, if not contrary to the law of God or to the Rule, expresses the divine will. Even when from the standpoint of human judgement the decision does not seem wise, a faith judgement accepts the mystery of God's will : *mysterium Crucis* » (JEAN-PAUL II, Discourse : Evangelical Obedience in Consecrated Life, n° 4, 53).

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

Il s'agit de situations dans lesquelles l'autorité et/ou l'obéissance du supérieur ou du membre se trouvent profondément mises au défi. Le premier paragraphe étudie le cas des « difficiles obéissances³¹⁹ ». C'est une lecture pratique de situations dans lesquelles le membre se trouve confronté à devoir obéir à des décisions prudentielles et conjoncturelles différentes de celles qu'il aurait lui-même élaborées de manière légitime et peut-être plus adéquate. Pour répondre à cela, l'instruction s'appuie sur les enseignements de saint Benoît et de saint François pour éclairer un membre sur l'attitude à tenir. Après un temps de dialogue, c'est « l'amour et la communion³²⁰ » qui doivent ordonner l'exercice de l'autorité et de l'obéissance. Dans ces circonstances, la souffrance du membre est fondée et légitime; l'instruction l'invite ultimement à prendre le Christ comme modèle d'obéissance dans l'accomplissement de la volonté du Père durant sa Passion.

Dans le combat intérieur qu'entraîne une difficulté à obéir, la conscience est le lieu de cette lutte spirituelle durant laquelle un membre cherche la volonté de Dieu. Dans ce sens, un paragraphe est affecté à la question de « l'obéissance et l'objection de conscience³²¹ ». S'il n'est pas à exclure que ce soit ce que la personne « perçoit au plus profond d'elle-même qui représente la volonté de Dieu³²² », elle ne peut le réaliser qu'à la suite d'un discernement attentif au cours duquel tous les moyens traditionnels proposés dans la vie religieuse sont exercés, particulièrement la médiation des supérieurs.

³¹⁹ *FT*, n° 26, dans *EV*, vol. 25 (2011), 338, *DC*, 105 (2008), 648-649.

³²⁰ *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 339, *DC*, 105 (2008), 648.

³²¹ *Ibid.*, n° 27, dans *EV*, vol. 25 (2011), 340-341, *DC*, 105 (2008), 649-650.

³²² *Ibid.*, dans *EV*, vol. 25 (2011), 340, *DC*, 105 (2008), 649.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

À la suite des difficultés d'obéissance, l'instruction regarde les défis auxquels l'autorité doit faire face et leurs conséquences : « la difficile autorité³²³ ». Le manque de coopération des membres de manière individuelle ou communautaire peut conduire les autorités à « connaître le découragement et le désenchantement³²⁴ », les entraîner à « devenir des gestionnaires de la routine³²⁵ ». Les seuls éléments de réponse qu'apporte l'instruction à ces situations sont le regard de Jésus sur l'exercice de ce service « comme un acte d'amour envers lui³²⁶ » et l'assurance qu'il est un chemin de sanctification.

Avant de conclure, l'instruction rappelle que la vie est encadrée par deux actes d'obéissance – l'acceptation du don de la vie et sa remise :

C'est par un acte d'obéissance, bien qu'inconscient que nous sommes venus à la vie, accueillant la Volonté bonne qui nous a préférés à notre non-existence. Nous concluons notre chemin par un autre acte d'obéissance, que nous voudrions le plus possible conscient et libre, mais surtout, expression d'abandon envers le Père bon qui nous appellera définitivement à Lui dans son Royaume de lumière infinie, où prendra fin notre recherche, et où nos yeux le verront, en un dimanche sans fin. Alors nous serons pleinement obéissants et accomplis, parce que nous dirons pour toujours oui à l'Amour qui nous a faits pour que nous soyons heureux avec Lui et en Lui³²⁷.

Ce paragraphe donne une vision d'ensemble de la vie humaine dans son lien d'obéissance avec son créateur qu'elle appelle Père et avec qui chaque personne sera unie

³²³ Ibid., n° 28, dans *EV*, vol. 25 (2011), 341-342, *DC*, 105 (2008), 650; voir V. TIRIMANNA, « Are Religious Superiors Called to Be “Politically Correct?” », dans *Review for Religious*, 65 (2006), 166-176.

³²⁴ *FT*, n° 28, dans *EV*, vol. 25 (2011), 341, *DC*, 105 (2008), 650.

³²⁵ Ibid.

³²⁶ Ibid.

³²⁷ Ibid., n° 29, dans *EV*, vol. 25 (2011), 342, *DC*, 105 (2008), 650.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

par son amour et dans son amour au terme de sa vie. Enfin, l'instruction se termine par une prière de l'autorité³²⁸ et une prière à Marie³²⁹.

L'instruction *FT* est le document officiel le plus élaboré et le plus récent publié sur le thème de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance. En alliant les dimensions pastorales, théologiques et normatives, il propose aux instituts de vie consacrée de revisiter, d'approfondir ou de renouveler leur exercice de l'autorité et de l'obéissance avec ambition sur son aspect vertical et son aspect horizontal. Il propose des réponses à certaines préoccupations ou inquiétudes concrètes vécues dans les instituts, n'hésitant pas à dénoncer les fausses pistes que certains ont pu prendre. Dans le cadre de cette étude, il offre une base solide à l'élaboration d'une recherche sur les attentes contemporaines des membres d'instituts sur un exercice respectueux de l'autorité et de l'obéissance. Il ouvre des pistes de réflexion sur l'apport des sciences sociales dans les rapports interpersonnels d'autorité et d'obéissance.

Conclusion

Dans ce chapitre, il a été parcouru chacun des principaux documents adressés aux instituts de vie consacrée et publiés à la suite du Code de 1983. L'exercice de l'autorité et de l'obéissance étant un des fondements de la vie consacrée, il n'est pas surprenant de le retrouver d'une manière ou d'une autre dans presque tous les documents. Une instruction lui est même entièrement consacrée. La doctrine est homogène sur le rôle de l'autorité. Le supérieur est celui qui, avec un esprit de service, prend les décisions après une écoute active

³²⁸ Ibid., n° 30, dans *EV*, vol. 25 (2011), 342-343, *DC*, 105 (2008), 650.

³²⁹ Ibid., n° 31, dans *EV*, vol. 25 (2011), 343-344, *DC*, 105 (2008), 651.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

qui peut avoir différentes formes selon le charisme de chaque institut. Elle est établie pour : la recherche de la volonté de Dieu de personnes lui ayant consacré leur vie au sein d'un institut, pour la promotion de la vie fraternelle en communauté ainsi que pour la mission de l'institut. De manière concomitante, l'obéissance est une réponse à la Parole de Dieu à travers l'autorité légitime en vue de réaliser ces trois fins. L'autorité et l'obéissance exercées par des personnes faillibles peuvent connaître des épreuves dans leur exercice. Ces épreuves sont conditionnées par les circonstances de temps, de lieu et de culture. Elles évoluent. L'instruction *FT* est une éminente synthèse de l'enseignement de l'Église sur l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans la vie consacrée³³⁰ ainsi qu'un ensemble de réponses à certaines problématiques contemporaines. Cependant, il est aussi fait le constat que la conscience personnelle que chaque individu porte sur sa propre dignité et sa valeur individuelle dans la société s'est explicitée au cours du temps³³¹. Cela a pour conséquence de modifier les attentes collectives de la société sur le respect de la personne ainsi que la prévention des abus. Son corollaire est d'affecter par de nouvelles attentes le thème de l'autorité et de l'obéissance des membres des instituts de vie consacrée. Si l'instruction a approfondi les aspects doctrinaux et pastoraux du thème de l'autorité et de l'obéissance et porté les bases d'une écoute renouvelée des attentes actuelles sur celui-ci, il reste à formuler ces attentes légitimes de la société contemporaine et à les intégrer.

De manière concomitante à cette recherche, le pape François a publié la constitution apostolique *Vultum Dei quaerere* sur la vie contemplative féminine. Ce document contient

³³⁰ « L'objectif principal de cette Instruction est de réaffirmer qu'obéissance et autorité, quand bien même pratiquées de multiples façons, ont toujours une relation particulière avec le Seigneur Jésus, Serviteur obéissant » (ibid., n° 3, dans *EV*, vol. 25 [2011], 301, *DC*, 105 [2008], 632).

³³¹ Voir ibid., n° 2, dans *EV*, vol. 25 (2011), 298-299, *DC*, 105 (2008), 630.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

douze points de réflexion³³² et quatorze nouvelles normes pour l'Église latine³³³. Sa mise en œuvre et la publication de documents interprétatifs sont confiées à la CIVCSVA et n'ont pas encore été promulguées. Il est donc prématuré d'essayer d'en évaluer la portée. Cependant, il faut mentionner son article sept sur l'exercice du ministère de l'autorité :

§ 1. Celles qui sont appelées à exercer le ministère de l'autorité, outre le soin de leur propre formation, seront guidées par un réel esprit de fraternité et de service, pour favoriser un climat joyeux de liberté et de responsabilité, de façon à promouvoir le discernement personnel et communautaire et la communication dans la vérité de ce qui se fait, se pense et se dit.

§ 2. Le projet communautaire accueillera volontiers et encouragera l'échange des dons humains et spirituels de chaque sœur, pour l'enrichissement réciproque et le progrès de la fraternité.

La constitution ainsi que ce nouvel article ne mentionnent pas le rôle décisionnaire de l'autorité, mais renforcent l'aspect horizontal de son exercice. Si bien que le premier paragraphe présente la forme de relation interpersonnelle qui doit être créée dans un ministère d'autorité et le second établit la relation qui doit être créée entre le projet communautaire et les aptitudes naturelles et surnaturelles d'une sœur. Ce développement normatif se situe dans le prolongement de l'instruction *Faciem tuam, Domine, requiram* qui insiste sur l'écoute dans l'exercice de l'autorité.

Différents documents et spécialement l'instruction *FT* ont approfondi les aspects doctrinaux et pastoraux du thème de l'autorité et de l'obéissance portant les bases d'une écoute renouvelée des attentes actuelles sur celui-ci de la part des religieux. Pour faire

³³² « J'invite à réfléchir et à discerner sur les douze thèmes suivants relevant de la vie consacrée en général, et de la tradition monastique, en particulier : la formation, la prière, la Parole de Dieu, l'Eucharistie et la Réconciliation, la vie fraternelle en communauté, l'autonomie, les fédérations, la clôture, le travail, le silence, les moyens de communication et l'ascèse » (FRANÇOIS, *Vultum Dei quaerere*, n° 12).

³³³ Voir *ibid.*, Conclusion dispositive.

DOCUMENTS INFLUENÇANT L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ ET L'OBÉISSANCE DES
RELIGIEUX DEPUIS LE CODE DE 1983

justice à l'histoire, il faut compléter cette perspective par les développements de ce thème dans la société civile et noter les parallèles existants.

CHAPITRE 3 – LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Introduction

Parallèlement au développement canonique et magistériel qui a suivi la publication du Code de 1917 et du Code de 1983 abordé dans les chapitres 1 et 2, se sont développées dans le monde séculier des organisations mondiales dont les pays membres travaillent au bien commun de l'humanité par la régulation de certaines activités humaines¹. À travers des accords internationaux, des programmes supranationaux, des recherches scientifiques et la propagation d'une abondante littérature se diffusent progressivement des principes et des règles établissant une culture en faveur du bien commun tels que la santé et la sécurité au travail² et la paix entre les peuples. Quand elle est respectueuse de la personne dans

¹ « Les dépendances humaines s'intensifient. Elles s'étendent peu à peu à la terre entière. L'unité de la famille humaine, rassemblant des êtres jouissant d'une dignité naturelle égale, implique un *bien commun universel*. Celui-ci appelle une organisation de la communauté des nations capable de "pourvoir aux divers besoins des hommes, aussi bien dans le domaine de la vie sociale (alimentation, santé, éducation...), que pour faire face à maintes circonstances particulières qui peuvent surgir ici ou là (par exemple : l'accueil des réfugiés, l'assistance aux migrants et à leurs familles...)" (GS 84, § 2) » (*Catéchisme de l'Église catholique : édition définitive avec guide de lecture*, Lonrai, Centurion/Cerf/Fleurus-Mame/CECC, 1998, 401, art. 1911). « L'État a par ailleurs le devoir de surveiller et de conduire l'application des droits humains dans le secteur économique » (JEAN-PAUL II, lettre encyclique *Centesimus annus*, 1^{er} mai 1991, n° 48, dans *AAS*, 83 [1991], 853, traduction française dans *DC*, 88 [1991], 542).

² La définition de la santé et la sécurité au travail ou en anglais *occupational health and safety* a été adoptée par un comité sur la santé au travail regroupant l'OMS et OIT en 1950 et révisé en 1985 : « Occupational health should aim at : the promotion and maintenance of the highest degree of physical, mental and social well-being of workers in all occupations; the prevention amongst workers of departures from health caused by their working conditions; the protection of workers in their employment from risk resulting from factors adverse to health; the placing and maintenance of workers in an environment adapted to their physiological and psychological capabilities; and, to summarize, the adaptation of work to workers and of each worker to his or her job. The main focus in occupational health is on three different objectives: (i) the maintenance and promotion of workers' health and working capacity; (ii) the improvement of working environment and work to become conducive to safety and health; and (iii) development of work organizations and working cultures in a direction which supports health and safety at work and, in doing so, also promotes a positive social climate and smooth operation, and may enhance the productivity of the enterprises. The concept of working culture is intended in this context to mean reflection of the essential value systems adopted by the enterprise concerned. Such culture is reflected in practice in the managerial systems, personnel policy, principles for participation, training policies and quality management of the enterprise » (WORLD HEALTH ORGANISATION REGIONAL OFFICE FOR EUROPE, Good Practice in Occupational Health Services : A Contribution to Workplace Health, World Health Organisation, 2002, 9, http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0007/115486/E77650.pdf [5 juillet 2016]).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

toutes ses dimensions, cette culture dispose à la réception de l'Évangile comme l'affirme le Concile : « L'Église est fermement convaincue que, pour préparer les voies à l'Évangile, elle peut recevoir une aide importante et variée de la part du monde, qu'il s'agisse des hommes pris individuellement ou de la société humaine, grâce à leurs qualités et à leurs activités³ ».

Il ne s'agit pas dans ce chapitre d'analyser toutes les initiatives prises par ces organisations, mais en parcourant l'histoire de certaines de montrer leur contribution dans un domaine particulier, celui du travail et de la santé au travail⁴. En effet, l'organisation du travail se fait à travers des rapports humains⁵, dont certains sont hiérarchisés, admettant un parallèle avec les relations fraternelles et le gouvernement d'un institut de vie consacrée. Dans le travail institutionnalisé, tout comme dans les instituts religieux, l'exercice de l'autorité et de l'obéissance possède une place fondamentale. Ils ont en commun certains défis et celui de veiller à la santé des travailleurs pour l'un ou des membres pour l'autre en est un majeur.

Pour mieux se rendre compte de l'influence de la société séculière, de ses principes et de ses interactions avec l'Église comme institution, une première partie en présente un exemple abouti lors de la mise en place de la Sécurité sociale en France pour les ministres du Culte et les membres des congrégations religieuses. Une seconde partie présente les

³ GS, n° 29, dans AAS, 58 (1966), 1059, *Le concile Vatican II*, 557.

⁴ « Le soin de la santé des citoyens requiert l'aide de la société pour obtenir les conditions d'existence qui permettent de grandir et d'atteindre la maturité : nourriture et vêtement, habitat, soins de santé, enseignement de base, emploi, assistance sociale » (*Catéchisme de l'Église catholique*, 472, art. 2288).

⁵ « N'importe quelle forme de travail suppose une conception d'une relation que l'être humain peut ou doit établir avec son semblable » (FRANÇOIS, lettre encyclique *Laudato si'*, dans *L'Osservatore Romano*, édition italienne, 19 juin 2015, n° 125, traduction française dans *DC*, 2519 [2015], 39).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

trois organisations mondiales majeures et leur influence sur le travail et la santé au travail. Une troisième partie aborde la santé au travail à travers le nouvel enjeu que représentent les risques psychosociaux (RPS⁶) et une dernière présente comme exemple pratique la mise en place de la prévention des RPS en France à la suite d'accords internationaux. Afin de ne pas se laisser entraîner dans les controverses que tout nouveau développement de connaissance a coutume de voir apparaître, cette étude utilise des documents dont l'autorité est reconnue ou des concepts ayant obtenu un large consensus. L'ensemble de ce chapitre doit permettre de mettre en évidence des caractéristiques particulières de la vision du monde séculier sur le travail et permettre de les confronter avec celles de la vie des instituts religieux sur le thème de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance.

3.1 – La mise en place de la Sécurité sociale pour les ministres du Culte et les congrégations religieuses en France

Afin d'illustrer la réalisation des décisions internationales de l'ONU dans la législation d'un État membre et ses conséquences possibles dans la vie des instituts de vie consacrée, voici l'exemple de la mise en place de la Sécurité sociale en France pour ce groupe social particulier⁷. Cet exemple a été choisi, car le processus est totalement abouti,

⁶ Communément connus sous leur forme abrégée : RPS.

⁷ Pour un exposé de la situation en France et dans d'autres pays européens jusqu'en 1976, voir G. DOLE, *Les ecclésiastiques et la sécurité sociale en droit comparé : intégration des clercs dans la cité*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1976; ID., *La protection sociale du clergé : histoire et institutions ecclésiastiques*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1980; ID., « La protection sociale du clergé en droit canonique et sa mise en œuvre étatique », dans *Revue de droit canonique*, 41 (1991), 67-82; J. BASSOT, *La retraite du clergé : quelle protection sociale pour les prêtres, religieux et religieuses?*, Paris, Les Éditions de l'Atelier/Les éditions ouvrières, 1996.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

pacifié et reflète l'engagement de la France à appliquer l'article 22 de la Déclaration de l'ONU sur les droits de l'homme⁸.

En conséquence de la loi sur la séparation de l'Église et de l'État, connue sous les termes de « Loi de 1905 » et toujours en vigueur⁹, les ministres du Culte ne reçoivent pas de pensions de l'État. Ainsi, entre 1910 et 1941 les premières affiliations de membres de l'Église à un système propre de sécurité sociale voient le jour. De manière concomitante, se développe le statut juridique des membres d'organismes religieux¹⁰. À partir de 1945, une législation spécifique à la sécurité sociale se met en place et progressivement s'étend aux différentes catégories de la population française¹¹. En 1974, « une étape de plus dans l'œuvre de réforme sociale de la V^e République¹² » est concrétisée par le vote d'une loi instaurant la mise en place d'une protection sociale pour tous : « Un système de protection sociale commun à tous les Français sera institué, au plus tard le 1^{er} janvier 1978, dans les

⁸ Article 22 « Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays » (ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Déclaration universelle des droits de l'homme, 75, http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/217%28III%29&Lang=F).

⁹ Article 2 « La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte. En conséquence, à partir du 1^{er} janvier qui suivra la promulgation de la présente loi, seront supprimées des budgets de l'État, des départements et des communes, toutes dépenses relatives à l'exercice des cultes » (RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État, dans *Journal officiel de la république française*, 11 décembre 1905, 7205, <http://www2cnrsfr/sites/thema/fichier/loi1905textespdf> [19 février 2016]); voir DOLE, *La protection sociale du clergé : histoire et institutions ecclésiastiques*, 76.

¹⁰ Voir DOLE, *Les ecclésiastiques et la sécurité sociale*, 132.

¹¹ Voir C. PEYRET, « Seconde session ordinaire de 1974-1975, 1^{er} séance du 29 avril 1975 », dans *Journal officiel de la république française : débats parlementaires, assemblée nationale*, 29 (1975), 2200, <http://archivesassemblee-nationalefr/5/cri/1974-1975-ordinaire2/026pdf> (2 mars 2016).

¹² Ibid.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

trois branches : assurance maladie-maternité, vieillesse, prestations familiales¹³ ». L'année suivante, lors de la discussion du projet de loi sur la généralisation de la Sécurité sociale, le rapporteur du projet note le fait suivant sur son instauration pour toute la population : « Son extension progressive à l'ensemble de la population peut paraître relativement lente puisque le principe en a été affirmé il y a trente ans, tant par le Plan français de 1945, repris du Conseil national de la résistance, que par la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée le 10 décembre 1948 par l'assemblée générale des Nations Unies¹⁴ ». À la phrase suivante, il insiste en rappelant que la Déclaration universelle, à laquelle la France mentionne son attachement dans le préambule de sa constitution du 4 octobre 1958¹⁵, « dispose, en son article 22 que toute personne, en tant que membre de l'ONU, a droit à la sécurité sociale. Cette disposition générale est complétée par l'article 25¹⁶ ». L'obligation de la France comme membre de l'ONU à instaurer un régime de protection sociale pour

¹³ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Loi n° 74-1094, 24 décembre 1974, art. 1, dans *Journal officiel de la république française*, 1974, 13020, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000698847 (2 mars 2016).

¹⁴ PEYRET, « Seconde session ordinaire de 1974-1975 », 2200.

¹⁵ « Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'Homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946, ainsi qu'aux droits et devoirs définis dans la Charte de l'environnement de 2004 »; le préambule de la constitution du 4 octobre 1958 se terminait par le préambule de la constitution de 1946, la dernière partie a été ajoutée par la loi constitutionnelle n° 2005-205 du 1 mars 2005, art. 1 (RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Constitution du 4 octobre 1958, Imprimé par l'Assemblée nationale, 2015, 7, http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/constitution/constitution.pdf [2 mars 2016]).

¹⁶ PEYRET, « Seconde session ordinaire de 1974-1975 », 2200. Article 25 « § 1 Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté » (ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Déclaration universelle des droits de l'homme, 76, http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/217%28III%29&Lang=F).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

tous est donc clairement un argument déterminant dans la discussion parlementaire sur la loi sur la sécurité sociale.

Une des étapes législatives de ce processus va consister à intégrer les ministres du culte et les membres des congrégations religieuses, reconnus comme un groupe social particulier, dans le système général de protection sociale. Dans cet exercice, le législateur doit prendre en compte deux obligations légales en vigueur : « D'une part [...] la loi de 1905 interdit de reconnaître, de subventionner ou de salarier aucun culte¹⁷ » et d'autre part comme cela est souligné : « les lois de 1974 et de 1975, sur la généralisation et l'harmonisation en matière de sécurité sociale, nous imposent de prendre en compte tous les groupes sociaux. Or, qui pourrait nier que les ministres des Cultes sont des citoyens à part entière et qu'ils doivent bénéficier de l'entière solidarité nationale?¹⁸ » Ce qui conduit le rapporteur à poser comme problématique au législateur la recherche d'un équilibre entre deux exigences fondamentales du droit français : l'égalité de tous les citoyens devant la loi et l'interdiction conformément à la loi de 1905 d'octroyer des ressources à une religion¹⁹.

L'obligation pour les ministres du culte et les congrégations religieuses d'être intégrés au système national de sécurité sociale a aussi provoqué un débat à l'intérieure de l'Église catholique française²⁰ comme le souligne le rapporteur :

Celle-ci connaît en effet une très grande diversité. Non seulement nombre de ses clercs, 25 % environ, bénéficient déjà à un titre ou à un autre d'une protection sociale, mais, de

¹⁷ J. DELANEAU, « Première session ordinaire de 1977-1978 : 1^{ère} séance du mardi 6 décembre 1977 », dans *Journal officiel de la république française : débats parlementaires, assemblée nationale*, 113 (1977-1978), 8292, <http://archivesassemblee-nationale.fr/5/cri/1977-1978-ordinaire1/074pdf> (2 mars 2016).

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Voir ibid.

²⁰ Voir F. MÉJAN, « Les ecclésiastiques catholiques et la sécurité sociale », dans *La Revue administrative*, 30 (1977), 133-137.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

surcroît, parmi les clercs qui ne jouissent d'aucune protection, plusieurs courants peuvent se manifester. Certains désirent l'intégration pure et simple au régime de droit commun alors que d'autres sont très réticents devant la mise en place d'un régime de protection sociale. Il est des congrégations, en particulier, qui, aussi bien pour des raisons financières que pour des motifs touchants à la conception qu'elles ont de leur organisation, souhaiteraient, faute de ne pouvoir échapper à la totalité du système, exercer par l'intermédiaire de leur supérieur, un droit d'option leur permettant de ne se garantir que pour une partie des risques²¹.

En suivant l'avis de la hiérarchie catholique,²² le rapporteur propose d'établir un régime obligatoire propre aux ministres du Culte et aux congrégations religieuses²³. Régime, qu'en 1945 l'Église avait refusé pour lui préférer en 1950 un système privé dont l'application n'a offert « qu'une protection très imparfaite²⁴ » et qui est « rejeté par l'ensemble des 140 000 clercs concernés²⁵ ». En conséquence, le 2 janvier 1978 est votée la loi n° 78-4 imposant à tous les ministres du Culte et membres des congrégations et

²¹ DELANEAU, « Première session ordinaire de 1977-1978 : 1^{ère} séance du mardi 6 décembre 1977 », 8293; voir BASSOT, *La retraite du clergé : quelle protection sociale pour les prêtres, religieux et religieuses?*, 85-87.

²² « On notera que la solution envisagée pour les clercs par M. le ministre du Travail correspond à celle pour laquelle l'Assemblée plénière de l'Épiscopat (à Lourdes en 1974) et les deux Unions de supérieurs majeurs des religieux et des religieuses avaient indiqué leur préférence » (SECRETARIAT DE L'ÉPISCOPAT, [FRANCE], *Vers l'officialisation des régimes de prévoyance sociale des prêtres, religieux et religieuses*, lettre circulaire, 14 mai 1975 », dans *DC*, 72 [1975], 635).

²³ Voir DELANEAU, « Première session ordinaire de 1977-1978 : 1^{ère} séance du mardi 6 décembre 1977 », 8293.

²⁴ S. VEIL, « Première session ordinaire de 1977-1978 : 1^{ère} séance du 6 décembre 1977 », dans *Journal officiel de la république française : débats parlementaires, assemblée nationale*, 113 (1977-1978), 8295, <http://archivesassemblee-nationale.fr/5/cr/1977-1978-ordinaire1/074pdf> (14 mars 2016).

²⁵ *Ibid.*

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

collectivités religieuses, sans considération sur leur charisme ou leur tradition, d'être affiliés à un organisme de protection sociale²⁶.

Dans cet exemple sur la protection sociale comme droit de toute personne, est bien mis en évidence, le rôle de la charte de l'ONU, la responsabilité de la France dans son application, le refus de ce principe par la hiérarchie de l'Église dans un premier temps²⁷, puis son adhésion et enfin l'adoption d'une loi contraignant tous les ministres et membres d'une congrégation religieuse à adhérer au système national de protection sociale. Entre la signature par la France de la charte de l'ONU et l'adoption de la loi, une période de trente-trois ans s'est écoulée. Cet exemple montre que tout engagement pris à un niveau international par un État, tant qu'il n'a pas été dénoncé, reste pour lui un objectif à honorer. Cela montre aussi que dans certains domaines si l'Église ne peut pas proposer de solutions pratiques satisfaisantes pour sa propre régulation, les États par leur autorité suppléeront à ses obligations.

²⁶ Article 1 « Les ministres des cultes et les membres des congrégations et collectivités religieuses qui ne relèvent pas, à titre obligatoire, d'un autre régime de sécurité sociale sont garantis contre les risques maladie, maternité, vieillesse et invalidité dans les conditions fixées par la présente loi » (RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Loi n° 78-4, 2 janvier 1978, dans *Journal officiel de la république française*, 1978, 147, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000518103 [2 mars 2016]); pour un exposé des solutions adoptés par d'autres pays à la même époque, voir DOLE, *Les ecclésiastiques et la sécurité sociale*, 99-265.

²⁷ « Depuis 1928, c'est-à-dire depuis les premières lois relatives aux assurances sociales, les évêques et les supérieurs des congrégations mirent tout en œuvre pour soustraire leurs établissements aux obligations patronales envers les personnels ecclésiastiques, y compris dans les secteurs de l'enseignement et des professions socio-médicales. Invoquant "le jeu des institutions canoniques", ils soutinrent plus tard avec succès devant la cour de cassation que le prêtre n'est point le salarié, ni même le préposé, de son évêque » (MÉJAN, « Les ecclésiastiques catholiques et la sécurité sociale », 131).

3.2 – La place de la santé au travail dans certaines institutions internationales

Les trois grandes organisations internationales que sont : l'Organisation internationale du travail, l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation mondiale de la santé prêtent toutes à leur niveau de compétence une attention particulière au travail et à la santé au travail comme un facteur du développement humain. En partant de leur fondation, il s'agit ici de présenter leurs apports pour l'humanité et leurs travaux dans ces domaines.

3.2.1 – L'Organisation internationale du travail (1919)

L'Organisation internationale du travail est une agence fondée à la suite de la Première Guerre mondiale par le Traité de Versailles, le 28 juin 1919²⁸. Elle est reconnue par l'Organisation des Nations Unies comme une de ses agences spécialisées depuis 1946²⁹. Dans le préambule de sa Constitution se trouvent sa déclaration générale d'intention³⁰, son domaine d'intervention³¹ et son ambition politique³². Dans une annexe

²⁸ Voir Traité de Versailles 1919, dans *Bulletin officiel : (1919-1920)*, vol. 1, Genève, Bureau international du travail, 1923, 337-351, <http://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/download/partxiii-treaty.pdf> (17 janvier 2016); E. TAWIL, *Relations internationales*, 3^e édition, Paris, Vuibert, 2013, 189-192.

²⁹ Article 1 « L'Organisation internationale du Travail est reconnue par les Nations Unies comme étant une institution spécialisée investie de la responsabilité de prendre des mesures appropriées, aux termes de son instrument fondamental, pour l'accomplissement des objectifs prévus à cet instrument » (ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Constitution de l'Organisation internationale du travail et textes sélectionnés*, Genève, Bureau international du travail, 2010, 74, <http://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/download/constitution.pdf> [26 janvier 2016]).

³⁰ « Attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale » (ibid., 5).

³¹ « Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions » (ibid.).

³² « Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays » (ibid.).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

subséquente sont répertoriés ses neuf principes généraux³³. Si le texte de la Constitution a reçu différents amendements depuis son adoption³⁴, son objectif visant à l'amélioration des conditions de travail, dont le préambule donne une liste à titre d'exemple, n'a pas varié. Ce n'est pas le cas de son annexe qui a vu ses principes et objectifs revisités et précisés en 1944 par la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT, connu sous le titre de Déclaration de Philadelphie³⁵. D'autres déclarations aux thèmes plus circonscrits ont été adoptées depuis 1919, mais reposent en grande partie sur les principes de la Constitution et de son annexe³⁶.

3.2.1.1 – L'objectif de l'OIT et celui de la déclaration de Philadelphie de 1944

Après avoir énoncé « la paix universelle et durable³⁷ » comme principe moteur du travail de l'OIT, le préambule de la Constitution expose une liste de différentes conditions sociales liées au travail pouvant s'opposer à la paix. Puis à titre d'exemple, présente une

³³ Voir « Traité de Versailles 1919 », art. 427, 350-351.

³⁴ « Le texte original de la Constitution, établi en 1919, a été modifié par l'amendement de 1922, entré en vigueur le 4 juin 1934; l'Instrument d'amendement de 1945, entré en vigueur le 26 septembre 1946; l'Instrument d'amendement de 1946, entré en vigueur le 20 avril 1948; l'Instrument d'amendement de 1953, entré en vigueur le 20 mai 1954; l'Instrument d'amendement de 1962, entré en vigueur le 22 mai 1963, et l'Instrument d'amendement de 1972, entré en vigueur le 1er novembre 1974 » (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID,P62_LANG_CODE:2453907,fr#amendments [27 janvier 2016]).

³⁵ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Constitution de l'Organisation internationale du travail et textes sélectionnés, 23-24.

³⁶ G. RODGERS et al., *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*, Genève, Bureau international du travail, 2009, 7-11, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104645.pdf (2 mars 2016).

³⁷ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Constitution de l'Organisation internationale du travail et textes sélectionnés, 5.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

longue liste de propositions³⁸ pour « améliorer ces conditions³⁹ ». Ainsi, par ce procédé descriptif, le préambule balise le champ d'intervention de l'Organisation sans en formaliser ou catégoriser ses compétences. Une annexe à cet objectif en énumérant neuf « méthodes et principes », sans exclure la possibilité d'en ajouter, est remplacée en 1944 par la Déclaration de Philadelphie. La constitution de l'OIT ainsi que celle de la Société des Nations⁴⁰ sont historiquement les premières organisations séculières à caractère universel, ce qui explique à la fois leurs audaces et certaines de leurs faiblesses⁴¹.

Lors de sa 26^e session en 1946, la conférence générale de l'OIT se réapproprie la problématique de ses buts et objectifs pour les reformuler d'une manière plus juridique et précise dans la Déclaration de Philadelphie⁴². Ses différentes parties « énoncent les principes, les sujets à traiter et les moyens de gouvernance qui sont au cœur des travaux de l'OIT⁴³ ». Ce document ne peut être analysé en profondeur dans le cadre de cette étude, cependant certaines affirmations sont à signaler pour leur pertinence dans le cadre de ce chapitre. Il est affirmé que « tous les êtres humains ont [...] le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité

³⁸ Voir *ibid.*

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ La Société des Nations est aussi fondée par le traité de Versailles, voir *Traité de Versailles 1919*, Paris, Nancy, Strasbourg, Librairie militaire Berger-Levrault, 1919.

⁴¹ « Il n'existait aucun modèle dont on aurait pu s'inspirer pour créer l'OIT et la Société des Nations. On pouvait donc essayer des solutions originales, ce qui ne serait peut-être plus concevable, si on devait créer de nos jours ce genre d'institutions » (RODGERS et al., *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale*, 1919-2009, 7).

⁴² Voir *ibid.*, 7.

⁴³ *Ibid.*

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

économique et avec des chances égales⁴⁴ », « l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun⁴⁵ », « une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations⁴⁶ », « un niveau adéquat d'alimentation, de logement et de moyens de récréation et de culture⁴⁷ ». La présentation de ces éléments permet de mieux appréhender d'une part les différents objets sur lesquels l'OIT va travailler et d'autre part les enjeux sociétaux qu'ils abordent. Leur actualité ne se dément pas et le pape François continue d'encourager les entrepreneurs et dirigeants dans ce sens 70 ans après : « Il est décisif d'accorder une attention spéciale à la

⁴⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Constitution de l'Organisation internationale du travail et textes sélectionnés, 23.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid., 24.

⁴⁷ Ibid. « Les droits des travailleurs, comme tous les autres droits, se basent sur la nature de la personne humaine et sur sa dignité transcendante. Le Magistère social de l'Église a voulu en mentionner quelques-uns, en souhaitant leur reconnaissance dans les ordonnancements juridiques : le droit à une juste rémunération; le droit au repos; le droit "à des lieux et des méthodes de travail qui ne portent pas préjudice à la santé physique des travailleurs et qui ne blessent pas leur intégrité morale"; le droit que soit sauvegardée sa personnalité sur le lieu de travail, "sans être violenté en aucune manière dans sa conscience ou dans sa dignité"; le droit à des subventions convenables et indispensables pour la subsistance des travailleurs au chômage et de leurs familles; le droit à la retraite ainsi qu'à l'assurance vieillesse, l'assurance maladie et l'assurance en cas d'accidents du travail; le droit à des mesures sociales liées à la maternité et le droit de se réunir et de s'associer. Ces droits sont souvent offensés, comme le confirment les tristes phénomènes du travail sous-payé, privé de protection ou non représenté de manière adéquate. Il arrive souvent que les conditions de travail des hommes, des femmes et des enfants, en particulier dans les pays en voie de développement, soient tellement inhumaines qu'elles offensent leur dignité et nuisent à leur santé » (CONSEIL PONTIFICAL JUSTICE ET PAIX, *Compendium de la doctrine sociale de l'Église*, Ottawa, Libreria editrice Vaticana, 2005, n° 301, 146).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

qualité des conditions de travail des employés, qui sont la ressource la plus précieuse d'une entreprise; en particulier pour favoriser l'harmonisation entre travail et famille⁴⁸ ».

3.2.1.2 – Une reformulation de l'objectif de l'OIT : le concept de travail décent (1999)

Lors de la 87^e session de l'OIT en 1999, le rapport du directeur général, J. Somavia,⁴⁹ marque un tournant important dans l'énoncé sémantique de l'objectif général de l'organisation. En effet, face aux multiples et diverses réalités recouvertes par les programmes de l'OIT, celle-ci était mise au défi de trouver un énoncé unifié et lisible de son objectif⁵⁰. Il sera désormais exprimé de la manière suivante : « Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité⁵¹ ». Le concept de « travail décent » devient le concept intégrateur de tout le travail de l'OIT. Il est associé à quatre objectifs permettant sa mise en place. Ceux-ci sont : la promotion des droits au travail, l'emploi, la protection sociale ainsi que le dialogue social⁵². Le concept de « travail décent » est très large et recoupe une multitude de réalités :

Le mot « travail », plus large que l'emploi, reflète la diversité des moyens par lesquelles les individus contribuent à l'économie et à la société; ce concept couvre tout autant l'économie formelle que l'économie informelle. Le mot « décent » reflète l'idée

⁴⁸ FRANÇOIS, Discours à l'Union chrétienne des entrepreneurs dirigeants, 31 octobre 2015, 2, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2015/october/documents/papa-francesco_20151031_ucid.pdf (29 septembre 2016).

⁴⁹ Voir BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Rapport du directeur général : Un travail décent, 87^e session, juin 1999, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09625/09625%281999-87%29.pdf> (28 janvier 2016).

⁵⁰ RODGERS et al., L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009, 10-11 et 248-262.

⁵¹ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Rapport du directeur général : Un travail décent, 1, Le but fondamental.

⁵² Voir *ibid.*

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

d'une ambition réaliste qui répond aux normes sociales en matière de revenus, de conditions de travail et de sécurité, de droits et de dignité⁵³.

De plus, la sémantique utilisée est extraite du langage courant, ce qui donne à l'expression conceptuelle « travail décent » une compréhensibilité générale autorisant sa diffusion d'une manière quasi instantanée. Qui ne souhaite pas avoir un travail décent? Qui n'attend pas de son travail qu'il soit décent? Établi comme un principe universel, le travail décent devient par le fait même un objectif national :

Le travail décent est un domaine privilégié de la régulation de l'État et des institutions publiques, mais peut également être un objectif intéressant pour les employeurs, qui peuvent insister sur la nécessité d'un travail productif dans des entreprises viables, tout en prenant en compte, pour atteindre cet objectif, les demandes essentielles des travailleurs en matière de droits et de sécurité⁵⁴.

Ainsi, la société n'a plus à proposer un travail répondant seulement à une série de critères économiques respectant la dignité humaine, mais répondant à un ensemble de facteurs plus large engendrant un travail décent. L'OIT, par ses programmes, ses moyens de communication et par l'intermédiaire des États dans leurs régulations sur le travail, diffuse dans la société le « travail décent » comme un objectif universel et ce à quoi chacun a droit. Suivant le degré de perméabilité de chaque culture et de chaque État le concept de travail décent n'a pas la même influence; cependant, dans les cultures les plus perméables il devient un droit des personnes.

⁵³ RODGERS et al., *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*, 250; voir D. GHAI, « Travail décent : Concept et indicateur », dans *Revue internationale du travail*, 142 (2003), 121. « L'OIT se préoccupe du sort de tous les travailleurs. Du fait de ses origines, l'OIT s'est surtout intéressée aux besoins des salariés – hommes en majorité – travaillant dans des entreprises de type classique. Mais ce n'est qu'une partie de son mandat et qu'une partie du monde du travail. Presque tout le monde travaille, ce qui ne signifie pas que tout le monde a un employeur » (BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Rapport du directeur général : Un travail décent).

⁵⁴ RODGERS et al., *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*, 250.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

Dans l'enseignement social de l'Église, la conception du travail comme une activité dépassant le cadre d'un contrat de travail et la notion d'un travail digne sont présentes et exprimées par les plus hautes autorités de l'Église. Ainsi, pour Jean-Paul II : « Le mot "travail" désigne tout travail accompli par l'homme, quelles que soient les caractéristiques et les circonstances de ce travail, autrement dit toute activité humaine qui peut et qui doit être reconnue comme travail parmi la richesse des activités dont l'homme est capable et auxquelles il est prédisposé par sa nature même, en vertu de son caractère humain⁵⁵ ». Son successeur, Benoît XVI approfondit la notion d'un travail digne :

Le 1^{er} mai 2000, mon Prédécesseur de vénérée mémoire, Jean-Paul II, lançait un appel à l'occasion du Jubilé des Travailleurs pour « une coalition mondiale en faveur du travail digne », en encourageant la stratégie de l'OIT. De cette manière, il donnait une forte réponse morale à cet objectif auquel aspirent les familles dans tous les pays du monde. Que veut dire le mot « digne » lorsqu'il est appliqué au travail? Il signifie un travail qui, dans chaque société, soit l'expression de la dignité essentielle de tout homme et de toute femme : un travail choisi librement, qui associe efficacement les travailleurs, hommes et femmes, au développement de leur communauté; un travail qui, de cette manière, permette aux travailleurs d'être respectés sans aucune discrimination; un travail qui donne les moyens de pourvoir aux nécessités de la famille et de scolariser les enfants, sans que ceux-ci ne soient eux-mêmes obligés de travailler; un travail qui permette aux travailleurs de s'organiser librement et de faire entendre leur voix; un travail qui laisse un temps suffisant pour retrouver ses propres racines au niveau personnel, familial et spirituel; un travail qui assure aux travailleurs parvenus à l'âge de la retraite des conditions de vie dignes⁵⁶.

La description faite par Benoît XVI d'un travail digne est suffisamment éloquente pour se passer de commentaire. Par contre, une comparaison entre la notion de travail digne et la notion de travail décent est très instructive. Si elles se superposent sur leurs aspects pratiques, la notion de travail digne contient un aspect transcendantal absent de la notion de travail décent : « La sacralité de tout être humain requiert pour chacun respect, accueil

⁵⁵ JEAN-PAUL II, encyclique *Laborem exercens*, 14 septembre 1981, dans *AAS*, 73 (1981), 577, traduction française dans *DC*, 78 (1981), 835.

⁵⁶ BENOÎT XVI, encyclique *Caritas in veritate*, 29 juin 2009, n° 63, dans *AAS*, 81 (2009), 697-698, traduction française dans *DC*, 106 (2009), 2009, 786.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

et un travail digne. Un travail digne!⁵⁷ » Ceci rend le concept de travail décent en partie étrangère à la doctrine sociale de l'Église.

Dans un institut religieux, les concepts de travail digne et de travail décent entrent en relation avec le charisme, les saines traditions et le mode de gouvernement. Quelle peut-être leur influence? Est-ce que ces concepts font apparaître une nouvelle forme d'abus explicable dans les termes canoniques? Von-t-ils entraîner une nouvelle rénovation de la manière de gouverner des instituts? Le quatrième chapitre va tenter d'apporter des éléments de réponse à ces questions.

3.2.1.3 – Les documents de l'OIT

Les conférences de l'OIT, à la suite d'un vote qui requiert de la part des délégués présent une majorité des deux tiers⁵⁸, peuvent produire deux types de documents officiels : les conventions internationales et les recommandations. Les premières sont appelées à être ratifiées par les États membres et ont force contraignante⁵⁹ pour les signataires. Elles peuvent être accompagnées de protocoles pratiques. Les secondes doivent être présentées aux membres, mais ne possèdent aucune force contraignante⁶⁰. À cela, il faut ajouter la publication d'une vaste littérature scientifique ou informative⁶¹. Dans le cadre de cette

⁵⁷ FRANÇOIS, Rencontre avec le monde du travail, Prato, 10 novembre 2015, 2, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2015/november/documents/papa-francesco_20151110_prato-mondo-del-lavoro.pdf (29 septembre 2016).

⁵⁸ Voir ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Constitution de l'Organisation internationale du travail et textes sélectionnés, art. 19, n° 2, 13.

⁵⁹ Voir *ibid.*, art. 19, n° 5 d, 14.

⁶⁰ Voir *ibid.*, art. 19, n° 6 d, 14.

⁶¹ Voir *ibid.*, art. 10, n° 10.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

recherche, la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs⁶² avec son protocole⁶³ et la convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail⁶⁴ sont à présenter, car elles ont un lien direct avec le sujet de cette étude.

La première convention internationale a pour objectif d'assurer la sécurité des personnes dans l'activité particulière qu'est le travail :

1. Tout membre devra, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail.
2. Cette politique aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable⁶⁵.

Cette convention oblige les membres signataires à établir un système législatif en cohérence avec l'objectif d'assurer la sécurité des personnes. Du niveau national au niveau de l'entreprise, les risques courus par le travailleur dans l'exercice de son activité doivent être évalués et réduits au minimum possible. Élaboré 21 ans après, le protocole qui l'accompagne a pour but « de renforcer les procédures d'enregistrement et de déclaration

⁶² ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 22 juin 1981, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO (8 juillet 2016). La convention est entrée en vigueur le 11 août 1983 et est ratifiée par 65 pays (8 juillet 2016).

⁶³ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Protocole n° 155 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981, 20 juin 2002, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338:NO (8 juillet 2016). Le protocole est entré en vigueur le 9 février 2005 et est ratifié par 11 pays (8 juillet 2016).

⁶⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 15 juin 2006, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO (8 juillet 2016). La convention est entrée en vigueur le 20 février 2009 et est ratifiée par 39 pays (8 juillet 2016).

⁶⁵ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, art. 4.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

des accidents du travail et des maladies professionnelles⁶⁶ ». Il est intéressant de noter qu'à cette occasion, l'OIT élabore une définition des maladies professionnelles : « l'expression "maladie professionnelle" vise toute maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque résultant d'une activité professionnelle⁶⁷ ». C'est une définition ouverte permettant d'inclure les maladies professionnelles connues et celles qui ne le sont pas encore. Un parallèle entre l'activité professionnelle, comme étant l'interaction d'individus dans un groupe avec un objectif donné, et l'exercice de la vie fraternelle en communauté impose l'hypothèse que des maladies pouvant résulter de son exercice est possible.

La seconde convention internationale présentée ici a pour objectif la promotion de la santé et sécurité au travail :

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

2. Tout Membre doit prendre des mesures actives en vue de réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système national et de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, en tenant compte des principes énoncés dans les instruments de l'Organisation internationale du Travail pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail⁶⁸.

La lecture de ces objectifs permet de mieux se rendre compte de l'évolution de la question de la santé et la sécurité des travailleurs dans le domaine international, national, et des entreprises depuis le préambule de la constitution de l'OIT.

⁶⁶ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Protocole n° 155 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981, préambule.

⁶⁷ Ibid., art. 1.

⁶⁸ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, art. 2.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

À l'aide du système législatif étatique, puis des règlements au niveau des entreprises, l'organisation du travail doit être faite en tenant compte de la santé et la sécurité des travailleurs. Dans ce but, l'OIT a publié un document regroupant un ensemble de principes directeurs, non contraignant⁶⁹, en vue de fournir « un instrument unique pour le développement d'une culture de la sécurité durable au sein des entreprises et en dehors⁷⁰ ». Une indication sur le sens du terme « en dehors » est donnée au paragraphe suivant du document. En effet, au-delà des entreprises, ces principes sont aussi destinés à guider : « les organisations et les institutions compétentes à obtenir l'amélioration continue des résultats en matière de sécurité et de santé au travail⁷¹ ». Le terme « organisation » étant défini comme : « Entité – compagnie, exploitation, firme, entreprise, établissement, institution, association – ou partie de celle-ci, constituée ou non en personne morale, publique ou privée, qui a ses propres fonctions et administration. En ce qui concerne celles qui comptent plusieurs unités de fonctionnement, une unité peut être définie comme une organisation⁷² ». Les termes utilisés : « culture de la sécurité durable », « des entreprises et en dehors » et « organisation » montrent une nouvelle fois la volonté de l'OIT d'élargir au-delà du cadre strict du travail l'influence de ses concepts et programmes.

Prudemment, à la suite de son introduction générale, le document énonce au conditionnel les objectifs de ses principes : « ces principes directeurs devraient contribuer

⁶⁹ Voir ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001), 2nd édition, Bureau international du travail, Genève, ix, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112581.pdf (2 mars 2016).

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid., 23.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

à protéger les travailleurs des dangers et à éliminer les lésions, dégradations de la santé, maladies, incidents et décès liés au travail⁷³ ». Ces principes devraient ainsi être appliqués aux différents niveaux structurels de la société en partant du niveau le plus général, comme le niveau national, jusqu'au système organisationnel le plus basique⁷⁴. Le reste du corps du document est un développement organique sous forme de courtes directives des principes élaborés. D'un côté, l'État est invité à s'engager par une politique nationale à faire la promotion de l'application de systèmes administrant la sécurité et la santé au travail⁷⁵. Du côté de l'organisation, l'employeur a comme devoir de suivre les normes promulguées. Il est le premier responsable de la santé et la sécurité de ses employés dans le cadre de leur travail⁷⁶.

Ainsi, suivant les concepts de l'OIT, les instituts de vie consacrée et même plus largement l'Église comme institution sont des destinataires de ces principes.

En complément, afin d'harmoniser les différentes législations et de protéger les travailleurs, l'OIT propose une liste des maladies pouvant faire l'objet d'une déclaration

⁷³ Ibid., 1.

⁷⁴ Voir *ibid.*

⁷⁵ Voir *ibid.*, 3.

⁷⁶ Voir *ibid.*, 7.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

d'accident ou de maladies professionnelles⁷⁷. Parmi celles-ci, une entrée intéresse d'une manière particulière ce sujet⁷⁸.

Autres troubles mentaux ou du comportement non mentionnés à l'entrée précédente lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à des facteurs de risque, résultant d'activités professionnelles, et le ou les trouble(s) mentaux ou du comportement dont le travailleur est atteint⁷⁹.

En d'autres mots, la reconnaissance de cette maladie se fait par l'établissement d'une expertise médicale d'un lien de causalité entre « les troubles mentaux ou du comportement » et « l'exposition à des facteurs de risque, résultant d'activités professionnelles ».

Si suivant l'hypothèse de départ, il existe un parallèle entre l'organisation du travail et le fonctionnement d'un institut religieux, cette entrée n'a-t-elle pas une certaine pertinence dans la vie d'un institut? Autrement dit, n'est-il pas envisageable que des « troubles mentaux et du comportement » de certains membres soient le résultat de cette exposition à des facteurs de risque présents dans la vie de leurs instituts? Quels sont les facteurs de risque dans un institut religieux? Par quels moyens sont-ils identifiés, prévenus? Si un membre est atteint par une maladie professionnelle, quels soins reçoit-il? Voici

⁷⁷ Voir ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Liste des maladies professionnelles de l'OIT (révisée en 2010), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125160.pdf (2 mars 2016).

⁷⁸ « Cette liste de l'OIT représente le dernier consensus mondial sur les maladies reconnues au niveau international en tant que maladies causées par le travail. Elle peut servir de modèle pour l'établissement, l'examen et la révision des listes nationales de maladies professionnelles. Les membres de la population active dans le monde et leur famille bénéficieront de cette nouvelle liste » (ibid., 8).

⁷⁹ Ibid., 7.

quelques questions auxquelles le prochain chapitre va tenter d'apporter des éléments de réponse.

3.2.2 – L'Organisation des Nations Unies (1945)

À la suite des horreurs de la Seconde Guerre mondiale et pour prévenir tout nouveau conflit est fondée en 1945 l'Organisation des Nations Unies⁸⁰. Le 10 décembre 1948, l'assemblée générale de l'ONU adopte la Déclaration universelle des droits de l'homme comme « l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations⁸¹ ».

3.2.2.1 – La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

La Déclaration universelle des droits de l'homme constitue aux yeux des pays signataires la base anthropologique sur laquelle doit se construire le droit international et couvre, comme cela avait déjà été exprimé dans les déclarations précédentes, les droits inaliénables de la personne. Si ce n'est pas un document à valeur contraignante, la reconnaissance de sa haute valeur morale en fait une référence partagée internationalement ainsi que par l'Église catholique dans une certaine mesure :

Nous n'ignorons pas que certains points de cette Déclaration ont soulevé des objections et fait l'objet de réserves justifiées. Cependant, Nous considérons cette Déclaration comme un pas vers l'établissement d'une organisation juridico-politique de la communauté mondiale. Cette Déclaration reconnaît solennellement à tous les hommes, sans exception, leur dignité de personne; elle affirme pour chaque individu ses droits de rechercher librement la vérité, de suivre les normes de la moralité, de pratiquer les devoirs

⁸⁰ Voir ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Charter of the United Nations and Statute of the International Court of Justice, San Francisco (1945), <https://treaties.un.org/doc/Publication/CTC/uncharter-all-lang.pdf> (15 mars 2016); TAWIL, *Relations internationales*, 149-177.

⁸¹ ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Déclaration universelle des droit de l'homme, Préambule.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

de justice, d'exiger des conditions de vie conformes à la dignité humaine, ainsi que d'autres droits liés à ceux-ci⁸².

Dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les articles 23, 24 et 25 ont et continuent d'inspirer de manière objective les législations internationales, nationales et les attentes contemporaines sur le travail.

L'article 23 formule une première liste de droits de la personne quant à son droit universel au travail :

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.

⁸² JEAN XXIII, lettre encyclique *Pacem in terris*, 11 avril 1963, dans *AAS*, 55 (1963), 295-296, traduction française dans *DC*, 60 (1963), 538). « En proclamant un certain nombre de droits fondamentaux qui appartiennent à tous les membres de la famille humaine, la Déclaration a contribué de manière décisive au développement du droit international, elle a interpellé les législations nationales et permis à des millions d'hommes et de femmes de vivre plus dignement » (JEAN-PAUL II, 50^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 30 novembre 1998, dans *EV*, n° 17 [2000], 1300). « De mes prédécesseurs : Paul VI en 1965, Jean-Paul II en 1979 et en 1995 et mon prédécesseur immédiat, aujourd'hui le Pape émérite Benoît XVI, en 2008. Aucun d'eux n'a été avare d'expressions de reconnaissance pour l'Organisation, la considérant comme la réponse juridique et politique appropriée au moment historique caractérisé par le dépassement technologique des distances et des frontières et, apparemment, de toute limite naturelle de l'affirmation du pouvoir. Une réponse indispensable puisque le pouvoir technologique, aux mains d'idéologies nationalistes et faussement universalistes, est capable de provoquer de terribles atrocités. Je ne peux que m'associer à l'appréciation de mes prédécesseurs, en réaffirmant l'importance que l'Église catholique accorde à cette institution et l'espérance qu'elle met dans ses activités » (FRANÇOIS, Rencontre avec les membres de l'assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, New York, 25 septembre 2015, 1, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2015/september/documents/papa-francesco_20150925_onu-visita.pdf [29 septembre 2016]). Voir CONSEIL PONTIFICAL JUSTICE ET PAIX, *The Church and Human Rights*, 2^e édition, http://www.clerus.org/clerus/dati/2011-07/23-13/The_Church_and_Human_Rights.pdf, 1975 (7 avril 2016); W. KASPER, « The Theological Foundations of Human Rights », dans *The Jurist*, 50 (1990), 148-166. « L'histoire des relations entre l'Église catholique et les droits de l'homme est pour le moins tourmentée et complexe. Si dans la plus grande partie du XIX^e siècle, l'Église s'est farouchement opposée à ce que Pie VI (1791) a appelé un "droit monstrueux" et Grégoire XVI (1832) une "erreur pernicieuse" et un "délire", elle est aujourd'hui devenue l'une des principales avocates de la cause des droits de l'homme dans le monde, au point que Jean-Paul II surtout, mais aussi Benoît XVI, en ont fait le centre de l'enseignement social de l'Église » (A. THOMASSET, « La réappropriation catholique de la tradition des droits de l'homme : du refus à la justification », dans P. GOUJON [dir.], *1840-1960 : Guerre et paix : une lecture philosophique et théologique*, Paris, Médiasèvres, 2012, 259).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts⁸³.

L'article 24 donne au travailleur de disposer d'une partie de son temps pour lui-même :

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques⁸⁴.

L'article 25 donne au travailleur le droit de recevoir pour son travail de quoi subvenir à un certain nombre de ses besoins :

1. Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté⁸⁵.

L'ensemble de ces droits forme un tout organique énonçant les principes relatifs à l'activité humaine fondamentale qu'est le travail selon la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Au moment de la rédaction de la Déclaration, le travail est uniquement compris comme une activité contractuelle salariée. Ainsi, en l'absence de contrats, les activités des ministres du Culte et des membres de congrégations religieuses ne sont pas du travail au sens de la Déclaration et les droits qu'elle mentionne ne peuvent être évoqués pour leurs activités. Cependant, à la suite à la récente définition proposée par l'OIT d'un concept de travail ne nécessitant pas l'existence d'un contrat, la problématique de l'extension des

⁸³ ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Déclaration universelle des droit de l'homme, art. 23, 75.

⁸⁴ Ibid., art. 24, 75.

⁸⁵ Ibid., art. 25, 76.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

droits énumérés par la Déclaration aux nouvelles catégories de travailleurs se pose. Elle n'a pour le moment pas de réponse.

Si avec la Déclaration universelle des droits de l'homme, les pays signataires se sont dotés d'une base pour l'établissement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde, ils ont en même temps établi une nouvelle manière de voir la personne avec comme corollaire pour elle une nouvelle manière de s'appréhender. La conscientisation par la société des droits énumérés dans la Déclaration entraîne du côté des individus des attentes conscientes et/ou inconscientes; attentes qu'un candidat puis membre d'un institut de vie consacrée va apporter et porter et qui vont interagir dans la vie quotidienne avec les règles et le charisme de l'institut.

3.2.2.2 – Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

À la suite de la Déclaration, deux pactes internationaux ont été discutés, rédigés et signés le 16 décembre 1966. Il s'agit du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels entré en vigueur le 3 janvier 1976 et du Pacte international relatif aux droits civils et politiques entré en vigueur le 23 mars 1976. Ils possèdent une valeur contraignante, c'est-à-dire qu'ils obligent les signataires à légiférer en fonction des objectifs qu'ils énoncent. À cela s'ajoutent deux protocoles facultatifs liés au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Le premier, adopté avec la résolution d'adoption du pacte, donne la possibilité de se défendre auprès du Comité des droits de l'homme d'une violation d'un droit énoncé dans le pacte. Le second, adopté le 15 décembre 1989, porte sur l'abolition de la peine de mort. Cet ensemble de cinq textes forme la Charte internationale des droits de l'homme. Le Pacte international relatif aux droits économiques,

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

sociaux et culturels est à prendre en considération pour cette étude pour ses apports dans les attentes contemporaines sur les conditions de travail.

La troisième partie du Pacte composée de dix articles est consacrée à énumérer les droits économiques, sociaux et culturels de chaque individu. Il s'agit ici pour cette étude de relever de ces articles quelques droits, sans être exhaustif, pouvant établir une attente particulière des membres soumis à leur influence dans la culture dans laquelle ils vivent. Ainsi dans cette perspective, après le « droit au travail⁸⁶ » établi comme base fondamentale, il est possible de dresser la liste des droits suivants : le droit à « l'orientation et la formation techniques et professionnelles⁸⁷ », « jouir de conditions de travail justes et favorables⁸⁸ », « une existence décente⁸⁹ », « la sécurité et l'hygiène du travail⁹⁰ », « le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération de jours fériés⁹¹ », « le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même⁹² », « être à l'abri de la faim⁹³ », « le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre⁹⁴ »,

⁸⁶ ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Pacte international relatif aux droits économique, art. 6, § 1, 15.

⁸⁷ Ibid., art. 6, § 2, 15.

⁸⁸ Ibid., art. 7, 15.

⁸⁹ Ibid., art. 7, a, ii, 15.

⁹⁰ Ibid., art. 7, b, 15.

⁹¹ Ibid., art. 7, d, 15.

⁹² Ibid., art. 11, § 1, 16.

⁹³ Ibid., art. 11, § 2, 16.

⁹⁴ Ibid., art. 12, § 1, 17.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

« l'amélioration de tous les aspects de l'hygiène du milieu⁹⁵ », « la prophylaxie et le traitement des maladies épidémiques endémiques, professionnelles et autres, ainsi que la lutte contre ces maladies⁹⁶ », « la création de conditions propres à assurer à tous des services médicaux et une aide médicale en cas de maladie⁹⁷ ». Par conséquent, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ajoute aux droits sur le travail formulé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme une liste plus développée de droits. Il nourrit la culture des pays signataires de nouvelles obligations et formalise un ensemble de droits et d'attentes pour leurs citoyens.

On peut noter de la part de l'ONU une grande insistance sur le rôle de la société dans l'élaboration des conditions de travail. La manière dont les États sont invités à mettre en place des conditions de travail reflète leur conception de la dignité de la personne. Par analogie, un institut de vie consacrée a la responsabilité de l'activité de ses membres. De quelle manière il en prend soin va être une des questions à laquelle le prochain chapitre va tenter d'apporter une réponse.

3.2.3 – L'Organisation mondiale de la santé (1946)

La conférence internationale de la santé organisée à New York du 19 juin au 22 juillet 1946 par le Conseil économique et social des Nations Unies adopte la constitution d'une Organisation mondiale de la santé. Puis, le 14 décembre 1946, lors de sa première session historique, l'assemblée générale des Nations Unies : « [...] recommande à tous les

⁹⁵ Ibid., art. 12, § 2, b, 17.

⁹⁶ Ibid., art. 12, § 2, c, 17.

⁹⁷ Ibid., art. 12, § 2, d, 17.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

membres des Nations Unies d'approuver le plus tôt possible la constitution de l'Organisation mondiale de la santé⁹⁸ ». Celle-ci entre en vigueur le 7 avril 1948 et n'a pas été modifiée de manière importante depuis son adoption⁹⁹.

3.2.3.1 – Finalité et objectifs de l'OMS

La finalité et les objectifs de l'OMS sont établis dans son préambule. Sa finalité reflète celle de la charte de l'ONU et vise le « bonheur des peuples¹⁰⁰ », « leurs relations harmonieuses et de leur sécurité¹⁰¹ ». Il s'ensuit la formulation de neuf principes¹⁰² permettant d'atteindre cela. Cette finalité et les principes l'accompagnant sont acceptés par tous les pays signataires¹⁰³ et reçoivent les encouragements de l'Église : « c'est une fonction capitale que celle qui échoit à l'Organisation mondiale de la Santé dans l'effort concerté de la famille des Nations Unies et des Institutions Spécialisées en vue du développement intégral de l'humanité, "de tout homme et de tous les hommes"¹⁰⁴ ». Ils s'impriment progressivement dans leurs cultures et législations.

⁹⁸ ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Création de l'Organisation mondiale de la santé, 14 décembre 1946, 96-97, http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/61%28I%29 (2 février 2016); voir TAWIL, *Relations internationales*, 188-189.

⁹⁹ Quatre amendements ont été adoptés par les résolutions WHA26.37, WHA29.38, WHA39.6 et WHA51.23 lors de la Vingt-Sixième, la Vingt-Neuvième, la Trente-Neuvième et la Cinquante et Unième Assemblée mondiale de la santé (voir ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Documents fondamentaux : quarante-huitième édition, Organisation mondiale de la santé, 2014, <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-fr.pdf> [3 février 2016], 1). Aucun ne concerne la définition ou les objectifs de l'organisation.

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ En 2014, 194 pays étaient membre de l'OMS et 2 pays membres associés. Voir *ibid.*, 193-197.

¹⁰⁴ PAUL VI, Message à l'Organisation mondiale de la santé, 30 avril 1973, dans *AAS*, 65 (1973), 308.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Trois principes de l’OMS sont pertinents pour cette étude et peuvent être rapprochés en partie de la vision anthropologique de l’Église sur la santé. Le premier principe de l’OMS définit ce qu’est la santé : « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d’infirmité¹⁰⁵ ». Cette définition très large, englobante et plurifactorielle possède des caractéristiques objectives et subjectives lui imprimant à la fois une caractéristique scientifique reconnue et une autre idéologique avec la notion de « complet bien-être ». La partie idéologique du principe énoncé est en contradiction avec la théologie chrétienne car elle laisse entendre qu’il est possible d’atteindre « un complet bien-être » sur terre indépendamment de l’action salvifique du Christ. La science médicale devient la source d’un salut séculier pour l’être humain et le médecin devient la personne capable de le proposer à tous dans le futur. Pour le chrétien, le salut vient du Christ et se concrétise par la promesse de la vie éternelle¹⁰⁶. L’Église se dirige donc vers une définition de la santé prenant en compte l’aspect biologique de l’être humain et l’aspect spirituel aussi bien dans l’ordre naturel que dans l’ordre de la révélation¹⁰⁷. C’est une personne malade que le

¹⁰⁵ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Documents fondamentaux : quarante-huitième édition, 1.

¹⁰⁶ Voir M. FAGGIONI, « The Quality of Life and Health in the Light of Christian Anthropology », dans *Proceedings of the XI Assembly of the Pontifical Academy for Life : Quality of Life and the Ethics of Health*, 21-23 février 2005, 12, http://www.academiavita.org/_pdf/assemblies/11/quality_of_life_and_the_ethics_of_healthpdf (23 avril 2016). « We are all taught the definition of health as given by the World Health Organisation, who for 50 years has guided health policies worldwide. Perhaps less universally known is this more recent definition for “good health” which is “the state of physical and mental well-being necessary in order to live a happy, productive and rich life”, it is now an integral part of the functioning of modern western societies, a milestone in successful economies and a principle absolutely shared throughout all the democracies in the world » (R. RICCIARDI, « Health Policies and Quality of Life in Western Democracies », dans *Proceedings of the XI Assembly of the Pontifical Academy for Life*, 76, http://www.academiavita.org/_pdf/assemblies/11/quality_of_life_and_the_ethics_of_healthpdf).

¹⁰⁷ PIE XII, Discours aux participants à l’Assemblée mondiale de la santé, 27 juin 1949, dans *DC*, 46 (1949), 902.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

professionnel de la santé reçoit et auquel il procure des soins et non une maladie qu'il traite¹⁰⁸.

Le second principe définit un droit fondamental : « La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain, quelles que soient sa race, sa religion, ses opinions politiques, sa condition économique ou sociale¹⁰⁹ ». Ce principe énonce un droit à la santé pour tous d'une manière extrêmement large à tel point qu'il est impossible d'en déterminer les contours exacts et les limites¹¹⁰.

Le dernier définit la souveraineté et la responsabilité des États dans la gestion de la santé : « Les gouvernements ont la responsabilité de la santé de leurs peuples; ils ne peuvent y faire face qu'en prenant les mesures sanitaires et sociales appropriées¹¹¹ ». Par conséquent, il est possible d'affirmer que la définition de la santé avec ses limites et ses conséquences sur les cultures, les modes de pensée et les législations étatiques s'imposent à tous les pays membres de l'OMS. Cet environnement sociétal est à la fois le milieu dans lequel vivent et se développent beaucoup d'instituts religieux et par l'intermédiaire de

¹⁰⁸ Voir CONSEIL PONTIFICAL POUR LA PASTORALE DES SERVICES DE LA SANTÉ, *Charte des personnels de la santé 1995*, n° 53, Paris, Cité du Vatican, Téqui, 1995, 49-50.

¹⁰⁹ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Documents fondamentaux : quarante-huitième édition, 1.

¹¹⁰ « Since the creation of the WHO, the concepts of health and the right to health used are extremely broad, thus making it difficult to determine the obligations of States to guarantee said rights. Although various international human rights texts mention both health protection and medical assistance when referring to the right to health, only the European Social Charter expressly distinguishes between the two » (V. BELLVER CAPELLA, « The Right to Life and the Right to Health Care : Contents and Limits », dans *Proceedings of the XI Assembly of the Pontifical Academy for Life : Quality of Life and the Ethics of Health*, 21-23 février 2005, 97, http://www.academiavita.org/_pdf/assemblies/11/quality_of_life_and_the_ethics_of_healthpdf [23 avril 2016]).

¹¹¹ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Documents fondamentaux : quarante-huitième édition, 1. Voir BELLVER CAPELLA, « The Right to Life and the Right to Health Care », 91-109.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

chaque membre pénètre dans leur vie interne. Ainsi, une part de la relation de chaque membre avec sa santé et du traitement de la santé par les instituts, consciemment ou non, est liée à la définition et aux principes de l'OMS lesquels sont progressivement traduits dans les législations étatiques des pays membres et influencent les autres.

3.2.3.2 – Les travaux de l'OMS

L'OMS, dans ses assemblées produit trois types de documents officiels à destination de ses membres : les conventions ou accords¹¹², les règlements¹¹³ et les recommandations¹¹⁴. Les premières ont force contraignante¹¹⁵ pour tous ses signataires, les seconds pour tous les États membres de l'OMS avec possibilité de les refuser¹¹⁶, le troisième est un avis motivé. À cela, il faut ajouter l'examen et l'approbation des programmes généraux de travail s'étendant sur une période déterminée¹¹⁷. C'est par ce moyen que l'assemblée fait progresser les objectifs de santé qu'elle a mis à jour. Le tout

¹¹² Voir ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Documents fondamentaux : quarante-huitième édition, art. 19, 7. Il n'y a eu qu'une convention d'établie depuis la création de l'OMS, voir ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac, Organisation mondiale de la santé, Genève, 2003, réimpression révisée, 2004, 2005, <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42812/1/9242591017.pdf> (2 mars 2016).

¹¹³ Voir ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Documents fondamentaux : quarante-huitième édition, art. 21, 7-8. Il n'y a eu qu'un règlement établi depuis la création de l'OMS. Voir ID., Règlement sanitaire 2005, Organisation mondiale de la santé, Genève, 2005, seconde édition 2008, http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43982/1/9789242580419_fre.pdf (2 mars 2016).

¹¹⁴ Voir ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Documents fondamentaux : quarante-huitième édition, art. 23, 8.

¹¹⁵ Voir *ibid.*, art. 20, 7.

¹¹⁶ Voir *ibid.*, art. 22, 7.

¹¹⁷ Voir *ibid.*, art. 28, g, 9.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

est accompagné par la publication d'une abondante littérature scientifique ou informative¹¹⁸.

En 1978, l'OMS et le Fond des Nations Unies pour l'enfance organisent conjointement à Alma-Ata¹¹⁹ une conférence sur les soins de santé primaire¹²⁰ pour tous¹²¹.

Depuis cette date, le concept de soins de santé primaire devient un des concepts centraux du travail de l'OMS¹²².

Les soins de santé primaires sont des soins de santé essentiels fondés sur des méthodes et des techniques pratiques, scientifiquement valables et socialement acceptables, rendus universellement accessibles à tous les individus et à toutes les familles de la communauté avec leur pleine participation et à un coût que la communauté et le pays puissent assumer à tous les stades de leur développement dans un esprit d'autoresponsabilité et d'autodétermination¹²³.

¹¹⁸ Voir *ibid.*, art. 18, 6-7.

¹¹⁹ Alma-Ata est l'ancienne capitale du Kazakhstan situé en Asie centrale.

¹²⁰ Voir ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ et FOND DES NATIONS UNIES POUR L'ENFANCE, *Alma-Ata 1978 : Les soins de santé primaire*, Organisation mondiale de la santé, Genève, 1978, 2-6, <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/39243/1/9242800001.pdf> (8 février 2016).

¹²¹ La conférence d'Alma-Ata : « recommande que dans le cadre de la couverture totale des populations par les soins de santé primaires, une priorité élevée soit accordée aux besoins spéciaux des femmes, des enfants, des travailleurs à haut risque et des couches défavorisées de la société et que soient poursuivies dans tous les foyers et lieux de travail les activités nécessaires pour identifier systématiquement les individus les plus exposés, pour leur assurer des soins suivis et pour éliminer les facteurs qui nuisent à la santé » (*ibid.*, n° 8, 28).

¹²² Voir ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *Conférence internationale d'Alma-Ata sur les soins de santé primaires : vingt-cinquième anniversaire, Cinquante sixième assemblée mondiale de la santé*, point 14.18 de l'ordre du jour provisoire, 2003, n° 1, 1, http://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA56/fa5627.pdf (9 février 2016).

¹²³ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ ET FOND DES NATIONS UNIES POUR L'ENFANCE, *Alma-Ata 1978 : les soins de santé primaire*, n° 6, 3. « The solemn declaration proclaimed on that occasion invited all the countries to make the promotion of primary health care the cornerstone of the development of health systems. It was a question of ensuring all peoples' access to a satisfactory level of health by the year 2000. The slogan, "Health for All in the Year 2000", became the catchword for health policies in the developing world in general, and in Africa in particular » (J.-M. MÉNÉ, « Health Ethics and World Health Management », dans *Proceedings of the XI Assembly of the Pontifical Academy for Life : Quality of Life and the Ethics of Health*, 21-23 février 2005, 23, http://www.academivita.org/_pdf/assemblees/11/quality_of_life_and_the_ethics_of_healthpdf [4 avril 2016]).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les soins de santé primaire se développent, entre autres, dans des programmes pour la santé des travailleurs¹²⁴ qui prennent lors de l'assemblée de 1996 la forme d'une « stratégie mondiale pour la santé au travail pour tous¹²⁵ » et qui sont développés dans un programme courant de 1996 à 2001 muni des objectifs suivants :

renforcer les politiques internationales et nationales en faveur de la santé au travail; créer des milieux de travail sains, adopter des méthodes de travail saines et promouvoir la santé au travail; renforcer les services de médecine du travail; mettre en place des services de soutien appropriés pour la médecine du travail; élaborer des normes d'hygiène du travail sur la base d'une évaluation scientifique des risques; développer les ressources humaines; mettre au point des systèmes d'enregistrement et de collecte des données; intensifier la recherche¹²⁶.

Le champ de ces objectifs est très large et comme il a été mentionné plus haut, il faut entendre par travail toute activité contribuant à la société. Il est alors raisonnable d'inclure par définition dans ce programme les instituts religieux ou l'Église comme institution.

Le programme approuvé lors de la soixantième assemblée mondiale de la santé s'intitule Plan d'action mondial pour la santé des travailleurs 2008-2017¹²⁷. Il se présente historiquement et intentionnellement à la suite du Programme sur une stratégie mondiale pour la santé pour tous du Sommet mondial pour le développement durable organisé à

¹²⁴ Voir J. JEYARATNAM et K.-S. CHIA, *Occupational Health in National Development*, Singapour, World Scientific Publishing Co., 1994, 450.

¹²⁵ Voir ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *Quarante-neuvième assemblée mondiale pour la santé*, Genève, Organisation mondiale de la santé, 1996, 11-12.

¹²⁶ *Ibid.*, 11.

¹²⁷ Voir ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Soixantième assemblée mondiale de la santé, dans WHASS1/2006-WHA60/2007/REC/1, Genève, Organisation mondiale de la santé, 2007, 98-104, http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHASSA_WHA60-Rec1/F/WHASS1_WHA60REC1-fr.pdf (8 février 2016).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Johannesburg en 2002 par l'ONU et des travaux de l'OIT¹²⁸. L'OMS, à travers huit points présentant les responsabilités des signataires, « invite instamment les États membres¹²⁹ » à mettre en application ce plan. Dans l'annexe qui lui est liée sont présentés les cinq objectifs d'action à atteindre. Ils représentent un ensemble cohérent définissant les contours d'un cadre d'action pour la santé des travailleurs¹³⁰ comprenant la promotion de la santé sur le lieu de travail¹³¹, un lien avec des services de médecine du travail¹³², la mise à disposition d'une documentation spécialisée¹³³ et son intégration d'une manière globale dans d'autres politiques¹³⁴. En effet, « tous les travailleurs devraient pouvoir posséder le meilleur état de santé physique et mentale qu'ils sont capables d'atteindre et bénéficier de conditions de travail favorables. Le travail ne doit pas nuire à la santé et au bien-être¹³⁵ ». Il est de la responsabilité des États membres de mettre en place les législations et structures nationales permettant d'atteindre ces objectifs. Il est à noter que suivant les concepts de l'OMS rien ne soustrait les instituts de vie consacrée ou l'Église de ce plan.

Parmi tous les objectifs, le numéro 2 est celui qui présente le plus d'intérêt pour cette recherche. Il s'agit de protéger et promouvoir la santé sur le lieu de travail suivant cinq angles d'action manifestant une prise en charge globale et organique de l'objectif.

¹²⁸ Voir *ibid.*, 98.

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ Voir *ibid.*, 100.

¹³¹ Voir *ibid.*, 101.

¹³² Voir *ibid.*, 102.

¹³³ Voir *ibid.*, 103.

¹³⁴ Voir *ibid.*

¹³⁵ *Ibid.*, 100.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Celle-ci devrait se faire par l'évaluation et la gestion des risques connus, l'établissement de régulations de base communes en fonction de chaque risque valable pour tout lieu de travail, le développement de la prévention comme une culture, la promotion de la santé personnelle en général et la mise à disposition par l'OMS d'outils pour la réalisation de cet objectif¹³⁶.

L'OMS, à travers ses États membres, ses travaux et ses programmes, possède une influence considérable dans le monde. Toutefois, sur certaines problématiques universelles et légitimes, elle fixe des définitions et des standards de pensée qui ne sont pas toujours en conformité avec l'anthropologie chrétienne. Par conséquent, un des objectifs du chapitre suivant va consister à présenter des éléments d'une définition de la santé sur lesquels développer le thème de la santé des membres dans un institut de vie consacrée.

3.3 – Les risques psychosociaux : nouvel enjeu pour la santé au travail

Une recherche sur les sites des institutions internationales telles que l'OIT, l'OMS, l'Agence européenne¹³⁷ pour la sécurité et la santé au travail, montre que s'ils n'hésitent

¹³⁶ Voir *ibid.*, 101-102.

¹³⁷ « Au niveau international, les RPS sont considérés comme une préoccupation majeure par l'OCDE, l'UE, et le BIT. Dans le cas de la France, cette question est l'objet d'un effort sans précédent de connaissance, mais aussi de reconnaissance politique et institutionnelle, par les ministères du Travail et de la Santé, les parlementaires et les partenaires sociaux » (CENTRE D'ANALYSE STRATÉGIQUE, *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, Paris, La documentation française, 2010, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000556.pdf> [2 mars 2016], 62). « Dans les années 1980 et surtout 1990, plusieurs grands organismes internationaux ont attiré l'attention sur le développement du phénomène de stress professionnel et ses conséquences sur la santé des travailleurs. En 1993, le BIT estimait que le stress était devenu l'un des plus graves problèmes de santé de notre temps. Stress, harcèlement moral, *burn-out* sont de plus en plus souvent invoqués comme facteurs de risques pour la santé, générateurs de détresses psychologiques voire de pathologies mentales » (ACADÉMIE NATIONAL DE MÉDECINE, *Le burn-out*, 23 février 2016, 3, <http://www.academie-medecine.fr/wp-content/uploads/2016/02/26-fev-2016-RAPPORT-ACADEMIE-Burn-out-V3.pdf> [25 mai 2016]).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

pas à utiliser le terme récent¹³⁸ de « risques psychosociaux » (RPS) dans leurs documents¹³⁹, ils n'en donnent jamais une définition et préfèrent, par prudence, utiliser celles provenant de rapports fruit du consensus scientifique. En effet, si la réalité des RPS est unanimement admise, sa définition ne l'est pas. En effet, à cause de son caractère multifactoriel, plusieurs disciplines débattent sur cette définition. Ce manque de clarté représente un défi pour son application en droit. Cependant, malgré ces difficultés il est devenu un concept et un terme incontournable¹⁴⁰.

Puisqu'il ne s'agit pas ici de faire une étude spécifique de la définition du concept de RPS, pour mieux le circonscrire, il sera ici présenté celles utilisées par deux autorités reconnues. Ces autorités ont été choisies pour leur représentativité dans les institutions internationales. Il s'agit de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et du gouvernement français¹⁴¹. Selon le rapport européen, les risques psychosociaux « peuvent être définis comme les aspects de la conception du travail, son organisation et de son management et de leurs contextes sociaux et environnementaux qui sont susceptibles de

¹³⁸ « Émergent au cours des années 2000 au fil de l'extension du concept de "stress", le terme "risques psychosociaux" associés au travail se répand véritablement dans la littérature à partir de 2006 et devient concomitamment une préoccupation politique » (L. LEROUGE, « Les "risques psychosociaux" en droit : Retour sur un terme controversé », dans *Droit social*, n° 2 [2014], 153); voir M.-C. MARIÉ-SOULA, « Risques professionnels psychosociaux », dans *La revue du praticien*, 64 (2014), 336-341.

¹³⁹ Voir LEROUGE, « Les "risques psychosociaux" en droit », 153.

¹⁴⁰ Voir *ibid.*, 152.

¹⁴¹ Cette manière d'appréhender ce concept est repris d'*ibid.*, 155.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

causer des blessures psychologiques, sociales et physiques¹⁴² ». Selon le rapport français : « Le Collège estime pertinent de prendre en considération les risques psychosociaux au travail, entendus comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental¹⁴³ ». Si on adapte cette définition des RPS aux instituts religieux, elle pourrait être formulée de la manière suivante : les RPS dans un institut religieux sont entendus comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale de ses membres, engendrés par les conditions de la vie et la mission communautaire, les facteurs de gouvernement et les relations fraternelles susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Il sera vu dans le chapitre suivant les enjeux d'une telle définition.

3.4 – La prévention des risques psychosociaux : l'exemple français

C'est sur un consensus international, dont voici une des formulations possibles : « désormais, pouvoirs publics, employeurs et travailleurs reconnaissent que l'introduction pour une organisation d'un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail

¹⁴² « Psychosocial hazards may be defined as “those aspects of work design and the organisation and management of work, and their social and environmental contexts, which have the potential for causing psychological, social or physical harm” » (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, Research on Work-Related Stress, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, 14, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/203> (2 mars 2016).

¹⁴³ M. GOLLAC (dir.), Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser : rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, 2011, 13, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf (17 février 2016).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

contribue à la fois à réduire les risques et les dangers et à accroître la productivité¹⁴⁴ » que repose le développement d'une stratégie globale sur la sécurité et la santé au travail. Même si l'OIT met à la disposition de tous une abondante littérature sur la prévention des RPS, leur gestion directe revient aux États ainsi qu'aux organisations.

Trois processus sont à prendre en considération pour rendre compte du développement de la prévention des RPS en France¹⁴⁵ : le processus législatif, la signature d'accords entre partenaires sociaux tels qu'employeurs/salariés et le processus judiciaire.

3.4.1 – Les dispositions législatives pour la prévention des RPS

Une directive de 1989¹⁴⁶ du Conseil des communautés européennes transposée en 1992 dans le Code du travail français fait progresser d'une manière déterminante la prévention pour la sécurité et la santé au travail au niveau national :

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels,

¹⁴⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ix. « La prévention des risques et l'action en faveur d'un environnement de travail plus sain et plus sûr sont essentielles pour améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail, mais aussi pour accroître la compétitivité » (COMMISSION EUROPÉENNE, Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail [2014-2020], 6 juin 2014, 2, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332&from=FR> [17 février 2016]).

¹⁴⁵ « En France, la prise de conscience [des RPS] s'est faite d'une part après des cas de harcèlement moral décrits par des psychiatres [M.-F. HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Paris, Éditions La Découverte & Syros, 1998] et d'autre part à la suite d'une série de suicides chez France Télécom. Cela s'est traduit par le vote d'une loi réprimant le harcèlement moral au travail en 2002 puis par la mise en place d'un plan d'urgence de prévention des RPS par le Ministre du Travail en 2009. Ainsi, le premier rapport officiel sollicité par le Ministère du Travail sur ce sujet est daté de 2008 » (ACADÉMIE NATIONAL DE MÉDECINE, *Le burn-out*, 3).

¹⁴⁶ Voir LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, Directive 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, 12 juin 1989, dans *Journal officiel des communautés européennes*, n° L 183 (1989), 1-8, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=FR> (17 février 2016).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes¹⁴⁷.

Cette loi¹⁴⁸ introduit la prévention des risques professionnels comme une responsabilité de l'employeur et une base pour l'établissement d'une politique propre à la sécurité et la santé des travailleurs dans leur milieu de travail.

Dans le but de mieux répondre aux travailleurs dont la santé est atteinte dans le cadre de leur travail, en 1993 sont créés les Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles ainsi que la mise en place d'un tableau des maladies professionnelles¹⁴⁹. En 2001, un décret rend obligatoire sous peine de sanction, la rédaction, par l'employeur d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs appelé *Document unique* ou *Document unique de sécurité*¹⁵⁰. En 2002, un pas de plus est franchi par l'introduction de la notion de harcèlement moral dans

¹⁴⁷ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Loi n° 91-1414, modifiant le Code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, dans *Journal officiel de la république française*, 7 janvier 1992, Ar. L 232-2, 319, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000173965 (17 février 2016).

¹⁴⁸ Voir *ibid.*, 319.

¹⁴⁹ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Loi n° 93-121, 27 janvier 1993, dans *Journal officiel de la république française*, 30 janvier 1993, 1576-1577, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000711603 (18 février 2016).

¹⁵⁰ Voir RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Décret n° 2001-1016, 5 novembre 2001, dans *Journal officiel de la république française*, 7 novembre 2001, 17523, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000408526 (18 février 2016); INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ, Risques psychosociaux et document unique : vos questions, nos réponses, Édition INRS ED 6139, 2013, <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206139> (3 mars 2016). Sur l'interdiction du harcèlement en France, voir C. PAOLA WISS, Le harcèlement psychologique/moral au travail : comparaison France Québec, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 2006, 12-16.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

le Code pénal¹⁵¹ et dans le Code du travail : « Art. L. 122-49 : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel¹⁵² ». Cet article complète le droit existant en protégeant les salariés d'un RPS particulier par lequel leur dignité ou santé peut être altérée par le comportement harcelant d'autrui.

3.4.2 – Les accords-cadres employeurs/salariés pour la prévention du stress, du harcèlement et de la violence au travail

À un second niveau, ce sont deux accords employeurs/salariés qui viennent compléter le dispositif législatif. Le premier¹⁵³ est la transposition d'un Accord-cadre européen de 2004 sur le stress au travail¹⁵⁴. L'objet de cet Accord est de mettre en place une culture spécifique face au phénomène du stress au travail. Pour cela, son objet est divisé

¹⁵¹ Voir RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Art. 170, 17 janvier 2002, dans *Journal officiel de la république française*, 18 janvier 2002, 1044, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000408905 (26 février 2016).

¹⁵² RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Art. 169, 17 janvier 2002, dans *Journal officiel de la république française*, 18 janvier 2002, 1043, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000408905 (18 février 2016). « Le 1^{er} juin 2004, la Commission des normes du travail devenait la première instance en Amérique du Nord à appliquer une loi donnant droit aux salariés de travailler dans un milieu exempt de harcèlement psychologique » (COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC, Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail : guide pratique de l'employeur, Québec, Commission des normes du travail, 2014, http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0281.pdf, [9 avril 2016], 2).

¹⁵³ Voir MINISTÈRE DU TRAVAIL DES RELATIONS SOCIALES DE LA FAMILLE DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE, Conventions collectives, Accord national interprofessionnel : stress au travail, 2 juillet 2008, dans *Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives* n° 2009/2, http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2009/0002/CCO_20090002_0002_0020pdf (18 février 2016).

¹⁵⁴ Voir European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises, European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest, Framework Agreement on Work-Related Stress, 8 octobre 2004, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf> (2 mars 2016).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

en trois points¹⁵⁵ : l'existence du stress au travail, ses manifestations et la conception d'un cadre pour sa prise en charge. Ce dernier met l'accent sur la prévention, l'information et la formation, la lutte contre ses sources et, d'une manière plus générale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle¹⁵⁶.

Pour passer à la réalisation pratique de l'accord, il est nécessaire aux parties d'avoir le même point de départ. Ceci est réalisé par une description consensuelle de l'état de stress :

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu du travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.¹⁵⁷.

Ce paragraphe tente de décrire un état subjectif de la personne dont les origines sont multifactorielles et qui sans être une maladie peut en être la cause. Dans cet accord, il s'agit de prévenir l'état de stress lié au travail.

L'accord se poursuit en donnant, d'une part une liste non exhaustive des éléments d'identification de la présence de stress au travail tel que : l'absentéisme, la rotation de

¹⁵⁵ Voir MINISTÈRE DU TRAVAIL DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE, Conventions collectives, Accord national interprofessionnel : stress au travail, 117-118.

¹⁵⁶ Voir *ibid.*, 118.

¹⁵⁷ *Ibid.*

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

personnel, les démissions, les conflits personnels, les plaintes, la violence dirigée contre les autres ou contre soi-même, la multiplication des visites médicales¹⁵⁸ et d'autre part une grille de lecture pour l'évaluation de différents facteurs pouvant être le signe d'un environnement de stress :

L'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.);

Les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.);

La communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs, etc.);

Et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.)¹⁵⁹.

Si ce n'est pas la présence d'un élément de cette liste qui qualifie une situation de stress au travail, la combinaison de plusieurs peut en être l'indication. La responsabilité de l'employeur est engagée par la loi. Il doit assurer à ses employés sécurité et protection aussi bien pour la santé physique que la santé mentale. Par voie de conséquence, les travailleurs possèdent l'obligation de se conformer aux mesures établies¹⁶⁰.

Ces mesures doivent favoriser la prévention, l'élimination ou dans les cas les plus importants obtenir la réduction des problèmes de stress au travail¹⁶¹. La manière de les

¹⁵⁸ Voir *ibid.*

¹⁵⁹ *Ibid.*, 119.

¹⁶⁰ Voir *ibid.*

¹⁶¹ Voir *ibid.*, 120.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

mettre en œuvre est à la discrétion des partenaires sociaux et doit être adaptée aux différentes situations pouvant être rencontrées. À titre d'exemple, le document formule trois angles d'approche :

Des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur;

La formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face;

L'information et la consultation des travailleurs et/ou de leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales¹⁶².

Chacun de ces angles aborde un niveau particulier de l'environnement de travail. Le premier se concentre sur les aspects du fonctionnement interne à l'entreprise, le second regarde l'enjeu particulier qu'est la formation pour faire face au phénomène qu'est le stress au travail et le troisième concerne la participation des travailleurs à travers le droit à être informés et le droit à être consultés.

Le second accord¹⁶³ est la transposition d'un Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail¹⁶⁴. L'objet de cet accord est la gestion des

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ Voir MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE, CONVENTIONS COLLECTIVES, Accord du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et violence au travail, dans *Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives*, n° 2010/21, 59-67, http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2010/0021/CCO_20100021_0021_0006pdf (18 février 2016).

¹⁶⁴ Voir European Trade Union Confederation, The Confederation of European Business, European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises, European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest, Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, dans Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, 8 novembre 2007, 4-7, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=fr> (18 février 2016).

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

cas de harcèlement et violence au travail, deux aspects particuliers des RPS, par leur identification et prévention¹⁶⁵. Cela passe par deux objectifs identifiés : d'une part l'acquisition d'une culture générale sur le phénomène du harcèlement et de la violence au travail et d'autre part d'y offrir une réponse¹⁶⁶.

Après avoir rappelé le principe de la dignité de toute personne et la responsabilité de chaque partenaire pour la faire respecter¹⁶⁷, le document, composé de sept articles, présente une définition et une description du harcèlement et de la violence au travail. Il est évident que les différentes situations exposées sont possibles dans tous groupes de personnes :

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

¹⁶⁵ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE, Conventions collectives, Accord du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et violence au travail, 60.

¹⁶⁶ Voir *ibid.*, 61.

¹⁶⁷ Voir *ibid.*, 59.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier¹⁶⁸.

Pour circonscrire une définition et décrire le harcèlement et la violence au travail, l'accord présente six éléments. Le premier élément possède un caractère de définition générale et concerne aussi bien le harcèlement que la violence au travail : ils sont la caractéristique d'un comportement physique, psychologique, sexuel, inacceptable envers autrui. Le second définit le harcèlement au travail par le caractère répétitif d'un comportement nuisible¹⁶⁹. Le troisième définit la violence comme une agression. Celle-ci peut être multiforme et impliquer de multiples salariés. Le quatrième décrit l'incivilité comme un comportement négatif entre les salariés et le public. Le cinquième précise l'objectif du harcèlement ou la violence : il s'agit d'atteindre une personne dans sa dignité, sa santé ou sa sécurité. Le dernier décrit un lien possible entre le stress au travail et ces attitudes inadmissibles. Une attention particulière doit être donnée à certains groupes sociaux, entre autres les femmes, qui sont plus susceptibles d'être confrontés au harcèlement et la violence¹⁷⁰.

Les termes de l'accord sont inscrits à l'article 3 dans lequel il est premièrement déclaré ce que ne doivent pas subir les salariés :

¹⁶⁸ Ibid., art. 2, 61-62.

¹⁶⁹ Sur l'évolution de la notion d'harcèlement moral sous l'influence des décisions judiciaires, voir PEREIRA, « Du harcèlement moral au harcèlement managérial », 33-54. Dans un discours le pape François nomme le harcèlement moral dans une liste de maux à combattre, voir FRANCOIS, Rencontre avec le monde du travail, Collège des bacheliers de l'État de Chihuahua, Juárez, 17 février 2016, 3, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2016/february/documents/papa-francesco_20160217_messico-lavoro.pdf (29 septembre 2016).

¹⁷⁰ Voir MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE, CONVENTIONS COLLECTIVES, Accord du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et violence au travail, art. 2, n° 3, 62.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe¹⁷¹.

Cette déclaration, dont le fond est valable pour tout groupe social, pourrait rester lettre morte si l'employeur n'était pas tenu de la faire connaître aux employés :

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance;

la diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. À cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties¹⁷².

La conséquence énoncée est la présentation et la diffusion aux salariés de la condamnation du harcèlement et de la violence au travail ainsi que de l'existence d'une procédure pour s'en prévenir.

L'article suivant intitulé : « Prévention, identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail¹⁷³ » comporte deux volets. Le premier traite de la prévention¹⁷⁴. Il est mis en évidence que celle-ci passe par la création d'une culture de prévention fruit du labeur concomitant de tous les intervenants du milieu du travail interne et externe de l'entreprise. Le second volet traite de leur identification et de leur gestion

¹⁷¹ Ibid., art. 3, 63.

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Ibid., art. 4, 63-64.

¹⁷⁴ Voir *ibid.*, 64-65.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

dans l'entreprise¹⁷⁵. Il s'agit de mettre en place de la manière la plus appropriée possible une procédure pour atteindre ces objectifs en tenant compte des principes suivants :

Il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun;

aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause;

les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard;

toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable;

les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées;

les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires;

une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.

Cette grille de principes rassemble les sept éléments de base des pratiques de l'identification et de la gestion des problèmes du harcèlement et de violence au travail que veulent mettre en place les signataires de l'accord. À cela est ajoutée, à la discrétion des parties en conflit, la possibilité de constituer une procédure de médiation¹⁷⁶.

Puisque le harcèlement ou la violence constitue des actes inadmissibles, leurs auteurs doivent être sanctionnés et les victimes prises en charge d'une manière adéquate au traumatisme subi. Ainsi, l'article 5 prescrit que le règlement de l'entreprise doit établir : « les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement et de violence¹⁷⁷ ». Du côté du salarié victime de ces mauvais traitements, l'entreprise a le devoir de le protéger sur tout ce qui est relatif à son emploi présent et futur dans l'entreprise et à son

¹⁷⁵ Voir *ibid.*, 65.

¹⁷⁶ Voir *ibid.*

¹⁷⁷ *Ibid.*, 66.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

rétablissement physique et psychologique s'il y a besoin. La responsabilité de l'examen de ces situations revient à l'employeur en concertation avec les autres partenaires sociaux de l'entreprise. Cet examen ne doit pas se limiter aux contours de l'incident, mais doit prendre en compte tout l'environnement de travail aussi bien interne qu'externe à l'entreprise¹⁷⁸.

3.4.3 – Le processus judiciaire : harcèlement moral, harcèlement managérial

Les lois et accords par leur vocation à réguler des ensembles circonscrits de situations sont soumis à l'interprétation des juges quant aux situations parallèles. La loi sur le harcèlement moral ne fait pas exception comme le montre B. Pereira dans son article « Du harcèlement moral au harcèlement managérial ». L'auteur relève un jugement de la Cour de cassation¹⁷⁹ montrant un élargissement de la notion de harcèlement moral communément appelé depuis le harcèlement managérial : « ce qui est nouveau est la caractérisation du harcèlement moral par les méthodes de gestion plutôt que par des agissements ciblés destinés à nuire au salarié¹⁸⁰ ». Dans la pratique, cela signifie que l'employeur est redevable des conséquences des méthodes de gestion qu'il met en place dans l'entreprise sur les conditions de travail et la santé des travailleurs, que certaines d'entre elles peuvent se révéler être du harcèlement moral au sens de la loi. La

¹⁷⁸ Ibid.

¹⁷⁹ « Mais attendu que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (COUR DE CASSATION – CHAMBRE SOCIALE, Arrêt n° 2245 du 10 novembre 2009 [07-45.321], https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publicies_2986/chambre_sociale_3168/2009_3332/novembre_2009_3247/2245_10_14314.html [1 mars 2016]). Voir ID., Arrêt n° 1959 du 22 octobre 2014 (13-18.862), https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publicies_2986/chambre_sociale_3168/2014_5884/octobre_6828/1959_22_30422.html (2 mars 2016).

¹⁸⁰ PEREIRA, « Du harcèlement moral au harcèlement managérial », 40.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

caractéristique du harcèlement moral étant la répétition d'actes, un autre jugement a permis de déterminer qu'il en était de même pour le harcèlement managérial¹⁸¹. Ainsi, un acte unique de gestion ne peut pas être considéré comme du harcèlement. À cela, il faut ajouter qu'un autre jugement a permis de mettre en évidence que le harceleur et sa victime peuvent être n'importe qui dans l'entreprise indépendamment de leur position hiérarchique l'un envers l'autre¹⁸². À la question de savoir si l'intention de nuire devait être présente, la Cour de cassation a répondu non; seules les caractéristiques préalablement citées sont nécessaires¹⁸³. L'auteur montre les limites de cohérence de ces interprétations de la loi, entre harcèlement volontaire et harcèlement involontaire, tout en soulignant que « c'est à travers cette évolution que l'on cherche à renforcer l'obligation générale de sécurité incombant à tout employeur¹⁸⁴ ». La prévention et l'obligation de sécurité au sein des organisations, que renforcent différents jugements de la Cour de cassation¹⁸⁵, sont une autre

¹⁸¹ « Attendu, cependant, qu'aux termes de l'article L. 122-49, devenu L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel; qu'il en résulte que ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral, une décision de l'employeur de rétrograder un salarié, peu important que, répondant aux protestations réitérées de celui-ci, il ait maintenu par divers actes sa décision » (COUR DE CASSATION – CHAMBRE SOCIALE, Arrêt n° 2501 du 9 décembre 2009 [07-45.521], https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2009_3332/decembre_2009_3248/2501_9_14588.html [1 mars 2016]).

¹⁸² À une cour d'appel qui avait subordonné le délit de harcèlement à un pouvoir hiérarchique la Cour de cassation a répondu que « le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction » (COUR DE CASSATION – CHAMBRE CRIMINELLE, Arrêt n° 249 du 6 décembre 2011 [10-82.266], 959, https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/bull_crim_dec2011.pdf [1 mars 2016]).

¹⁸³ « Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de toute intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail » (COUR DE CASSATION – CHAMBRE SOCIALE, Arrêt n° 2245 du 10 novembre 2009).

¹⁸⁴ PEREIRA, « Du harcèlement moral au harcèlement managérial », 48.

¹⁸⁵ Voir *ibid.*, 48-51.

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL

manière d'aborder la question du harcèlement. Une prévention adéquate semble pour Pereira une manière de faire disparaître l'involontaire et par voie de conséquence clarifier les interprétations judiciaires.

La voie judiciaire en confrontant la loi avec des situations particulières a enrichi son interprétation sur la constitution du harcèlement moral. Subséquemment, elle pousse le législateur à proposer de nouvelles solutions légales pour mieux répondre à la diversité des situations.

Conclusion

Dans ce chapitre, il a été mis en évidence à l'aide d'exemples et sous différents angles le rôle primordial que jouent les organisations mondiales dans la vie d'un État membre. Leurs ambitions à caractère universel ou mondial se sont petit à petit accentuées depuis 1919 pour devenir incontournables dans certains domaines et réguler certains aspects de la vie humaine. Le travail, comme activité humaine fondamentale avec comme corollaire la santé au travail, s'est imposé dès le début de cette forme de mondialisation de la recherche du bien commun. Le travail dont la caractéristique initiale était le contrat de travail a vu au cours du temps sa définition s'élargir. Sur le plan théorique, il n'est maintenant plus possible dans la société séculière d'opposer le travail contractuel aux autres activités contribuant à l'économie et à la société. Sur le plan pratique, cette distinction garde encore du sens et les premiers bénéficiaires de mesures visant à l'amélioration des conditions de travail sont les salariés. Ce glissement de la définition du travail vers une définition plus universelle ou englobante entraîne un glissement des concepts, des réglementations et des droits liés aux conditions de travail salarié vers les autres activités présentes dans la société. Si cela dépend beaucoup du degré de

LES ATTENTES CONTEMPORAINES SÉCULIÈRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

développement des États, le mouvement est lancé et ce n'est qu'une question de temps avant que des principes auxquels ils ont adhéré par la signature de conventions ou d'accords s'imposent de manière coercitive dans tous les types d'organisation sociale présents sur leurs territoires. Dans le domaine du travail, la santé et la sécurité des travailleurs, de mieux en mieux prises en compte à l'aide de nouveaux concepts pour les saisir, d'outils juridiques ainsi que des progrès en santé mentale et physique sont un des grands enjeux d'avenir de toute organisation sociale.

Le travail, la santé et la sécurité des travailleurs, dont l'évolution est totalement autonome, interroge l'Église comme institution sur ses propres pratiques. En effet, les institutions ecclésiales, quelles que soient leurs natures, sont des ensembles de personnes appelées à travailler et coopérer dans la même mission. Il leur faut se doter de règlements, lois ou codes, peu importe le nom qui leur est donné, pour garantir la promotion de la charité comme valeur suprême avec comme corollaire la promotion de la santé et la sécurité. Ces règlements doivent aussi être régulièrement révisés afin de toujours pouvoir répondre aux nouvelles problématiques et à l'évolution de la connaissance en matière sociale et scientifique. Les communautés religieuses font partie des institutions ecclésiales et par leur vocation à la sainteté cherchent toujours à mieux exprimer dans leurs codes et la vie fraternelle les valeurs évangéliques. Elles peuvent pour cela s'aider des découvertes sociales et scientifiques pour le bien de leurs membres en les recevant comme médiation séculière de la volonté de Dieu. Il revient au chapitre suivant de proposer une relecture de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans un institut religieux à l'aide des éléments relevés dans ce chapitre avec une insistance sur la santé et la sécurité.

CHAPITRE 4 – VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Introduction

Le décret *Perfectæ caritatis* dans ses principes généraux pour la rénovation de la vie religieuse invite à s'adapter « aux situations qui changent avec le temps¹ ». Le thème de la santé et de la sécurité au travail, assumé dans les grandes organisations internationales et la société séculière de nombreux pays, semble au premier regard étranger à la vie en communauté. Cependant, par l'intermédiaire des membres ayant eu une expérience de travail, de ceux qui sont employés dans un diocèse, dans une autre institution ou bien parce que l'institut a des employés, celui-ci résonne d'une manière ou d'une autre dans la vie fraternelle et la culture d'un institut. De plus, mettre en lien le monde du travail et la vie religieuse n'est pas incongru. Dans les deux cas, il s'agit de groupes de personnes poursuivant un objectif déterminé dans un environnement organisé par des règles et hiérarchisé. Il existe donc une base solide sur laquelle appuyer un parallèle entre les deux communautés.

Sur un autre plan, comme pour tout groupe humain, l'évolution d'un institut religieux passe par des crises plus ou moins nuisibles aux membres selon le degré de dysfonctionnement du groupe. Celles-ci peuvent être clairement identifiées :

Un groupe est normal lorsque son histoire évolue en passant par des crises et des conflits sans toutefois que ceux-ci entravent le travail et la production d'un sens positif. Un groupe est anormalement névrosé lorsque le trouble est agi et parlé, présent dans la conscience de chacun, sans que personne n'arrive toutefois à le résoudre. Les crises se répètent, les problèmes sont récurrents. Il y a des attitudes d'évitement, des plaintes incessantes. Des clans se constituent, on recherche des alliés. Des alliances « illégitimes » se créent. La peur du jugement, l'incohérence ou l'indifférence, l'absence de gestion des conflits dominent alors le tableau. Un groupe devient psychotisant et extrêmement dangereux pour ses membres lorsqu'il se met à exclure, à victimiser et à maltraiter—sans

¹ PC, n° 2, dans AAS, 58 (1966), 703, *Le concile Vatican II*, 249.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

se remettre en question. Ainsi le phénomène de « bouc émissaire » permet au groupe de préserver sa cohérence en chargeant l'un de ses membres de tous les maux du groupe jusqu'à son exclusion. L'exclusion opérée produira alors en général une répétition du même phénomène avec un autre « bouc émissaire ». Le rituel d'exclusion permet au groupe de rejeter la faute de ses dysfonctionnements sur une personne sans se remettre en question².

Afin de ne pas connaître ces difficultés ou en sortir plus rapidement une attitude proactive réfléchie et organisée semble une réponse adéquate. Il ne faut pas oublier que dans une crise ce sont toujours un, des membres ou l'institution entière qui souffrent.

C'est pour ces raisons, qu'après avoir présenté dans le troisième chapitre la réflexion sociétale contemporaine qu'est le thème de la santé et de la sécurité au travail et avoir relevé certaines attentes du peuple de Dieu, il revient d'en introduire les éléments les plus pertinents dans l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans la vie d'un institut de vie religieuse.

Pour ce faire, en partant du Code de 1983 et l'enseignement de l'Église comme base normative, des progrès sociaux et en tenant compte de la pratique d'institutions ecclésiales, l'objectif de ce chapitre est de proposer un chemin canonique pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité dans l'exercice de l'autorité et de l'obéissance volontaire.

4.1 – La santé et la sécurité des membres d'un institut religieux

Puisqu'il a été montré que la santé et la sécurité sont devenues un thème majeur de la société contemporaine pour le respect d'un travailleur et de sa dignité et plus largement pour toute personne, il est pertinent de regarder sa place dans le Code et l'enseignement de l'Église dans le cadre de la vie consacrée. Est-ce qu'il existe des normes dans le Code sur

² D. STRUYF, « Comment, pour un supérieur religieux, prendre soin de sa communauté? », dans *Nouvelle revue théologique*, 129 (2007), 428-429.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

la santé des religieux? Quels sont leurs effets sur l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans la vie d'un institut? La santé et la sécurité sont-elles envisagées d'une manière holistique ou partielle? Voici ce à quoi les paragraphes suivants veulent répondre.

4.1.1 – La santé et la sécurité selon le droit des religieux dans le Code de 1983

Le Titre II du Code relatif aux instituts religieux aborde le thème de la santé et de la sécurité explicitement dans différentes normes et sous différents thèmes canoniques. Dans un premier temps, c'est à travers ces canons qu'il faut lire le droit gouvernant la santé et la sécurité dans un institut. Parmi les normes du c. 618, il est institué le droit au respect de la personne humaine. La santé et la sécurité appartiennent par nature à ce droit naturel. Le c. 619 demande aux supérieurs de subvenir aux besoins des membres et de prendre soin des malades. Comme la maladie n'est pas un objet souhaitable, cette norme implique sa prévention. Par conséquent, le supérieur doit prendre soin de la santé des membres qui lui sont confiés aussi par la prévention de sa dégradation³. Le c. 642 exige que les supérieurs n'admettent que des candidats dont la santé permet d'assumer la vie propre de l'institut en ayant recours à des experts si nécessaire⁴. Ce canon souligne que la santé est un état objectif de la personne qui peut donc faire l'objet d'expertise. Le c. 665, § 1 permet une absence prolongée de plus d'un an d'un membre d'une maison de son institut pour des soins de

³ « [L'autorité responsable du bien-être social] doit rendre accessible à chacun ce dont il a besoin pour mener une vie vraiment humaine : nourriture, vêtement, santé, travail, éducation et culture, information convenable, droit de fonder une famille, etc. » (*Catéchisme de l'Église catholique*, 401, art. 1908).

⁴ Canon 642 « Les Supérieurs veilleront avec soin à n'admettre que des candidats ayant, en plus de l'âge requis, la santé, le tempérament adapté et les qualités de maturité suffisantes pour assumer la vie propre de l'institut; santé, caractère et maturité seront vérifiés en recourant même, si nécessaire, à des experts, restant sauves les dispositions du c. 220 ».

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

santé⁵. Cette norme renforce le droit des membres à prendre soin de leur santé en rendant légitime une absence prolongée de leur maison pour en prendre soin. Le c. 610, § 1, § 2 et le c. 670 complètent la norme précédente en donnant l'obligation à l'institut d'être en mesure de fournir aux membres ce dont ils ont besoin selon les constitutions⁶. Il va de soi que les soins de santé en font partie. Pour terminer, le c. 689, § 2 et § 3 permet d'écarter un membre profès temporaire de la profession suivante à cause d'une maladie physique ou psychique sauf si celle-ci « a été contractée par suite de la négligence de l'institut ou du travail accompli dans l'institut⁷ ». Ce dernier canon est riche en enseignement. Premièrement, il précise que la santé peut être atteinte par une maladie physique ou psychique. Deuxièmement, il introduit la possibilité que celle-ci soit causée à l'intérieur du cadre de l'institut par sa négligence⁸ ou du travail accompli. Dans ces deux cas, le membre

⁵ Canon 665 « § 1 Les religieux habiteront leur propre maison religieuse en gardant la vie commune et ils ne la quitteront qu'avec la permission de leur Supérieur. Cependant, s'il s'agit d'une absence prolongée de la maison, le Supérieur majeur, avec le consentement de son conseil et pour une juste cause, peut donner à un membre la permission de séjourner en dehors d'une maison de l'institut, mais pas plus d'un an, sauf pour des soins de santé, pour raison d'études ou d'apostolat à exercer au nom de l'institut ».

⁶ Canon 610 « § 1. L'érection des maisons se fait en considérant l'utilité de l'Église et de l'institut, et étant assuré ce qui est requis pour que les membres mènent normalement la vie religieuse selon les buts propres et l'esprit de l'institut. § 2. Aucune maison ne sera érigée à moins qu'on ne puisse prévoir prudemment qu'il sera convenablement pourvu aux besoins des membres »; c. 670 « L'institut doit fournir à ses membres tout ce qui est nécessaire selon les constitutions pour atteindre le but de leur vocation ». Voir aussi R. MCDERMOTT, « Stewards of Gifts to Be Shared : The Vow of Poverty in Religious Life », dans *Studies in Church Law*, 3 (2007), 120-121; BEYER, *Le droit de la vie consacrée*, 151-152.

⁷ Canon 689 « § 2 Une maladie physique ou psychique, même contractée après la profession, qui, de l'avis des experts, rend le membre dont il s'agit au § 1 incapable de mener la vie de l'institut, constitue une cause de non-admission au renouvellement de sa profession ou à l'émission de sa profession perpétuelle, à moins que la maladie n'ait été contractée par suite de la négligence de l'institut ou du travail accompli dans l'institut. § 3. S'il arrive qu'un religieux, en cours des vœux temporaires, perde la raison, bien qu'il ne soit pas en état de faire une nouvelle profession, il ne peut être renvoyé de l'institut ». Voir aussi E. MCDONOUGH, « Exclusion from Profession at the Expiration of Temporary Profession », dans *Review for Religious*, 60 (2001), 545-546.

⁸ Voir G. MILLOT, *La négligence dans l'exercice des charges : approche en droit canonique pénal*, Rome, Pontificia Università Gregoriana, 2014; J. RENKEN, « Penal Law and Financial Malfeasance », dans *Studia canonica*, 42 (2008), 36.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

a le droit de rester dans l'institut. Troisièmement, la norme reconnaît qu'un institut fait travailler ses membres et détient la responsabilité de leur santé et de leur sécurité.

La synthèse de cet ensemble de normes permet de distinguer trois caractéristiques du thème de la santé et de la sécurité dans un institut. Premièrement, chaque membre a un droit reconnu à la santé et aux soins avec la possibilité d'accéder à des experts selon les constitutions. Deuxièmement, le supérieur et l'institut ont une responsabilité envers la santé des membres qui s'étend du soin des malades à la prévention des maladies et la sécurité dans l'environnement dans lequel ils évoluent. Troisièmement, les membres peuvent engager un recours en cas de maladie à la suite d'une négligence de l'institut ou du travail accompli. Ainsi, même si aucun canon du Code ne synthétise les droits des membres sur le thème de leur santé et de leur sécurité, il existe suffisamment d'éléments normatifs pour que celles-ci soient prises en compte dans la gouvernance d'un institut.

4.1.2 – Les normes connexes du Code en lien avec la santé et la sécurité

Comme fidèle du Christ (c. 204, § 1)⁹, le membre d'un institut religieux est doté de droits et de devoirs reconnus et protégés par l'Église¹⁰ que sa consécration religieuse n'a pas interrompus et de droits acquis par la profession¹¹ : « disons au départ que personne ne

⁹ Canon 204 « § 1. Les fidèles du Christ sont ceux qui, en tant qu'incorporés au Christ par le baptême, sont constitués en peuple de Dieu et qui, pour cette raison, faits participants à leur manière à la fonction sacerdotale, prophétique et royale du Christ, sont appelés à exercer, chacun selon sa condition propre, la mission que Dieu a confiée à l'Église pour qu'elle l'accomplisse dans le monde ». Voir aussi D. LE TOURNEAU, *Droits et devoirs fondamentaux des fidèles et des laïcs dans l'Église*, Montréal, Wilson & Lafler, 2011, 70-80.

¹⁰ « Les droits fondamentaux des baptisés ne sont efficaces et ne peuvent être exercés que si l'on reconnaît les obligations correspondantes » (PAUL VI, discours à la Rote romaine, 4 février 1977, n° 1, dans *L'Osservatore Romano*, édition italienne, 5 février 1977, 1-2, traduction française dans *DC*, 74 [1977], 207).

¹¹ Pour une liste des droits des religieux, voir COUTURIER, « La protection des droits dans un institut religieux », 170-171.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

peut réclamer le droit d'être admis dans l'institut, mais qu'une fois incorporés, les membres acquièrent des devoirs et des droits qui créent, du côté de l'institut, des devoirs et des droits équivalents (c. 654)¹² ». Il peut légitimement faire valoir ses droits et les défendre si ceux-ci sont violés (c. 221, § 1¹³). Ainsi, dans le cas de la santé et de la sécurité, si le membre est blessé, son agresseur peut être le sujet d'une punition (c. 1397¹⁴); si cela est la conséquence d'une négligence, le coupable peut recevoir une peine (c. 1389, § 2¹⁵) et pour tous les cas non établis par le Code recevoir une punition (c. 1399¹⁶). Il faut ajouter à cela le droit à la bonne réputation et à l'intimité (c. 220¹⁷). Par ces canons, la santé et la sécurité des membres sont garanties dans un cadre juridique canonique. En corollaire, ces normes signifient qu'il est interdit pour tout membre de blesser, d'être la cause de blessure, de

¹² Ibid., 169-170.

¹³ Canon 221 « § 1. Il appartient aux fidèles de revendiquer légitimement les droits dont ils jouissent dans l'Église et de les défendre devant le for ecclésiastique compétent, selon le droit »; pour la genèse du canon 221, voir H. VON USTINOV, « Algunas consideraciones alrededor del canon 221 », dans *Anuario Argentino de derecho canónico*, 14 (2007), 275-277.

¹⁴ Canon 1397 « Qui commet un homicide, ou enlève quelqu'un avec violence ou par ruse, le retient, le mutile, ou le blesse gravement, sera puni, selon la gravité du délit, des privations et interdictions prévues au c. 1336; quant au meurtre des personnes dont il s'agit au c. 1370, il sera puni des peines établies par ce même canon ». Pour les sujets de sanction pénale, voir RENKEN, « Penal Law and Financial Malfeasance », 18-21; ID., *The Penal Law of the Roman Catholic Church : Commentary on Canons 1311-1399 and 1717-1731 and Other Sources of Penal Law*, Ottawa, Faculty of Canon Law Saint Paul University, 2015, 367-369.

¹⁵ Canon 1389 « § 2. De plus, qui par une négligence coupable pose ou omet illégitimement au détriment d'autrui un acte relevant d'un pouvoir, d'un ministère ou d'une charge ecclésiastique, sera puni d'une juste peine ». Voir aussi MILLOT, *La négligence dans l'exercice des charges*, 114-227; RENKEN, *The Penal Law of the Roman Catholic Church*, 315-317.

¹⁶ Canon 1399 « En dehors des cas établis dans la présente loi ou dans d'autres lois, la violation externe d'une loi divine ou canonique peut être punie, et alors d'une juste peine seulement, lorsque la gravité spéciale de la violation réclame une punition, et qu'il y a nécessité pressante de prévenir ou de réparer des scandales ». Voir aussi RENKEN, *The Penal Law of the Roman Catholic Church*, 377-384.

¹⁷ Canon 220 « Il n'est permis à personne de porter atteinte d'une manière illégitime à la bonne réputation d'autrui, ni de violer le droit de quiconque à préserver son intimité ». Voir aussi D. LE TOURNEAU, « Le canon 220 et les droits fondamentaux à la bonne réputation et à l'intimité », dans *Ius Ecclesiae*, 26 (2014), 127-148.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

violier l'intimité et de toutes autres actions pouvant altérer la santé ou mettre en danger celle d'un autre membre.

4.1.3 – La santé et la sécurité dans l'enseignement de l'Église sur la vie consacrée

Depuis la publication du Code, aucun document magistériel sur la vie consacrée ne traite directement la thématique de la santé. Seul le document *La vie fraternelle en communauté Congregavit nos in unum Christi amor* (1994), dans une section sur les difficultés dans la vie fraternelle, aborde le thème de la souffrance vécue dans un institut : « Vivre avec des personnes qui souffrent, ne se trouvent pas à l'aise dans la communauté, sont en conséquence un motif de souffrance pour les frères et troublent la vie communautaire, cela constitue une occasion particulière de croissance humaine et de maturité chrétienne¹⁸ ». Dans ce paragraphe introductif de la section, la souffrance est regardée de deux manières : par voie négative en constatant que la souffrance des personnes est une source de souffrance pour les autres membres dans la vie commune fraternelle et par voie positive par le chemin de croissance qu'elle peut entraîner. La suite du paragraphe invite à dépasser le constat de sa présence en intervenant : « Il faut avant tout chercher d'où vient cette souffrance : d'une déficience de caractère, de charges ressenties comme trop pesantes, de graves lacunes de la formation, des transformations récentes trop rapides, de formes autoritaires de gouvernement, de difficultés spirituelles?¹⁹ » Dans les six causes mentionnées, une seule relève d'une caractéristique propre au membre souffrant : la déficience de caractère et cinq peuvent avoir comme

¹⁸ *VFC*, n° 38, dans *EV*, vol. 14 (1997), 251, *DC*, 91 (1994), 422.

¹⁹ *Ibid.*

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

origine l'institut. Ces cinq causes soulignent de manière très nette la possible responsabilité de l'institut dans la souffrance d'un membre. Cette déclaration non seulement rend légitime toute la recherche effectuée jusqu'à maintenant, mais fonde la mise en place de moyens de prévention et de lutte contre ces cinq situations de souffrance. Si la prévention et la lutte passent par une attention plus grande aux besoins des membres et/ou une remise en cause des manières de gouverner, on note aussi que l'utilité des sciences humaines est reconnue dans certaines situations : « Toutefois, il existe des situations et des cas où il est nécessaire de recourir aux sciences humaines, principalement là où les frères ou sœurs en question sont incapables de mener la vie communautaire en raison de problèmes d'immaturation et de fragilité psychologique ou en raison de facteurs surtout pathologiques²⁰ ». Ce passage évoque comme autre source de souffrance l'état de santé du membre. Ainsi, il est possible de déduire de ces différents passages que selon l'enseignement de l'Église il peut exister un lien entre la santé d'un côté et l'activité du membre dans son institut et/ou la manière dont l'institut est gouverné.

Ce dernier passage soulève aussi une difficulté. En effet, il laisse sous-entendre que les sciences humaines ne sont légitimes que dans les cas extrêmes, après toutes autres solutions et ne font pas partie des moyens habituels d'atténuer ou de mettre un terme à la souffrance. Le paragraphe suivant va dans le même sens en présentant des cas spécifiques où les sciences humaines ont été bénéfiques : « Le recours à de telles interventions s'est révélé utile non seulement au moment de la thérapie dans des cas de psychopathologie plus ou moins manifeste, mais aussi à titre de prévention pour contribuer à une sélection

²⁰ Ibid.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

adéquate des candidats et pour accompagner en certains cas l'équipe des formateurs affrontés à des problèmes spécifiques de pédagogie et de formation²¹ ». Les mises en garde contre les sciences humaines se poursuivent dans le texte. La première est faite par une indication sur le choix du spécialiste. Il doit de préférence être un croyant avec une profonde connaissance de la vie religieuse et de ses enjeux; la seconde, en relativisant son emploi : « L'usage de ces moyens, enfin, sera vraiment efficace s'il est modéré et non généralisé, parce qu'ils ne résolvent pas tous les problèmes et donc "ne sauraient se substituer à un authentique accompagnement spirituel"²² ». Avec de telles mises en garde et inclus dans une présentation sur les difficultés fraternelles, le rôle des sciences humaines trouve difficilement une place équilibrée.

Le point le plus original de ce passage sur les difficultés de membres dans un institut de vie consacrée est de reconnaître la souffrance comme l'une d'elles et d'établir une liste de ses causes possibles. L'institut est invité à en rechercher les sources dans son fonctionnement interne et à l'aide des sciences sociales. La faiblesse de ce passage est une certaine méfiance à l'égard de ces mêmes sciences en les plaçant à la périphérie de la vie communautaire et non dans son processus de croissance. Si l'on remarque dans ces passages une reconnaissance de la souffrance comme un enjeu de la vie fraternelle, il n'est pas proposé d'intégrer sa prévention, son traitement dans une manière habituelle de gouverner. Il est plutôt proposé un traitement au cas par cas. Passer du cas par cas à un traitement holistique de la souffrance dans un institut est un pas qui n'est pas envisagé.

²¹ Ibid.

²² Ibid.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

En résumé, la santé et la sécurité sont un thème présent dans les normes ainsi que dans l'enseignement de l'Église sur la vie religieuse. Cependant, à part le devoir du supérieur de prendre soin des malades (c. 619), il est toujours lié à un autre thème : l'admission et la profession des candidats, l'absence prolongée d'une maison, l'assurance de recevoir les besoins primaires. Il n'est pas présenté comme en enjeu propre de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance.

4.2 – Vers une nouvelle perspective de gouvernance dans un institut religieux dans un contexte de santé et de sécurité pour les membres : un code complémentaire

Comme cela vient d'être montré les éléments juridiques sur la santé et la sécurité des membres d'un institut se trouvent dispersés et par ce fait perdent de leur visibilité et efficacité. Ne faut-il pas les rassembler dans un même document pour le leur rendre? Un document ne permettrait-il pas de les compléter et d'établir des procédures pour les garantir? Ne se trouve-t-on pas dans le cas de figure explicitée par *Ecclesiae sanctae II* : « Les règles qui dépendent de la situation actuelle, des conditions physiques ou psychiques des religieux, ainsi que des circonstances particulières, sont à reporter dans des codes complémentaires tels que “directoires”, coutumiers ou autres recueils semblables²³ »? C'est ce qu'il est proposé d'établir dans ce qui suit.

Dans la période de réécriture des constitutions précédant la publication du Code de 1983, M. Dortel-Claudot proposait la rédaction de deux livres : le premier contenant les objets constitutifs et stables de la communauté tels que : le charisme, les éléments constitutifs de la vie religieuse, les exigences en matière de conseils évangéliques et

²³ PAUL VI, motu proprio *Ecclesiae sanctae II*, dans *AAS*, 58 (1966), 777, *DC*, 63 (1966), col. 1461.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

certaines normes plus importantes requérant la stabilité. Dans un second livre, il proposait la matière suivante :

Le deuxième livre doit contenir les normes indispensables pour le bon fonctionnement de la Congrégation (quand on vit en société, il y a un certain nombre de normes qu'il est nécessaire de se donner; cela fait partie de la règle du jeu), mais des normes que les Chapitres généraux ultérieurs pourront changer, sans aucun inconvénient pour la fidélité de l'Institut à sa vocation. Disons, pour faire bref, que bien des normes concernant les structures du Gouvernement, le programme de la formation, même une certaine organisation de la vie de prières ou de la vie communautaire, l'administration des biens, le régime de pauvreté, figureront naturellement dans ce deuxième livre²⁴.

L'accent est mis sur l'organisation pratique par l'institutionnalisation d'une culture communautaire permettant le vivre ensemble dans l'esprit de l'institut. À la même époque, Morrisey propose une architecture avec trois niveaux de livres. Le premier livre contient les constitutions et reprend les quatre objets proposés par Dortel-Claudot. Pour le second, il propose les éléments suivants :

Les normes du second livre devraient régler la vie quotidienne de l'institut. Même si ces normes sont plus pratiques, elles devraient être inspirées par l'esprit des fondateurs et être en totale harmonie avec les constitutions. [...]
Détails qui pourraient être trouvés dans le second livre :
Les dépenses pour le postulat et le noviciat
La manière de pratiquer la pauvreté
La durée de la retraite
Les détails sur la formation
Les détails sur les exercices spirituels
Les détails sur les charges et le gouvernement
La liste des matières requérant un vote délibératif ou consultatif, ou qui requiert confirmation
Les détails regardant l'habillement²⁵.

²⁴ M. DORTEL-CLAUDOT, *Que mettre dans les nouvelles constitutions : règles de vie ou normes des Congrégations religieuses?*, 2^e éd. rev., Paris, Centre Sèvres, 1978, 31

²⁵ « The norms of the second book should regulate the daily life of the Institute. Even though these norms are more practical, they should be inspired by the same spirit of the founders and be in total harmony with the Constitutions [...] Details which may be found in the second book: expenses for the postulancy and noviciate; the manner of practicing poverty; the duration of retreats; details on formation; details on spiritual exercises; details on functions and governments; list of matters which require a deliberative or consultative vote, or which require confirmation; details regarding clothing » (F. MORRISEY, *The Drawing up of Constitutions in the Light of the New Canon Law for Religious*, Ottawa, Conférence religieuse canadienne, 1978, 20).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Un troisième livre est prévu pour contenir les éléments d'un coutumier :

Si la communauté a un troisième livre, il pourrait contenir les détails tels que :
La description des tâches non reliée au gouvernement : le cuisinier, l'infirmier, etc.
La qualité des vêtements
Les détails sur les pratiques de la pauvreté
Les célébrations communautaires
Les prières particulières (neuvaines, etc.)
Les pratiques liées au décès d'un membre, par exemple²⁶.

On note à travers ces études qui sont maintenant des témoignages de l'époque de la rénovation de la vie religieuse, la nécessité de rédiger d'autres livres que celui contenant les constitutions et une grande diversité de thèmes pouvant être régulés²⁷. Cette diversité indique une certaine hésitation sur l'objet propre de ces livres. Cela s'explique très bien par le côté expérimental de cette époque de rénovation et le tâtonnement inhérent à toute recherche.

Le canon 587, § 4 du Code de 1983 donne la possibilité à un institut d'ajouter au code fondamental d'autres codes²⁸. Établis par l'autorité compétente de l'institut, ces autres codes peuvent être modifiés par celle-ci suivant les circonstances de temps et de lieux²⁹.

²⁶ « If the community has a third book, it could contain such details as : description of tasks not related to government : cook, infirmarian, etc.; the quality of clothing; food; details on the practice of poverty; community celebrations; particular prayers (novenas, etc.); practices in favour of the deceased members, and so forth » (ibid.).

²⁷ Voir aussi M. CERLETTY, « Some Practical Helps for the Development of Constitutions », dans *Studia canonica*, 14 (1980), 155-170; GAMBARI, *Religious Life according to Vatican II and the New Code of Canon Law*, 70-86.

²⁸ Canon 587 « § 4. Les autres règles établies par l'autorité compétente de l'institut doivent être réunies de façon appropriée dans d'autres codes; elles peuvent cependant être révisées et adaptées convenablement d'après les exigences de lieux et de temps ».

²⁹ « Les codes complémentaires peuvent selon le droit nouveau être révisés, complétés et adaptés aux besoins des temps et des lieux. Ces changements ne peuvent être trop nombreux. Les normes de vie ont toujours avantage à être stables, à être les fruits de l'expérience et à être ouvertes aux permissions et interprétations qui permettent une meilleure observance » (J. BEYER, *Le droit de la vie consacrée : commentaire des canons 573-606*, Paris, Tardy, 1988, 85).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Leurs noms sont à la discrétion de l'institut³⁰. Il existe la même liberté pour leur contenu qui peut être seulement juridico-pratique ou spirituel et juridico-pratique³¹.

Directement après la publication du Code, Dortel-Claudot garde plus ou moins les thèmes qu'il avait proposés pour l'élaboration du second livre c'est-à-dire : les trois conseils évangéliques, la vie de prière, la vie commune, les activités apostoliques, la formation, le gouvernement³².

On note que la vision de Morrisey va profondément évoluer. Vingt-quatre ans après la promulgation du Code, il relève que selon la taille de l'institut et sa forme de gouvernement, il est possible de rencontrer jusqu'à cinq niveaux de livres aux objets bien différenciés³³. Le premier établit le code fondamental ou les constitutions, le second met en œuvre le premier; le troisième réunit les directoires spécialisés prévus par le Code sur l'exercice du gouvernement (c. 614)³⁴, les règlements du chapitre général (c. 631, § 2),

³⁰ « Le titre d'un Code complémentaire est fonction d'abord des thèmes qui y sont traités, c'est-à-dire de son contenu; il est également fonction de ce sur quoi on veut mettre l'accent au moyen de ce titre. Il doit être conforme aux usages de l'institut. Enfin, il doit tenir compte de certains problèmes de traduction : il est des titres difficiles à traduire dans une langue étrangère [...] » (M. DORTEL-CLAUDOT, « Le code complémentaire », dans *Informationes SCRIS*, vol. 9, n° 1 [1983], 129).

³¹ Voir *ibid.*, 130.

³² Voir *ibid.*, 131-136; *EE* prend ces thèmes mais les introduit dans le premier livre : « Peu après la promulgation du Code, le document *EE* reprecise le rôle des Constitutions dans les différents domaines de la vie d'un institut : les vœux (chap. 1, 16); la vie commune (chap. 2, 18-19); la mission (chap. 3, 24); la prière (chap. 4, 29-30); la formation (chap. 8, 47-48); le gouvernement (tout le chapitre 9) ainsi que dans diverses normes (troisième partie) » (N. DE BOCCARD, *Charisme et Institut de vie consacrée : les canons 578 et 587 du Code de droit canonique de 1983*, Paris, Éditions de Boccard, 2015, 233).

³³ Voir F. MORRISEY, « Certaines questions pratiques au sujet du droit propre des instituts religieux », dans *Studia canonica*, 41 (2007), 160-161.

³⁴ Voir *VFC*, n° 51, dans *EV*, vol. 14 (1997), 262, *DC*, 91 (1994), 426.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

l'administration des biens temporels (c. 635, § 2)³⁵ et le programme de formation (c. 659, § 2, § 3)³⁶; le quatrième régit les entités de type province, région ou autre. Ce livre est lié aux circonstances locales, culturelles et à la vie pratique des membres. Le dernier livre est à rédiger pour des maisons à vocation spécialisée dans l'institut comme les maisons de formation ou l'infirmerie qui nécessite des normes propres. On observe aussi que ces dix dernières années s'est imposé comme réponse aux scandales des abus sexuels dans les diocèses et les instituts religieux la rédaction d'un document pour la protection des enfants et des personnes vulnérables. La rédaction de ce document n'est pas imposé canoniquement mais est une pratique hautement recommandée³⁷ : « cette réponse implique la mise en place de procédures appropriées pour aider les victimes de ces abus, ainsi que la formation de la communauté chrétienne en vue de la protection des mineurs. Elle devra assurer l'application de la législation canonique en la matière et simultanément tenir compte des

³⁵ Des précisions ont été apportées par la lettre circulaire : CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET LES SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE, *Lignes d'orientation pour la gestion des biens dans les Instituts de vie consacrée et les Sociétés de vie apostolique*, Librairie éditrice Vaticane, 2014.

³⁶ Voir *PI*, n° 4, dans *AAS*, 82 (1990), 474, *DC*, 87 (1990), 390.

³⁷ « The circular letter laid out many criteria for the guidelines. Two things it did not do : it did not require episcopal conference to develop guidelines, and it set no deadline for submitting guidelines. I heard no reference to these points at the Gregorian symposium (the *ad limina apostolorum* for our episcopal region was taking place at the same time as the symposium). So, I was not present every minute of the symposium.) Yet, at the Anglophone conference on child protection in Rome also last February, Monsignor Charles Scicluna, CDF's promotor of justice, gave the distinct impression that the congregation expected every episcopal conference to produce guidelines and deliver them to Rome by this past May » (D. CONLON, « Going Global with The Charter and Essential Norms », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 74 [2012], 62).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

dispositions du droit civil³⁸ ». On peut déjà noter la référence explicite à l'obligation de suivre la législation civile dans les procédures à mettre en place.

Cette large présentation a montré l'intérêt de la rédaction d'autres codes tels que défini par le c. 587, § 4 et leur enracinement dans la vie des instituts. Leur flexibilité et adaptabilité en font des instruments ayant une forte valeur proactive. Comme il n'a pas été rencontré pour un tel document le thème de la santé et de la sécurité dans les recherches effectuées pour cette étude, une proposition dans ce sens est nouvelle et peut répondre aux besoins exprimés au début de ce paragraphe. Il sera utilisé le terme de code complémentaire dans les passages suivants pour désigner ce document.

4.3 – Les principes constitutifs d'un code complémentaire sur la santé et la sécurité des membres d'un institut

Pour répondre efficacement à un objectif déterminé, un code doit exposer clairement sa fin et ses principes directeurs. Si ces derniers sont de différentes natures, articulés dans un même document, ils doivent tous concourir à la même fin. Dans le cadre de cette étude, la fin est la recherche de la santé et la sécurité de tous les membres d'un institut à travers l'exercice de l'autorité et de l'obéissance en vue de la consécration de toute leur personne à Dieu.

Sur quels principes doit reposer un tel document? Cette question est essentielle puisque de sa réponse va découler la légitimité et l'autorité du document. Pour tenter d'y répondre, sont étudiés les différents principes sur lesquels repose le gouvernement d'un

³⁸ CONGRÉGATION POUR LA DOCTRINE DE LA FOI, Lettre circulaire pour aider les Conférences épiscopales à établir des Directives pour le traitement des cas d'abus sexuel commis par des clercs à l'égard de mineurs, http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/documents/rc_con_cfaith_doc_20110503_abuso-minori_fr.html, 2011 [13 avril 2016]).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

institut. Il s'agit de l'Évangile, les dispositions canoniques en vigueur, les constitutions et règles de l'institut et de toute Église particulière ayant autorité sur le territoire, et aussi les législations civiles pour certaines matières déterminées par le Code.

4.3.1 – Les principes évangéliques et les principes du droit naturel

C'est par fidélité à l'Évangile et pour pouvoir « répondre à l'amour du Père en l'aimant “de tout leur cœur, de toute leur âme, de toutes leurs forces” (Dt 6, 5)³⁹ » qu'une communauté et ses membres sont appelés à prendre soin de leur santé : « la vie et la santé physique sont des biens précieux confiés par Dieu. Nous avons à en prendre soin raisonnablement en tenant compte des nécessités d'autrui et du bien commun⁴⁰ ». C'est à l'intérieur de cette fidélité qu'une communauté religieuse qui a « le devoir indispensable et la mission d'être et d'apparaître comme une cellule d'intense communion fraternelle, signe et stimulant pour tous les baptisés⁴¹ » doit protéger les relations fraternelles entre ses membres⁴². Par voie de conséquence : « toute forme de discrimination dans les droits fondamentaux de la personne, qu'elle soit sociale ou culturelle, qu'elle se fasse en raison du sexe, de la race de la couleur, de la condition sociale, de la langue, ou de la religion, doit être dépassée et écartée, comme contraire au dessein de Dieu⁴³ ». Ces principes

³⁹ *VFC*, n° 1, dans *EV*, vol. 14 (1997), 220, *DC*, 91 (1994), 411.

⁴⁰ Catéchisme de l'Église catholique, 472, art. 2288.

⁴¹ *VFC*, n° 2, dans *EV*, vol. 14 (1997), 223, *DC*, 91 (1994), 412.

⁴² Canon 602 « La vie fraternelle, propre à chaque institut, qui unit tous les membres dans le Christ comme dans une même famille particulière, doit être réglée de façon à devenir pour tous une aide réciproque pour que chacun réalise sa propre vocation. Qu'ainsi par la communion fraternelle, enracinée et fondée dans l'amour, les membres soient un exemple de la réconciliation universelle dans le Christ ».

⁴³ *GS*, n° 29, dans *AAS*, 58 (1966), 1048-1049, *Le concile Vatican II*, 541.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

évangéliques devraient être la base sur laquelle repose un code complémentaire concernant les droits naturels que sont la santé et la sécurité. Par leurs caractères spécifiques, ils ne répètent pas les principes de charité fraternelle exprimés dans les règles et constitutions, mais les prolongent. Les supérieurs par leur office sont les premiers garants du respect des principes évangéliques et du droit naturel dans l'institut et doivent montrer l'exemple aux membres (c. 619). Cependant, ce sont tous les membres d'un institut qui par leur baptême et leur appartenance à la famille humaine sont soumis à l'Évangile et au droit naturel.

4.3.2 – Les principes canoniques appliqués au contexte de la santé et de la sécurité des membres

Les différentes normes canoniques relatives à la santé et à la sécurité ont été mentionnées précédemment. Ici, il s'agit de réordonner la matière de manière contextuelle dans la perspective de l'élaboration d'un code complémentaire sur la santé et la sécurité. Ce document doit être rédigé en conformité avec « la nature, le but, l'esprit et le caractère de l'institut ainsi que ses saines traditions, toutes choses qui constituent le patrimoine de l'institut » (c. 578) reconnu par l'autorité compétente et que tous doivent suivre. Il est donc unique à chaque institut et il n'est pas possible d'en proposer un modèle générique. Cependant, une liste de caractéristiques générales communes à tout code complémentaire peut être établie sans prétendre être exhaustive ni absolue :

- définir les catégories de membres concernées par un tel document;
- présenter : la fin, la place et l'autorité du document de manière à ce que celles-ci soient clairement identifiées et en harmonie avec les autres documents de l'institut (c. 587, § 4);
- énumérer les droits des membres que le document veut protéger : la personne, la santé, l'intégrité physique et psychique, l'intimité, la bonne réputation, le recours à des experts, le droit de se soigner, le droit à l'information (c. 220; c. 610, §1, §2; c. 618; c. 619; c. 642; c. 665, § 1; c. 670; c. 689, § 2, 3);

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

- donner la liste des devoirs des membres : connaître et respecter les règlements en vigueur dans l'institut, connaître ses droits, coopérer avec les différentes instances de gouvernement de l'institut (c. 598, § 2; c. 601; c. 654);
- définir les responsabilités des supérieurs quant à l'application du document (c. 596, § 1; c. 617);
- définir la possibilité de recours en cas de : maladie dont la cause peut être attribuée à l'institut, d'abus, d'inconduite de la part de membre; de recours à des personnes responsables mues par la compassion et le sens de la responsabilité ou à une équipe pluridisciplinaire (c. 221, § 1; c. 1389, § 2; c. 1397; c. 1399; c. 1717);
- exposer les procédures canoniques en cas de litige, les peines et sanctions dans les cas d'abus ainsi que les réparations s'il a lieu (c. 128; c. 221, § 2; c. 1446);
- former les nouveaux membres à distinguer les comportements acceptables de ceux qui ne le sont pas et leur apprendre à gérer ces derniers (c. 652, § 2);
- donner les définitions importantes à l'aide des concepts reconnus juridiquement ou scientifiquement.

Cette liste de caractéristiques peut servir de guide pour l'élaboration d'un code complémentaire. La connaissance par chaque membre des enjeux inhérents à la vie communautaire est une voie pour éviter l'arbitraire, les conflits, les souffrances ou les résoudre. Cela peut permettre d'éviter que l'exercice de l'autorité et de l'obéissance ne se transforme en exercice d'improvisation, de manipulation ou dévie vers des formes sectaires.

En plus des saines pratiques générales de l'institut, un code complémentaire devra porter le souci des différentes cultures dans lequel il sera mis en œuvre. Sa souplesse et son adaptabilité aux attentes justes et raisonnables du milieu culturel feront de lui un instrument convaincant et apprécié aussi bien à l'intérieur de l'institut qu'à l'extérieur par le témoignage donné. Il sera une aide pour vivre l'Évangile.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

4.3.3 – Le principe de la « canonisation » des lois civiles

Le c. 22 établit une provision quant à l'observance des lois civiles par les baptisés : « Les lois civiles auxquelles renvoie le droit de l'Église doivent être observées en droit canonique avec les mêmes effets, dans la mesure où elles ne sont pas contraires au droit divin et sauf disposition autre du droit canonique ». Ce processus, défini comme la canonisation de certaines lois civiles, étend les obligations des baptisés aux législations civiles sous certaines conditions :

Dans son acception la plus récente, on entend par « canonisation » des lois les cas où le législateur ecclésiastique s'abstient de donner des normes dans une matière précise et s'en remet aux lois de l'État, qui s'appliqueront aussi en droit canonique. Cette technique est particulièrement apte à régler des matières où la coïncidence des critères des ordonnancements juridiques de l'Église et de l'État est utile⁴⁴.

Les normes les plus déterminantes de ce canon sont : l'obligation du renvoi par le droit de l'Église aux lois civiles et l'observation du droit divin. En dehors de ce cadre-là, le c. 22 n'est pas applicable⁴⁵. Cependant, il reste une référence analogique quant à la possibilité de « canoniser » des lois civiles.

Dans cette perspective, un autre canon peut apporter des éléments à la réflexion. L'intention du c. 19 est de combler les lacunes des lois ecclésiastiques de l'Église, à l'exception d'une cause pénale, en utilisant d'autres matières canoniques :

Si, dans un cas déterminé, il n'y a pas de disposition expresse de la loi universelle ou particulière, ni de coutume, la cause, à moins d'être pénale, doit être tranchée en tenant compte des lois portées pour des cas semblables, des principes généraux du droit appliqués

⁴⁴ P. LOMBARDÍA, « Commentaire des cc. 1-95 », dans *CDCA*, 57. Voir aussi T. MOLLOY, « The Canonization of Civil Law : Part I : The Law on Labor Relations », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 46 (1984), 43-45.

⁴⁵ Dans le climat actuel du discours socio-politique, spécialement dans les pays occidentaux et en tenant spécifiquement compte des récentes tendances des gouvernements et organisations nationales à fortement promouvoir des idéologies qui s'opposent aux principes anthropologiques reconnus par l'Église catholique (comme, par exemple, la théorie du « gender »), une simple canonisation des lois civiles sur la santé et la sécurité des personnes serait au moins problématique, voire contreproductive.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

avec équité canonique, de la jurisprudence et de la pratique de la Curie Romaine, enfin de l'opinion commune et constante des docteurs.

Le canon établit les principes permettant de déterminer la présence d'une lacune dans la loi et les moyens d'y suppléer⁴⁶. Par analogie, peut-on envisager une interprétation « canonisant » le droit civil, dans la mesure où il est conforme à la loi naturelle, aux principes généraux du droit, aux demandes de justice et de l'équité naturelle, là où l'autorité de l'Église a décidé de ne pas légiférer? Cette solution, sous une forme non promulguée, est conforme à l'expérience de chaque fidèle observant les lois civiles du milieu dans lequel il vit.

Le fondement philosophique de cette conception est mis en lumière par Thomas d'Aquin. Pour lui, les lois civiles organisant la société doivent découler de la loi naturelle pour être bonnes : « Aussi toute loi portée par les hommes n'a raison de loi que dans la mesure où elle dérive de la loi de nature⁴⁷ ». Cela a pour conséquence l'obligation morale pour quiconque de s'y conformer. Plus loin, le Docteur Angélique résume les caractéristiques des lois humaines de la manière suivante :

Le but de la loi humaine, c'est l'utilité des hommes, comme l'affirme Justinien. C'est pourquoi, en décrivant les caractéristiques de la loi, S. Isidore a posé d'abord trois éléments : « qu'elle soit en harmonie avec la religion », en ce sens qu'elle soit conforme à la loi divine; « qu'elle s'accorde avec la discipline des mœurs », en ce sens qu'elle soit conforme à la loi de nature; enfin « qu'elle favorise le salut public », en ce sens qu'elle soit adaptée à l'utilité des hommes⁴⁸.

Il est possible de conclure avec J. Huels : « En ce qui concerne la plupart des questions juridiques régulées par les lois civiles, le droit canonique ne dit rien. Moralement,

⁴⁶ Voir M.-V. HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, « El problema de las lagunas rasgos distintivos y razones de las peculiaridades de las lagunas canónicas », dans *Anuario de derecho canónico*, 4 (2015), 185-188.

⁴⁷ T. D'AQUIN, *Somme théologique I-II*, q. 95, art. 2, dans *Thomas d'Aquin Somme théologique*, tome 2, Paris, Cerf, 1985, 599.

⁴⁸ *Ibid.*, q. 95, art. 3, 600.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

les citoyens sont obligés d'observer les lois civiles légitimes⁴⁹ ». Ainsi, en suivant la doctrine de Thomas d'Aquin et en s'assurant qu'elles ne sont pas contraires au droit divin, il est convenable d'appliquer comme principe l'observation des normes civiles dans un code sur la santé et la sécurité des membres.

Cependant, cette application dans un pays où l'Église et l'État sont séparés implique d'autres principes pratiques lorsque le même objet est à la fois soumis à une législation canonique et une législation étatique. C'est-à-dire dans un pays où la législation canonique n'est pas, soit totalement soit partiellement reconnue par l'État. L'exemple qui suit illustre cette difficulté et propose des principes d'application.

En France, où il existe une stricte séparation entre l'Église et l'État, le harcèlement moral est un délit pénal sanctionné. Par conséquent, dans le cas d'un harcèlement la législation canonique, qui elle aussi sanctionne cet abus (c. 1397), se trouve sollicitée aux mêmes égards que la législation étatique. Il se pose alors la question du for compétent. Le c. 22 sur la canonisation de certaines lois civiles et son interprétation ne répondent pas à la difficulté soulevée. En effet, il ne s'agit pas d'un cas où le droit de l'Église renvoie aux lois civiles, d'un cas où l'Église n'ayant pas légiféré s'en remet à la législation civile (c. 22), mais d'un cas où les deux fors sont compétents en même temps et à deux niveaux différents. Toutes choses égales par ailleurs, toute personne répondant aux normes du c. 11 doit en

⁴⁹ « In respect to most legal matters regulated by civil law, canon law says nothing. Morally, citizens are bound to observe legitimate civil laws » (J. HUELS, « Canonization of Civil Laws : c. 22 », dans J.P. BEAL, J.A. CORIDEN, et T.J. GREEN [dir.], *New Commentary on the Code of Canon Law*, commandé par la CANON LAW SOCIETY OF AMERICA, New York et Mahwah, NJ, Paulist Press, 2000, 85).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

premier lieu s'adresser à la législation de l'Église pour recevoir justice⁵⁰. Cependant, la praxis montre qu'il peut en être autrement afin d'offrir une meilleure solution juridique et pastorale à la situation de la victime, à la partie coupable d'abus, à l'institut, et à la société. L'expérience montre que dans ces cas, le for ecclésiastique laisse le for civil juger la cause puis se prononce à son tour s'il y a lieu. Dans l'exemple présenté, cela est rendu nécessaire par les dispositions de la loi civile qui ne reconnaît pas la justice canonique. Cependant, l'intervention de la justice civile peut aussi être requise par le défaut de moyens du système ecclésiastique ou choisi par le demandeur à cause d'une méconnaissance ou d'un manque de confiance dans ce système : « quand nous n'observons pas nos propres règles, nous ne devrions pas être surpris de voir d'autres intervenir, spécialement quand les matières relevant de la justice naturelle n'ont pas été observées⁵¹ ».

⁵⁰ Canon 11 « Sont tenus par les lois purement ecclésiastiques les baptisés dans l'Église catholique ou ceux qui y ont été reçus, qui jouissent de l'usage de la raison et qui, à moins d'une autre disposition expresse du droit, ont atteint l'âge de sept ans accomplis ».

⁵¹ « When we do not even observe our own rules, we should not be surprised to see others intervening, especially when matters relating to natural justice were not observed » (F. MORRISEY, « Canon Law Meets Civil Law », dans *Studia canonica*, 32 [1998], 197). « L'Église peut-elle encore punir? Cette question se situe à la fois sur le plan du fait et celui du droit. L'Église est-elle encore en mesure de punir et en a-t-elle le droit? Double point de vue de l'effectivité et de la légitimité » (A. BORRAS, « L'Église peut-elle encore punir? », dans *Nouvelle revue théologique*, 113 [1991], 206). « Quelle est la place de la peine canonique aujourd'hui dans l'Église? Telle est la question qui est à l'origine de cette réflexion sur la fonction des sanctions pénales. Je dis bien "fonction" : en fonction de quoi punit-on dans l'Église catholique et, en définitive, quelle est la raison d'être des peines? » (ID., « Dis-moi comment tu punis... », dans *L'Année canonique*, 51 [2009], 187).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Dans un code complémentaire sur la santé et la sécurité, une attention particulière doit donc être portée à la législation séculière dans laquelle il va se déployer⁵². Au principe du respect des lois civiles, il faut ajouter les principes de la praxis afin d'harmoniser le fonctionnement des deux législations.

En résumé, trois catégories de principes s'appliquent pour la rédaction d'un code complémentaire sur la santé et la sécurité : les principes évangéliques, canoniques et civils. Chacun d'eux représente un niveau d'intelligibilité différent du réel. En unifiant plus intimement les progrès de la connaissance théologique, canonique à ceux de la connaissance humaine, ils rendent l'exercice de l'autorité et de l'obéissance volontaire plus profondément évangélique et la recherche de la volonté de Dieu plus authentique. Leur présence dans la vie des instituts de vie consacrée affirme la vie de l'Église dans le monde.

4.4 – Le contenu d'un code complémentaire sur la santé et la sécurité des membres d'un institut

Dans cette section, il s'agit de réorganiser la matière vue et de la compléter dans le but de son utilisation dans un code complémentaire approfondissant un bon exercice de l'autorité et de l'obéissance. Le style des définitions ou présentations est influencé par la

⁵² En France : « le ministre du culte encourt les mêmes poursuites et sanctions prévues par le Code pénal que tout citoyen pour les infractions ordinaires qu'il pourrait être amené à commettre dans l'exercice de son ministère, à l'occasion de celui-ci ou en dehors de tout lien avec ce dernier » (G. STRAEHLI, « L'appréhension du statut du ministre du culte par le juge pénal étatique », dans *L'Année canonique*, 51 [2009], 253). « In Canada, we note that the courts have intervened in matters relating to the ecclesiastical tribunals only in the following instances : a. when Church tribunals did not follow their own procedural and substantive rules; b. when internal tribunals did not comply with the rules of natural justice, in particular the rights to know the case, to reply to the case and to have an unbiased tribunal; c. where tribunals acted in an *ultra vires* fashion, that is, with malice, *mala fides*, bias or some other vitiating factor; d. where disciplinary disputes occurred in religious organizations which have been incorporated pursuant to civil legislation, so as to be thereby subject to civil court supervision; e. where discipline was related to a property or a civil right; f. where a civil court was called upon to carry out a punishment by an internal tribunal » (MORRISEY, « Canon Law Meets Civil Law », 197).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

culture y ayant donné accès. Cependant, les concepts, étant reconnus scientifiquement ou internationalement, transcendent le point de vue culturel.

4.4.1 – L'intégration des concepts proposés par les organisations internationales et les sciences sociales

Comme cela est présenté au chapitre précédent, les trois grandes organisations internationales que sont l'OIT, l'ONU et l'OMS ont imprimé dans le monde une vision conceptuelle incontournable des droits de l'homme, du travail, de la santé et des droits qui leur sont liés. Leur dynamisme depuis leur création au début du XX^e siècle fait d'elles, au niveau international, des interlocuteurs pour toutes réflexions sur les conditions de la vie humaine. D'autre part, le Concile Vatican II encourage une attitude de dialogue avec la société séculière :

Que les fidèles vivent donc en union très étroite avec les autres hommes de leur temps, et qu'ils s'efforcent de saisir à fond leurs manières de penser et de sentir, qui s'expriment par la culture de l'esprit. Qu'ils allient la connaissance des nouvelles sciences et des nouvelles doctrines, ainsi que des découvertes les plus récentes, à la morale chrétienne et aux enseignements de la doctrine chrétienne, pour que la pratique de la religion et la probité morale marchent de pair chez eux avec la connaissance scientifique et les progrès techniques sans cesse croissants, et qu'ils puissent juger et interpréter toutes choses dans un sens pleinement chrétien⁵³.

Ainsi, l'Église se doit d'entrer en dialogue avec le monde séculier sur toutes les questions importantes de conditions de vie humaine.

L'utilisation du concept des droits de l'homme n'est pas étrangère au magistère de l'Église depuis le Concile Vatican II. Cependant, son fondement anthropologique, qu'est

⁵³ GS, n° 62, dans AAS, 58 (1966), 1085, *Le concile Vatican II*, 593.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

la loi naturelle, est à l'opposé du subjectivisme arbitraire choisi par les instances internationales se traduisant par un positivisme juridique dans la formulation de la loi⁵⁴.

Dans l'encyclique *Pacem in terris* que des commentateurs nomment la « Charte chrétienne des droits de l'homme⁵⁵ », Jean XXIII exprime ce fondement naturel de la manière suivante : « Le fondement de toute société bien ordonnée et féconde, c'est le principe que tout être humain est une personne, c'est-à-dire une nature douée d'intelligence et de volonté libre. Par là même il est sujet de droits et de devoirs, découlant les uns et les autres, ensemble et immédiatement, de sa nature : aussi sont-ils universels, inviolables, inaliénables⁵⁶ ». Le centre de toute réflexion anthropologique doit tenir comme principe fondamental que l'être humain est une personne digne « depuis sa conception jusqu'à sa mort naturelle⁵⁷ ».

Ainsi, dans la vision universelle de l'homme, il existe pour les définitions conceptuelles des divergences fondamentales entre les organisations internationales et la

⁵⁴ « Depuis le concile, il est devenu habituel, dans le discours de l'Église de parler des droits de l'homme comme de droits subjectifs. Les commentateurs n'ont pas toujours compris que ce discours s'insère dans la perspective de la loi naturelle, et non pas du subjectivisme arbitraire qui a cours dans les enceintes internationales » (R. MINNERATH, « La doctrine sociale de l'Église et les droits subjectifs de la personne », dans *Catholic Social Doctrine and Human Rights : The Proceedings of the 15th Plenary Session*, 1-5 May 2009, Vatican, L'académie pontificale des sciences sociales, 55, <http://www.passva/content/dam/scienze-sociali/pdf/actapass15pdf> [16 septembre 2016]).

⁵⁵ Voir THOMASSET, « La réappropriation catholique de la tradition des droits de l'homme », 278-279.

⁵⁶ JEAN XXIII, lettre encyclique *Pacem in terris*, dans *AAS*, 55 (1963), 259, *DC*, 60 (1963), col. 515.

⁵⁷ « Dignitas personæ in humanis cunctis creaturis a momento conceptionis agnoscenda est usque ad mortem naturalem » (CONGRÉGATION POUR LA DOCTRINE DE LA FOI, Instruction sur certaines questions de bioéthiques *Dignitas personæ*, 8 septembre 2008, n° 1, dans *EV*, 25 [2008], 788).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

vision philosophique et théologique de l'Église⁵⁸. Cela est particulièrement vérifié dans les concepts de la santé et dans une certaine mesure pour le travail comme cela a été vu au chapitre précédent⁵⁹. Une transposition littérale des définitions ou concepts séculiers est donc impossible et un code doit puiser dans l'enseignement de l'Église ses propres éléments constitutifs. Cependant, ceci n'enlève rien à la pertinence des intuitions fondamentales de ces organisations sur les droits de l'homme, sur l'amélioration de la santé et la sécurité au travail que l'Église n'hésite jamais à encourager⁶⁰. De son côté, elle a le devoir d'y répondre à l'aide de son magistère et de sa doctrine sociale. Dans cette étude, la question est posée dans le cadre de la vie des instituts religieux.

Sur le plan des sciences, il en va autrement. Si un regard critique est toujours indispensable afin de s'assurer de la scientificité et l'authenticité des recherches, l'Église est ouverte aux conclusions scientifiques ainsi qu'au travail des experts⁶¹; travail auquel

⁵⁸ « Entre la vision éthique néoscholastique de l'ordre naturel, traditionnelle dans la philosophie sociale de l'Église, et la vision éthique des droits de l'homme, les différences sont notables. Elles portent sur trois domaines : leur anthropologie philosophique, leur théorie de la société, leur doctrine de l'État » (THOMASSET, « La réappropriation catholique de la tradition des droits de l'homme », 287).

⁵⁹ « Aujourd'hui l'écart entre la vision catholique des droits humains et celle prônée par les organisations internationales devient patent. Il renvoie à la divergence des anthropologies explicites ou implicites sous-jacentes » (R. MINNERATH, « La doctrine sociale de l'Église et les droits subjectifs de la personne », 56).

⁶⁰ « Le Saint-Siège apprécie la contribution de l'OIT à la défense de la dignité du travail humain dans le contexte du développement social et économique à travers la discussion et la coopération entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs. Ces efforts sont au service du bien commun de la famille humaine et promeuvent partout la dignité des travailleurs » (FRANÇOIS, Message à l'occasion de la 103^e session de la conférence de l'Organisation internationale du travail, 22 mai 2014, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/messages/pont-messages/2014/documents/papa-francesco_20140522_messaggio-ilo.pdf [28 septembre 2016]).

⁶¹ « Dans leurs progrès, les sciences biologiques, psychologiques et sociales n'offrent pas seulement à l'homme la possibilité de mieux se connaître, mais elles l'aident aussi à exercer directement son influence sur la vie des sociétés, par le recours aux méthodes de la technique » (GS, n° 5, dans *AAS*, 58 [1966], 1028, *Le concile Vatican II*, 511).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

elle a largement recours dans les causes de nullité de mariage⁶² ou d'admission des candidats au sacerdoce⁶³ par exemple. Ainsi, l'Église accueille tous les progrès susceptibles d'améliorer les conditions d'existence de l'homme qui respectent sa dignité et qui ne sont pas en contradiction avec l'enseignement de l'Évangile. Suivant ces critères, il est possible d'intégrer dans un document ces progrès récents vus au chapitre précédent tels que la caractérisation des troubles mentaux comme conséquences d'une activité professionnelle, la caractérisation des RPS, du stress et du harcèlement.

À ce niveau, il y a donc deux volets à prendre en considération pour la rédaction d'un code. Le premier est magistériel et touche l'anthropologie chrétienne et sa vision des droits de l'homme, de la santé et du travail. Le second regarde l'assimilation des questions, conclusions et données mises en lumière par les sciences.

4.4.2 – La place de la législation civile sur la santé et la sécurité dans le domaine ecclésiale

Le lien dans le domaine du travail et de la vie sociale entre les législations étatiques et les institutions ecclésiales comme employeur est réalisé par deux canons : le c. 231, § 2 qui exige le respect des dispositions du droit civil quant à l'emploi de laïcs pour un service

⁶² Voir CONSEIL PONTIFICAL POUR LES TEXTES LÉGISLATIFS, Instruction sur ce que les tribunaux diocésains et interdiocésains doivent observer pour traiter les causes de nullité de mariage *Dignitas connubii*, 25 janvier 2005, Libreria Editrice Vaticana, 2005.

⁶³ Voir CONGRÉGATION POUR L'ÉDUCATION CATHOLIQUE, Orientation pour l'utilisation de la psychologie dans l'admission et la formation des candidats au sacerdoce, 29 juin 2008, http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_20080628_orientamenti_fr.html (18 décembre 2016).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

spécial de l'Église de manière permanente ou temporaire⁶⁴ et le c. 1286, 1^o qui oblige les administrateurs de biens à observer la législation civile sur le travail et la vie sociale pour leurs employés⁶⁵. Cela suit un principe normatif explicité au c. 22 et qui s'applique pour les cas désignés par le Code. Ainsi : « dans la mesure où elles ne sont pas contraires au droit divin et sauf disposition autre du droit canonique » (c. 22), les dispositions sur la santé et la sécurité au travail présentées par les législations étatiques doivent être incluses dans les obligations des institutions de l'Église envers ses employés conformément au c. 231, § 2 ou au c. 1286, 1^o. Il y a là une canonisation des obligations civiles et de leurs effets qui oblige les institutions ecclésiales envers leurs employés et leur donne des droits.

Les instituts religieux ne sont pas concernés par ces canons pour leurs membres. Toutefois, puisqu'il a été montré qu'il fallait prendre en compte la législation civile en ce qui concerne la santé et la sécurité, leurs applications sont des références à exploiter.

Comme il y a autant de législation que de pays, il n'est pas possible d'énumérer et de présenter l'ensemble des solutions législatives actuellement en vigueur sur la santé et la

⁶⁴ Canon 231 « § 2, Tout en observant les dispositions du 230, § 1, ils ont le droit à une honnête rémunération selon leur condition et qui leur permette de pourvoir décentement à leurs besoins et à ceux de leur famille, en respectant aussi les dispositions du droit civil; de même, ils ont droit à ce que leur soient dûment assurées prévoyance, sécurité sociale et assistance médicale ». « En fait le législateur canonique entend par “dispositions du droit civil” le droit étatique du travail, le droit social des États respectifs. Il s'agit ici d'un renvoi à un autre système de droit, celui de l'État mais aussi le droit infra- et supranational ou le droit international » (A. BAMBERG, « Le renvoi du législateur à la loi civile et la responsabilité sociale de l'Église catholique : réflexion autour de l'interprétation du canon 1286 du Code de droit canonique », dans J.-M. TUFFERY-ANDRIEU [dir], *La responsabilité sociale de l'entreprise en Alsace et en Lorraine du XIX^e au XX^e siècle*, Renne, Presses universitaires de Renne, 2011, 100).

⁶⁵ Canon 1286 « 1^o dans l'engagement du personnel employé, observer exactement la législation même civile du travail et de la vie sociale, selon les principes donnés par l'Église ». Voir aussi A. BAMBERG, « Le droit social au prisme du droit canonique : droits et devoirs fondamentaux et promotion de la justice sociale », dans *Revue de droit canonique*, 63 (2013), 10-14; voir ID., « Le renvoi du législateur à la loi civile », 99-105.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

sécurité au travail⁶⁶. Le troisième chapitre présente des éléments communs à beaucoup d'entre elles à travers les études et les concepts des organisations internationales. À partir de là, il est possible de mettre en évidence deux principes généraux à suivre pour l'élaboration de tout code complémentaire sur la santé et la sécurité. Le premier consiste à introduire les éléments découverts et formulés par le peuple de Dieu représentant une avancée positive dans sa mission⁶⁷ sur le thème de la santé et la sécurité au travail; le second consiste à appliquer les dispositions obligatoires de la législation étatique qui les encadrent et ne sont pas contraires au droit divin.

4.4.3 – Les facteurs de RPS, leur identification et leurs conséquences sur la santé dans le contexte des instituts religieux

Comme formulé précédemment, les RPS dans un institut religieux sont entendus comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale de ses membres, engendrés par les conditions de vie et la mission communautaire, les facteurs de gouvernement et les relations fraternelles susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Il va maintenant être présenté une brève description adaptée à la vie religieuse des facteurs de RPS, puis du stress, de la violence externe et la violence interne identifiés comme RPS et enfin de l'altération de la santé que tous, combinés ou non, peuvent engendrer.

⁶⁶ Par exemple, aux États-Unis, c'est l'agence gouvernementale : Occupational Safety & Health Administration qui est chargée de faire appliquer la loi sur la santé et la sécurité au travail, *Occupational Safety and Health Act*, <https://www.osha.gov/> (15 décembre 2016). Au Canada, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail ainsi que les dix provinces et trois territoires ont compétence en matière de santé et de sécurité au travail, <https://www.cchst.ca/> (15 décembre 2016). En France, le Ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social, a compétence en matière de santé au travail, <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/> (15 décembre 2016).

⁶⁷ « L'activité humaine d'enrichissement et de transformation de l'univers peut et doit faire apparaître les perfections qui y sont cachées et qui, dans le Verbe incréé, trouvent leur principe et leur modèle » (CONSEIL PONTIFICAL JUSTICE ET PAIX, *Compendium de la doctrine sociale de l'Église*, n° 262, 129).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Selon les résultats de différentes recherches scientifiques, les six principaux axes de facteurs de RPS sont les suivants⁶⁸. Leur description a été adaptée pour les rendre accessibles à l'environnement particulier qu'est la vie d'un institut religieux.

1). L'intensité et l'horaire des journées : cet axe correspond à des contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, des instructions contradictoires, de longues journées, des horaires atypiques, leur imprévisibilité, les difficultés de concilier vie communautaire et vie personnelle, l'extension de la disponibilité, le présentisme,⁶⁹ etc.⁷⁰

2). Les exigences émotionnelles : elles sont engendrées par les tensions avec les personnes dans l'activité apostolique, le contact avec la souffrance, le devoir de cacher ses émotions, la peur de l'accident, de la violence externe, de l'échec, etc.

⁶⁸ Voir GOLLAC, Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, 81-168.

⁶⁹ « Une forme particulière de l'impossibilité de moduler son investissement est le présentisme. Le présentisme ("*presenteeism*" en anglais) désigne le fait de travailler alors qu'on aurait des raisons de santé pour être en arrêt maladie. Pour le travailleur, il mène à un état que certains qualifient de "*burn in*"; il est alors défini comme "une présence abusive sur le lieu de travail menant à un état pathologique de surmenage" » (ibid., 105).

⁷⁰ « *Voulez-vous nous adresser une parole d'encouragement, à nous les responsables qui supportons le poids de la journée?* Mais reprenez votre souffle! Le repos, car de nombreuses maladies viennent d'un manque de repos sain, de repos en famille... cela est important pour supporter le poids de la journée » (FRANÇOIS, Entretien avec l'Union internationale des supérieures générales, 12 mai 2016, 11, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2016/may/documents/papa-francesco_20160512_uisg.pdf [28 mai 2016]).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

3). Le manque d'autonomie : il est engendré par un droit propre trop rigide, des supérieurs trop contrôlants, un manque de prévisibilité ou d'anticipation, la sous-utilisation des compétences⁷¹, la monotonie et l'ennui, le manque de plaisir, le trop d'autonomie, etc.

4). La vie fraternelle dégradée : elle provient du manque d'intégration, de justice et de reconnaissance, de relations fraternelles détériorées entre membre et/ou avec les supérieurs, du manque de soutien fraternel, de la solitude, etc.⁷².

5). Les conflits de valeurs : ils résultent de conflits éthiques tels que devoir faire des choses que l'on désapprouve, des problèmes de conscience, des qualités empêchées correspondant au fait de ne pas avoir les moyens de faire correctement son travail, du travail inutile, etc.

6). Le dernier axe présenté est l'insécurité de la situation d'un membre dans la communauté : elle provient de sa peur d'être exclu, spécialement les novices et les membres liés par des vœux temporaires, son incertitude sur l'avenir, sa prochaine assignation, la soutenabilité de sa présence dans l'institut (la capacité à rester dans l'institut

⁷¹ « Pensons à un curé, à un curé que, par sécurité, nous imaginerons : “Non, non, mon presbytère est entre les mains de deux religieuses” — “Et ce sont elles qui le gèrent?” — “Oui, oui!” — “Et que font-elles, comme apostolat, la catéchèse?” — “Non, non, seulement cela!” Non! Cela est de la servitude! Dites-moi, monsieur le curé, dans votre ville n'y aurait-il pas de braves femmes, qui ont besoin de travail? Prenez-en une, deux, qui fassent ce service. Ces deux religieuses, qu'elles aillent dans les écoles, dans les quartiers, avec les malades, avec les pauvres. Voilà le critère : un travail de service et non de servitude! Et vous, supérieures, quand on vous demande une chose qui relève davantage de la servitude que du service, ayez le courage de dire “non”. Cela est un critère qui aide beaucoup, parce que quand on veut qu'une femme consacrée fasse un travail de servitude, on sous-estime la vie et la dignité de cette femme. Sa vocation est le service : le service à l'Église, où qu'elle soit. Mais pas la servitude! » (FRANÇOIS, Entretien avec l'Union internationale des supérieures générales, 5).

⁷² « Pour moi, le signe qu'il n'y a pas de fraternité, aussi bien au sein du presbyterium que dans les communautés religieuses, est quand il y a des médisances. Et je me permets d'utiliser cette expression : le terrorisme des médisances, car celui qui parle mal est un terroriste qui lance une bombe, il détruit en restant dehors. Si au moins c'était un kamikaze! Mais non, il détruit les autres » (FRANÇOIS, Rencontre avec le clergé, les religieux, et les diacres permanents dans la cathédrale, Naples, 21 mars 2015, 4, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2015/march/documents/papa-francesco_20150321_napoli-pompei-incontro-duomo.pdf [29 septembre 2016]).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

toute une vie dans les conditions présentes)⁷³, la peur du changement tel qu'organisationnel ou stratégique, etc.

Ces facteurs combinés ou non peuvent être la cause de trois grands types de RPS : le stress, la violence externe et la violence interne. Ceux-ci sont maintenant bien mis en évidence par les sciences, combattus par de nombreuses législations étatiques et font l'objet de réglementation dans le monde du travail.

Le stress dans un institut est le déséquilibre entre la perception qu'un membre a des contraintes de son environnement communautaire ou apostolique et la perception qu'il a de ses propres ressources pour y faire face⁷⁴. La violence externe se définit par les insultes, menaces ou agressions physiques ou psychologiques exercées envers un membre par une ou des personnes extérieures à l'institut qui mettent en péril sa santé, sa sécurité et son bien-être. Elle peut être de nature criminelle, ou relever de comportements incivils ou agressifs envers lui. La violence interne se définit par des brimades, tensions, vexations et reprend une partie des éléments de la violence externe comme les insultes, menaces ou agressions physiques ou psychologiques. Elle s'exerce au sein de l'institut parmi les membres.

⁷³ « Je fais des reproches à cette culture du provisoire qui nous maltraite tous, parce qu'elle n'est pas bonne pour nous, parce que, aujourd'hui, il est très difficile de faire un choix définitif. À mon époque, c'était plus facile parce que la culture favorisait les choix définitifs, que ce soit pour la vie matrimoniale, la vie consacrée ou la vie sacerdotale. Mais à notre époque, ce n'est pas facile de faire un choix définitif. Nous sommes victimes de cette culture du provisoire. Je voudrais que vous réfléchissiez à cela : comment puis-je être libre, comment puis-je être libre par rapport à cette culture du provisoire? » (FRANÇOIS, Rencontre avec les séminaristes et les novices, 6 juillet 2013, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2013/july/documents/papa-francesco_20130706_incontro-seminaristi.html [28 septembre 2016]).

⁷⁴ En complément voir THE BISHOPS' COMMITTEE ON PRIESTLY LIFE AND MINISTRY, *The Priest and Stress*, Washington, DC, United States Catholic Conference, 1982.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Il ne faut pas une longue expérience de vie fraternelle en communauté pour s'apercevoir que ces trois types de RPS ne sont pas étrangers à la vie de certains membres d'institut. Il revient donc à l'institut avec vérité et détermination de faire face à ces défis. Pour cela le monde du travail est un bon exemple.

Une précision semble opportune à ajouter ici au sujet de la violence. Celle-ci peut prendre des caractéristiques particulières et est alors appelée harcèlement. Le harcèlement se caractérise par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour but ou conséquence une dégradation des relations fraternelles susceptibles d'affecter la dignité, la santé ou le devenir d'un membre. Il peut être le fait d'un ou de plusieurs individus. Dans ce cas, il est appelé harcèlement moral. Mais il peut s'agir également d'une pratique plus organisée, et inscrite dans la gouvernance de l'institut ou d'une de ces entités. Il est alors appelé harcèlement organisationnel ou managérial.

Dans un institut où : « tous les membres doivent non seulement observer fidèlement et intégralement les conseils évangéliques, mais aussi régler leur vie suivant le droit propre de l'institut et tendre ainsi à la perfection de leur état » (c. 598 § 2) dans une « soumission de la volonté aux Supérieurs légitimes qui tiennent la place de Dieu » (c. 601), une idéalisation de ces exigences peut être la source de facteurs de RPS. Elle correspond à une écoute erronée du droit propre et de la réalité par les supérieurs, les membres ou les deux. Une véritable écoute cherche à éviter l'instauration de situation génératrice de facteurs de RPS.

Les RPS sont repérables grâce aux symptômes suivants : les troubles de la concentration, du sommeil, l'irritabilité, la nervosité, la fatigue importante, les palpitations, l'impréparation des tâches à effectuer, les retards aux offices, rendez-vous, réunions [...]

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

le manque de qualité dans le travail effectué, le débordement devant les tâches à accomplir, le sentiment d'insuffisance des moyens disponibles, les conflits, les difficultés à concilier vie communautaire et vie personnelle, les fuites de la vie communautaire, la recherche de compensations, les départs de l'institut, les tentatives de suicide, etc.

Les RPS peuvent engendrer des maladies dont les causes sont multiples et de natures variées. Parmi elles, il faut noter : des maladies cardio-vasculaires, la dépression, l'anxiété, l'épuisement de la vie communautaire (*burn-out*⁷⁵), l'ennui de la vie communautaire (*bore-out*), le suicide, etc. Dans la société séculière, la médecine du travail ou les experts ont un rôle prépondérant dans la prévention ou l'établissement d'un diagnostic sur les maladies liées au travail et leur traitement. Aussi, un code complémentaire sur la santé et la sécurité doit établir la place des experts pour le bien des membres et aider les supérieurs et les membres à identifier les situations ou comportements à corriger.

⁷⁵ « C'est probablement la psychologue américaine Christina Maslach qui, au début des années 1980, a le mieux étudié et analysé l'épuisement survenant en milieu professionnel : le burn-out professionnel est un état psychologique et physiologique résultant de l'accumulation de facteurs de stress professionnels. Le burn-out trouve ses racines, en réponse à une quantité de facteurs stressants s'inscrivant dans la durée. Le burn-out serait une conséquence de réactions de stress quotidiens ayant usé l'individu » (ACADÉMIE NATIONAL DE MÉDECINE, *Le burn-out*, 4). « Presque tout le monde a entendu parler du burn-out, très peu en connaissent les trois signes : l'épuisement émotionnel, le désengagement (ou la dépersonnalisation), la réduction de l'accomplissement personnel » (P. IDE, *Le Burn-Out : une maladie du don*, Paris, Éditions Emmanuel/Quasar, 2015, 88). Voir aussi A. RAJ et K. DEAN, « Burnout and Depression among Catholic Priests in India », dans *Pastoral Psychology*, 54 (2005), 157-171; S. VIRGINIA, « Burnout and Depression among Roman Catholic Secular, Religious, and Monastic Clergy », dans *Pastoral Psychology*, 47 (1998), 49-67; A. KAMMER, « "Burnout" : A Contemporary Dilemma for the Jesuit Social Activist », dans *Studies in the Spirituality of Jesuits*, 10 (1978), 1-20; N. BROCKMAN, « Burnout in Superiors », dans *Review for Religious*, 37 (1978), 809-816; P.B. KY, *Le Burnout des prêtres du Burkina Faso : une analyse psycho-sociale*, Rome, Université pontificale salésienne, 2010; L. FRANCIS, S. LOUDEN, et C. RUTLEDGE, « Burnout among Roman Catholic Parochial Clergy in England and Wales : Myth or Reality? », dans *Review of Religious Research*, 46 (2004), 5-19.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

À la suite de cette présentation, il est devenu évident que pour prévenir, repérer et traiter les causes de RPS, il est nécessaire que tous les membres d'un institut soient sensibilisés à leurs existences et leurs conséquences. En effet : « Un prêtre, un religieux, un agent pastoral qui tombent en *burn-out* doivent conduire l'institution (le diocèse, la province religieuse, la paroisse, la communauté) à s'interroger sur sa part de responsabilité et la mise en place de moyens prophylactiques—qui ne pourront toutefois jamais se substituer à la libre responsabilité de la personne⁷⁶ ». Ceci va dans le sens du c. 670, déjà mentionné, si la responsabilité de l'institut se situe au niveau du nécessaire « bien-être, spirituel, intellectuel, physique et matériel de ses membres⁷⁷ », cette responsabilité s'étend donc à la prévention de ce qui pourrait être un obstacle. Il est donc important que dans un code complémentaire une information générale leur soit consacrée.

4.4.4 – La prévention de la santé et la sécurité à travers l'exemple de trois diocèses

Les atteintes à la dignité, à la santé et à la sécurité sont les conséquences ultimes des RPS. Avant d'en arriver à ce stade, le supérieur a une obligation d'agir sous peine de négligence. L'action reconnue comme la plus efficace est la prévention à partir d'une évaluation des facteurs de risques. Les théories et les démarches de prévention des RPS sont multiples et la littérature abondante⁷⁸. Ainsi, afin de restreindre le champ de la recherche, il va être présenté trois pratiques actuelles : l'archidiocèse d'Ottawa au Canada,

⁷⁶ IDE, *Le Burn-Out*, 144.

⁷⁷ R. MCDERMOTT, « Commentary of c. 670 », dans BEAL, CORIDEN, et GREEN (dir.), *New Commentary on the Code of Canon Law*, 839.

⁷⁸ Voir « Marges de manœuvre et pouvoir d'agir dans la prévention des TMS et des RPS », dans *Le travail humain*, 78 (2015), <http://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2015-1.htm> (12 octobre 2016).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

l'archidiocèse de Boston aux États-Unis, l'archidiocèse de Poitiers en France⁷⁹. L'intérêt de ces exemples est la double contrainte normative à laquelle ils sont soumis. D'un côté, ils sont sujets de la législation de l'Église et de l'autre, en vertu des cc. 231, § 2 et 1286, 1^o, ils ont l'obligation de suivre les dispositions civiles et sociales pour leurs employés du lieu où ils se situent. À cela, on peut ajouter comme intérêt leur diversité culturelle.

L'Archidiocèse d'Ottawa a publié en 2015 un Code de conduite pastorale à l'attention des prêtres, diacres, séminaristes, employés et bénévoles engagés dans le ministère et les autres services de l'archidiocèse. Ce code est promulgué par l'Archevêque et relève donc du droit particulier. Pour montrer son engagement à suivre ce Code, chaque participant à la pastorale du diocèse doit signer une déclaration d'engagement⁸⁰. L'objectif du document est la prévention des risques encourus par les personnes, qui d'une manière ou d'une autre, sont au service de l'Église et celles auxquelles elles sont envoyées⁸¹. À la suite d'un préambule rappelant brièvement les principes évangéliques régissant l'action pastorale, une série de directives, divisées en générales et supplémentaires, sont regroupées par thème. Celui qui touche ce sujet est intitulé : « le milieu de travail et ses paramètres ». Il est composé de cinq points :

⁷⁹ On peut voir aussi les commentaires suivants : T. MEIJERS, « Règles et Code professionnel du ministère pastoral : développements récents dans la province ecclésiastique des Pays-Bas », dans L.-L. CHRISTIANS (dir.), *La déontologie des ministères ecclésiaux*, Paris, Cerf, 2007, 101-124; R. PUZA, « Fonctions ecclésiastiques et devoirs professionnels en Allemagne », dans CHRISTIANS (dir.), *La déontologie des ministères ecclésiaux*, 125-152.

⁸⁰ ARCHIDIOCÈSE D'OTTAWA, Code de conduite pastoral : à l'attention des prêtres, diacres, séminaristes, employés et bénévoles engagés dans le ministère et les autres services de l'archidiocèse d'Ottawa, septembre 2015, <http://catholiqueottawa.ca/documents/2015/10/15-10-05%20Code%20de%20conduite%20FR.pdf> (26 juin 2016). Document en annexe.

⁸¹ « Le présent document contient des directives précises qui permettront de protéger autant notre clergé, notre personnel et nos bénévoles que tous les individus auprès desquels ils interviennent » (ibid., 1).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

— Le milieu de travail offert par le clergé, le personnel et les bénévoles sera exempt d'intimidation ou de harcèlement soit physique, sexuel ou psychologique, tant écrit que verbal.

— La responsabilité pour l'établissement et le maintien de paramètres (limites) clairs et appropriés dans toute relation pastorale incluant le counseling et toute activité similaire dans le cadre de notre ministère repose sur le clergé, le personnel et les bénévoles.

— Toute rencontre individuelle, en privé, doit avoir lieu dans un endroit offrant une fenestration transparente permettant un champ de vision non-obstrué ou dans une pièce où la porte est ouverte.

— La possession et/ou l'utilisation de drogues illégales est interdite en tout temps.

— On évitera toute conduite ou langage agressif, grossier, humiliant, menaçant, intimidant, sexiste ou raciste⁸².

Parmi ces points, le premier et le dernier peuvent être rapprochés. Le premier est un engagement sur l'atmosphère de travail offert; il est à compléter par le dernier donnant des directives de conduite dans les relations interpersonnelles. Le second point rappelle que dans une relation asymétrique celui qui possède l'autorité est le responsable de la relation. Ainsi, les leaders de la pastorale sont les responsables du milieu de travail dans lequel elle s'exerce. Le troisième point est très spécifique et touche le déroulement des rencontres individuelles dans lesquelles la possibilité qu'un tiers puisse être témoin de la rencontre doit toujours demeurer. Le point sur l'interdiction de la possession ou consommation de drogue est depuis longtemps bien connu et assumé. Puis, sous un thème sur la mise en œuvre, est établie la conduite à tenir dans le cas d'une possible violation du Code : « informer sans délai le curé, l'Archevêque ou son délégué⁸³ ».

Les principes à retenir dans ce qui vient d'être analysé sont l'importance d'objectiver en les nommant dans un document : la qualité du milieu de travail

⁸² Ibid., 2.

⁸³ Ibid., 6.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

ambitionnée, les personnes responsables et une liste des comportements inadéquats. À cela, il faut ajouter le signe très fort donné par la signature du document. Ce Code de conduite proposé par l'archidiocèse et signé par chaque protagoniste établit une sorte de contrat social dans lequel sont inscrits des repères visibles pour un meilleur exercice des principes évangéliques et une prévention des abus. Par contre, en cas de violation du Code et après avoir prévenu les personnes responsables, il ne donne pas d'indications sur leurs conséquences pour le contrevenant. Il y a peut-être ici un manque, car la prévention passe aussi par l'avertissement des risques encourus en cas de manquement. On peut noter qu'aucune référence ou aucun renvoi au Code de droit canonique, à la législation civile ou à d'autres documents ressources n'est fait. Cependant, en aucun cas cette absence de notification ne signifie que sont exclues les normes du droit civil, du droit canonique ou d'autres normes pertinentes élaborées dans d'autres documents par le diocèse⁸⁴. Cette dernière remarque s'applique aussi aux exemples à venir.

En plus de son Règlement officiel qui sera abordé plus loin⁸⁵, l'Archidiocèse de Boston a fait rédiger par son département des ressources humaines un document intitulé : « *Sample Lay Parish Staff Policies*⁸⁶ ». Ce texte a comme objectif de guider les paroisses de l'archidiocèse dans la rédaction de leurs propres règlements officiels pour l'administration de leur personnel. Son intérêt pour cette étude est évident.

⁸⁴ Voir par exemple : ARCHIDIOCÈSE D'OTTAWA, Un engagement responsable, 2005; ID., Un engagement responsable : cahier ressources, 2005.

⁸⁵ Voir ARCHIDIOCÈSE DE BOSTON, Code of Conduct and Conflict of Interest Policy, 28 février 2011, <https://www.bostoncatholic.org/PDFs/CodeofConduct.pdf> (30 mai 2016). Document en annexe.

⁸⁶ ARCHIDIOCÈSE DE BOSTON, Sample Lay Parish Staff Policies, mars 2014, <http://www.bostoncatholic.org/uploadedFiles/2014SampleParishHandbook.pdf> (27 mai 2016).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Sous un angle méthodologique, en plus d'un plan organique traitant de différents thèmes, le guide établit dans son introduction une hiérarchie entre les textes devant composer les documents officiels de la paroisse. Il présente trois degrés de textes. Ceux dont la présence est obligatoire par décision de l'Archevêque, de la loi de l'État ou de la loi fédérale⁸⁷; ceux qui sont suggérés, c'est-à-dire non rendus obligatoires par l'Archevêque ou la loi, mais recommandés pour préciser les attentes des responsables cléricaux et des employés⁸⁸; et ceux qui sont optionnels, en réponse à des situations particulières du curé ou de la paroisse⁸⁹. Pour rendre le guide plus accessible, chaque règlement inscrit dans la table des matières du manuel du personnel est immédiatement qualifié d'obligatoire, recommandé ou optionnel; de même pour les documents annexes placés en appendice.

Une section obligatoire du manuel du personnel doit être affecté aux normes du comportement. Cette section doit regrouper trois règlements : un contre le harcèlement, un autre contre le harcèlement sexuel et un dernier sur les comportements inacceptables⁹⁰. Les deux premiers règlements contiennent les points suivants : ses objectifs, une définition de l'abus, des exemples, la manière d'alerter, l'enquête, l'action disciplinaire et la possibilité pour la victime de faire appel à la loi de l'État ou à la loi fédérale. Le troisième est une liste

⁸⁷ « Required Text : these policies are those that have either been issued by the Archbishop of Boston or are necessary due to state or federal law requirements » (ibid.).

⁸⁸ « Suggested Text : These policies are not required by either the Archdiocese of Boston or civil law but are recommended as a way to set expectations for both Pastors and lay staff members as they work in ministry at the Parishes » (ibid.).

⁸⁹ « Optional Text : these policies should be adopted by the Parish if they assist the Pastor in leading the staff and if they are in keeping with the culture of the Parish. They are neither required nor specifically recommended » (ibid.).

⁹⁰ Voir ARCHIDIOCÈSE DE BOSTON, Sample Lay Parish Staff Policies, 17-23.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

non exhaustive de comportements inacceptables qui peuvent conduire au licenciement. Les textes de ces règlements sont imposés par l'archidiocèse. Une exposition des points importants aide à mieux en saisir leurs enjeux.

Le document guide contient une définition générale du harcèlement rédigée par l'archidiocèse et une définition du harcèlement sexuel. La définition générale est la suivante :

La définition du harcèlement interdit par ce règlement est large. Il peut inclure toute conduite qui dégrade ou montre de l'hostilité, de l'aversion envers un individu en raison de son statut protégé, ou celui de ses parents, amis ou associés et qui a pour but ou pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant; a pour but ou pour effet de perturber indûment le rendement au travail d'autrui; ou d'affecter négativement les possibilités d'emploi d'un individu⁹¹.

Cette définition est en grande partie similaire à celle exposée dans le chapitre antérieur. En effet, les actes de comportements inadmissibles sont les mêmes ainsi que leurs conséquences : la dégradation des conditions de travail d'un individu ou d'un environnement de travail. La combinaison de ces éléments peut aussi caractériser le harcèlement.

À la suite de cette définition, il est donné à titre d'exemple une liste de conduites pouvant conduire à un harcèlement. Cependant, un élément de l'introduction à cette liste peut prêter à confusion. En effet, il est dit que : « n'importe quel nombre d'actions peut constituer un harcèlement interdit par ce règlement⁹² ». En fait, il faut comprendre qu'une

⁹¹ « The definition of harassment prohibited by this Policy is broad. It may include any conduct that degrades or shows hostility or aversion toward an individual because of his/her Protected Status, or that of his/her relatives, friends, or associates, and that has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile, or offensive working environment; has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance; or otherwise adversely affects an individual's employment opportunity » (ARCHIDIOCÈSE DE BOSTON, Sample Lay Parish Staff Policies, 18).

⁹² « Any number of actions may constitute harassment prohibited by this Policy » (ibid.).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

unique action, mais d'une grande gravité peut entraîner l'établissement d'un climat intimidant, hostile ou offensant, perturber le travail, affecter l'emploi à la manière du harcèlement. Cette interprétation est corroborée par les éléments de discernement donnés par la commission responsable de faire respecter les lois fédérales contre la discrimination au travail⁹³ auxquels se réfère le document de l'archidiocèse. Celle-ci précise que « les affronts de petite importance, les contrariétés et les incidents isolés (à moins d'être extrêmement graves) ne relèvent pas de l'illégalité. Pour être illégale, la conduite doit créer un environnement de travail qui serait intimidant, hostile ou offensant pour les gens raisonnables⁹⁴ ». Cette affirmation de la commission lève toute ambiguïté.

La définition du harcèlement sexuel utilisée par l'Archidiocèse est empruntée à celle de l'État du Massachusetts, où il est implanté, auquel il ajoute ses propres éléments. La définition de l'État précise les caractéristiques légales du harcèlement sexuel dans l'environnement de travail :

Harcèlement sexuel signifie : des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles et une conduite de nature sexuelle physique ou orale quand : (a) la soumission à, ou le rejet de telles avances, demandes ou conduite est fait explicitement ou implicitement comme modalité ou condition d'un emploi ou d'une affectation ou comme une base de décision pour un emploi ou affectation; ou (b) de telles avances, demandes, ou conduites ont pour objet ou pour effet de perturber indûment le rendement au travail

⁹³ The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

⁹⁴ « Petty slights, annoyances, and isolated incidents (unless extremely serious) will not rise to the level of illegality. To be unlawful, the conduct must create a work environment that would be intimidating, hostile, or offensive to reasonable people. » (U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION, <https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm> [17 juin 2016]).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

d'autrui en créant un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou sexuellement offensant⁹⁵.

À cette description, l'archidiocèse commente que « tout autre comportement sexuellement orienté non désiré qui a pour effet (que cela soit voulu ou non) de créer un environnement de travail qui est sexuellement hostile, offensif, intimidant ou humiliant pour les membres du personnel, hommes ou femmes, peut aussi constituer du harcèlement sexuel⁹⁶ ». Ainsi, c'est tout le champ comportemental à caractère sexuel non désiré à l'origine d'un climat nuisible qui se trouve couvert par le harcèlement sexuel.

Ces deux définitions du harcèlement pourraient rester lettre morte sans la possibilité d'appliquer des mesures coercitives contre les contrevenants. C'est pourquoi, le document précise au niveau de l'archidiocèse comment et à qui faire part de harcèlement, l'ouverture d'une enquête afin d'instruire les faits rapportés et les actions disciplinaires possibles⁹⁷. Par ailleurs, si la personne le souhaite elle a la possibilité de faire appel aux agences gouvernementales spécialisées traitant les cas de harcèlement. Cette démarche est libre et à sa discrétion⁹⁸.

⁹⁵ « “Sexual harassment” means unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and verbal or physical conduct of a sexual nature when : (a) submission to or rejection of such advances, requests or conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of employment/assignment or as a basis for employment/assignment decisions; or (b) such advances, requests or conduct have the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual’s work performance by creating an intimidating, hostile, humiliating or sexually offensive work environment » (ARCHIDIOCÈSE DE BOSTON, Sample Lay Parish Staff Policies, 20).

⁹⁶ « Other unwelcome sexually oriented conduct that has the effect (whether it is intended or not) of creating a work place that is sexually hostile, offensive, intimidating or humiliating to male or female staff members, may also constitute sexual harassment » (ibid.).

⁹⁷ Voir ibid., 18-19 et 21-22.

⁹⁸ Voir ibid., 19 et 22.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

À ces deux points obligatoires est ajoutée une liste non exhaustive de cas de comportements inacceptables⁹⁹. Cela va de la violence, au vol, la possession de drogue, l'insubordination, etc., un ensemble d'incivilités bien répertorié et connu par tous. Chacun d'eux peut faire l'objet d'un licenciement immédiat.

Il faut noter comme règlement recommandé la possibilité pour un contrevenant de se faire aider par des séances de counseling pour changer un mauvais comportement. Dans un même temps, il peut être prudent de la part du curé de le suspendre temporairement de son travail. Ce temps peut être mis à contribution pour analyser la situation et prendre les décisions opportunes¹⁰⁰. L'Église voit dans l'accompagnement un acte de miséricorde évangélique :

La confession est l'attitude de qui reconnaît et regrette sa faute. Si le délinquant n'est pas suffisamment aidé, s'il ne lui est pas offert une occasion de se convertir, il finit par être victime du système. Il est nécessaire de faire justice, mais la véritable justice ne se contente pas simplement de punir le coupable. Il faut aller au-delà et faire le possible pour corriger, améliorer et éduquer l'homme afin qu'il mûrisse à tous les points de vue, de façon à ce qu'il ne se décourage pas, qu'il affronte le dommage provoqué et qu'il réussisse à reconstruire sa vie sans être écrasé par le poids de ses misères¹⁰¹.

Un véritable accompagnement des coupables d'abus doit donc être proposé afin de ne pas en provoquer un autre sous couvert de justice.

⁹⁹ Voir *ibid.*, 23.

¹⁰⁰ Voir *ibid.*, 24.

¹⁰¹ FRANÇOIS, Lettre aux participants aux XIX^e Congrès international de l'Association internationale de droit pénal et du III^e Congrès de l'Association latin-américaine de droit pénal et de criminologie, 30 mai 2014, n^o 2, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/letters/2014/documents/papa-francesco_20140530_lettera-diritto-penale-criminologia.html (28 septembre 2016).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

À ce manuel, sont ajoutés obligatoirement deux codes : l'un sur la déontologie des ministres¹⁰² et l'autre est le Code officiel de l'Archidiocèse. Une signature est exigée pour chacun d'eux en signe d'accusé de réception; le second devant même l'être chaque année après en avoir repris connaissance¹⁰³.

Le Code officiel de l'Archidiocèse promulgué par l'Archevêque relève du droit particulier. Il est le document de référence régulant toutes les personnes exerçant une activité dans l'institution ou ses organismes affiliés et toutes les lois, règlements ou codes applicables¹⁰⁴. Ils dispensent une liste de points généraux auxquels tous doivent se conformer, les documents connexes le renforçant par leurs précisions, détails et les procédures à appliquer en cas de manquement ou autre. Ainsi, dans ce code sont abordés d'une manière générale : « les principes éthiques et d'intégrité », « la confidentialité », « la responsabilité », « les conflits d'intérêts », « l'activité politique », « l'obligation d'information », « l'alerte, la confidentialité, l'interdiction de représailles », et « les mentions légales ».

Parmi les quatorze points développant les principes éthiques et d'intégrité de l'archidiocèse, onze concernent l'attitude comportementale :

— Le personnel de l'Église¹⁰⁵ se conduira d'une manière qui est cohérente avec l'enseignement de l'Église catholique romaine comme énoncé par le Saint-Père et les évêques en communion avec lui; le personnel de l'Église devra, dans toutes ces matières,

¹⁰² Voir ARCHIDIOCÈSE DE BOSTON, Code of Ministerial Behavior for the Archdiocese of Boston, 2003, http://www.bostoncatholic.org/uploadedFiles/BostonCatholicorg/_Utility/Child_Advocacy/CodeofMinisterialBehavior%281%29.pdf (2 juin 2016).

¹⁰³ Voir ARCHIDIOCÈSE DE BOSTON, Code of Conduct and Conflict of Interest Policy, 1.

¹⁰⁴ « All Church Personnel are responsible for complying with all applicable federal and Massachusetts laws, rules and regulations, the Code of Canon Law, this Code of Conduct and Conflict of Interest Policy of the Archdiocese of Boston and all other applicable policies of the Archdiocese and applicable Archdiocesan Affiliated Organizations » (ibid., 1).

¹⁰⁵ Le personnel de l'Église comprend : chaque évêque, prêtre, diacre, religieux, séminariste, agent pastoral, administrateur, employé laïc, officier, directeur, curateur, membre et volontaire. Voir ibid.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

accepter, s'appuyer et se référer à l'enseignement d'autorité de l'Archevêque dans toutes les matières de foi et de morale.

— Le personnel de l'Église présentera les normes éthiques chrétiennes les plus élevées et d'intégrité personnelle.

— Le personnel de l'Église examinera et évaluera continuellement et objectivement ses propres actions et intentions pour s'assurer que sa conduite favorise le bien-être de l'Archidiocèse et de chaque organisation affiliée à l'Archidiocèse, et illustre les traditions morales de l'Église.

— Le personnel de l'Église sera toujours en conformité avec la loi applicable.

— Le personnel de l'Église établira des limites claires et appropriées avec toute personne avec laquelle il a un ministère, des activités, des relations professionnelles ou sociales.

— Le personnel de l'Église fournira un environnement qui est exempt d'intimidation ou harcèlement : physique, psychologique, émotionnel, écrit ou oral.

— Le personnel de l'Église établira ses relations avec les autres de manière exempte de tromperie, manipulation et/ou exploitation.

— Le personnel de l'Église ne tirera pas injustement avantage des relations de counseling pour son propre bénéfice.

— Le personnel de l'Église n'utilisera pas sa situation pour exercer un pouvoir irraisonnable ou inapproprié d'influence ou d'autorité.

— Le personnel de l'Église ne portera pas de fausses accusations contre un autre, ou ne révélera pas les fautes et défauts des autres, à tous ceux qui ne sont pas dans une situation qui nécessite un besoin de connaître.

— Le personnel de l'Église partagera ses préoccupations au sujet des soupçons de comportement inapproprié avec le supérieur approprié ou le représentant de l'administration¹⁰⁶.

Ces points sont développés pour aider le personnel à témoigner des valeurs chrétiennes dans leurs activités au service de la mission de l'Église¹⁰⁷.

Les principes mis en lumière dans ces documents de l'archidiocèse sont : la coexistence de différentes normes s'appliquant à une même entité juridique, mais provenant de sources juridiques différentes (le droit civil, le droit canonique, les règlements

¹⁰⁶ Ibid., 2-3.

¹⁰⁷ Voir *ibid.*, 1.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

diocésains et les règlements de la paroisse); le principe de la hiérarchisation des règlements entre obligatoire, recommandé et optionnel; la présence de définition contextuelle propre à la situation culturelle; des listes non exhaustives d'exemples et une procédure contre les contrevenants. Cet ensemble de principes organisationnels est suffisamment général pour être repris pour l'élaboration de documents aux objectifs similaires, en incluant le milieu propre à un institut religieux.

Le dernier document à analyser a été élaboré par l'archidiocèse de Poitiers. Il est intitulé « Convention collective du personnel laïc salarié au service de l'Église de Poitiers¹⁰⁸ ». Il est le résultat d'un accord entre deux parties : l'Archevêque et le personnel salarié de l'Église de Poitiers à travers son représentant. Une question se pose : quelle est la nature juridique de ce document? Si ce document a une valeur juridique en droit français par son dépôt officiel aux instances administratives civiles¹⁰⁹, il semble que la présence des signatures de l'Archevêque et du chancelier¹¹⁰ permette de parler aussi d'un acte législatif appartenant au droit particulier. Cette manière unique de développer la législation particulière par la coresponsabilité est peut-être une voie à explorer dans certains domaines du ministère de laïcs.

La convention définit l'ensemble des conditions du personnel laïc salarié du diocèse. Son principe directeur éthique repose sur l'enseignement de l'Église en matière

¹⁰⁸ DIOCÈSE DE POITIER, Convention collective du personnel laïc salarié au service de l'Église de Poitier, <http://www.poitiers.catholique.fr/wp-content/uploads/sites/10/2015/03/ConvCollPoitiers.pdf> (14 mai 2016).

¹⁰⁹ Voir *ibid.*, 25.

¹¹⁰ Voir *ibid.*, 26.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

sociale tel que présenté dans le *Compendium de la doctrine sociale de l'Église*¹¹¹. Par conséquent, toute action contraire à cette doctrine va à l'encontre de la convention. En ce qui a trait à la santé et la sécurité, c'est dans le chapitre sur le contrat de travail qu'un article lui est consacré¹¹². Intitulé « Médecine du travail – Hygiène et sécurité¹¹³ », l'article fait part du droit que possède chaque salarié « de bénéficier des services d'un organisme de Médecine du travail¹¹⁴ » ainsi que son obligation d'effectuer les visites médicales prescrites. L'adhésion de l'employeur à un tel organisme est obligatoire en France¹¹⁵. Dans le cas présent, on peut dire qu'une partie de la prévention de l'hygiène et la sécurité est déléguée à un organisme tiers spécialisé, chargé de suivre chaque employé :

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils : conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel; conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs; assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge; participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire¹¹⁶.

¹¹¹ Voir *ibid.*, 3.

¹¹² Voir *ibid.*, 4-6.

¹¹³ « Article II-8 : Médecine du travail - Hygiène et sécurité : chaque salarié bénéficie des services d'un organisme de Médecine du Travail auquel adhère l'employeur; les visites organisées par cet organisme sont obligatoires » (*ibid.*, 6).

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ, Services de santé au travail, 1, www.inrs.fr/dms/inrs/GenerationPDF/accueil/demarche/services-sante-travail/Services%20de%20sant%C3%A9%20au%20travail.pdf (14 juin 2016).

¹¹⁶ *Ibid.*, 1-2.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Il s'agit alors pour le diocèse d'entrer en dialogue avec l'organisme et de promouvoir la santé et la sécurité au travail en suivant ses recommandations. Comme il s'agit de personnel salarié, dans le cadre du Code du travail d'autres lois s'appliquent aux employeurs sur la santé et la sécurité, elles ne sont pas mentionnées dans ce document¹¹⁷.

Le premier principe original de ce document concerne sa nature : une convention. Ainsi, le lien entre l'Archevêque (l'employeur) et les employés de l'archevêché est le résultat d'une concertation. Celle-ci renforce pour chacune des parties ses obligations et devoirs puisqu'ils ont eux-mêmes collaboré à sa rédaction. Le second principe original mis en lumière est la présence d'un organisme tiers spécialisé dans la prévention pour veiller à la santé et la sécurité des travailleurs laïcs dans un diocèse. Il est possible d'espérer d'une telle organisation un traitement objectif, dans une relation de confiance sociale sur la problématique qui soit bénéfique à tous les protagonistes.

Ces exemples extraits de trois pays de culture différente montrent trois approches de la même problématique. Celle-ci implique à chaque fois le droit canonique, le droit civil et la législation diocésaine. Cette approche pluridisciplinaire est complexe et demande de la part de ceux qui sont responsables de son élaboration et de sa mise en œuvre de grandes

¹¹⁷ Le 8 février 2016 sont signés deux documents appelés à faire évoluer le statut du personnel des diocèses de l'Église de France. Ces documents engagent les signataires à construire une branche professionnelle dont l'objectif est de « définir, par la négociation collective avec les organisations syndicales, les conditions d'emploi du personnel laïc salarié occupé dans les différentes structures employeurs » (UNION DES ASSOCIATIONS DIOCÉSAINES DE FRANCE, FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT, CONFÉDÉRATION CFE CGC, FÉDÉRATION DES SYNDICATS CFTC, Accord de méthode relatif à la construction d'une branche professionnelle pour les personnels des diocèses de l'Église de France, 8 février 2016, 4 [annexe 7]). Cela doit être fait avec la connaissance de la « complexité de situations que peuvent engendrer, au regard du droit du travail qui fait autorité en la matière, certaines dispositions du code de droit canonique » (ID., Lettre d'intention relative à la constitution d'une branche professionnelle pour les personnels des diocèses de l'Église de France, 8 février 2016, 2 [annexe 6]). Il est intéressant de noter la forme particulière qu'a pris l'application des cc. 231, § 2 et 1286, 1^o et la manière dont sont liées la législation civile et la législation canonique pour promouvoir l'enseignement social de l'Église et notamment la santé et la sécurité du personnel laïc.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

compétences. La mutualisation des expériences et recherches est le chemin pour répondre aux appels du peuple de Dieu en matière de la défense et de la protection des droits naturels. Par les recherches qu'ils présupposent, l'expérience qu'ils ont intégrée, ces documents offrent des exemples à considérer dans la rédaction d'un code complémentaire des instituts religieux sur la santé et la sécurité.

4.4.5 – La contribution de l'Église aux soins de santé

Dans un code sur la santé et la sécurité, il est important de définir ses éléments anthropologiques. Ce qui est difficile. En effet, si l'Église a donné dans différents documents des éléments sur le thème de la santé, il n'est pas possible de lui en attribuer une définition. En contrepartie, le document du Conseil pontifical pour la pastorale des services de la santé intitulé « Charte des personnels de la santé¹¹⁸ » rassemble sous une forme synthétique et pratique la doctrine de l'Église sur ce thème, avec un grand souci des sources magistérielles¹¹⁹. Son objectif est « d'offrir une synthèse organique et exhaustive de la position de l'Église, en tout ce qui concerne, dans le domaine de la santé, les déclarations sur la valeur première et absolue de la vie : de toute la vie et de la vie de tout être humain¹²⁰ ». Cette Charte a été « approuvée et confirmée intégralement¹²¹ » par la

¹¹⁸ CONSEIL PONTIFICAL POUR LA PASTORALE DES SERVICES DE LA SANTÉ, *Charte des personnels de la santé 1995*. Une nouvelle version de cette charte a été rendu publique le 6 février 2017.

¹¹⁹ « Pour éviter, comme cela est fréquent, qu'une interprétation contradictoire ne prévale sur la valeur objective du contenu, on a préféré presque toujours, dans la rédaction de document, emprunter la parole aux interventions des Souverains Pontifes ou à des textes autorisés publiés par des Dicastères de la Curie Romaine » (F. ANGELINI, « Présentation », dans CONSEIL PONTIFICAL POUR LA PASTORALE DES SERVICES DE LA SANTÉ, *Charte des personnels de la santé 1995*, 6.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Ibid.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Congrégation pour la doctrine de la foi. Pour toutes les raisons ci-dessus, elle est une source quasi magistérielle pour l'élaboration d'un code complémentaire.

Dans son introduction, la Charte affirme que : « La vie est un bien primaire et fondamental de la personne humaine. Prendre soin de la vie c'est accomplir, d'abord, une œuvre authentiquement humaine en faveur de la sauvegarde de la vie physique¹²² ». Cette déclaration, proche de l'article 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme : « Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne¹²³ », a sa place dans un code afin de déterminer à quel niveau anthropologique il se situe. À sa suite, une vision générale des objectifs pratiques peut être donnée par la déclaration suivante : « Le terme et le concept de santé concernent tout ce qui regarde la prévention, le diagnostic, le traitement, la réadaptation, pour l'équilibre et le bien-être physique, psychique et spirituel optimum de la personne¹²⁴ ». Il existe donc des éléments provenant d'institutions ecclésiales sur lesquels appuyer une anthropologie sur la santé.

4.5 – Vers une synthèse pour le droit universel

Comme cela a été mis en évidence, l'élaboration d'un code sur la santé et la sécurité fait appel à différents champs disciplinaires, pouvant eux-mêmes être tributaires de leurs cultures d'origine. Cet état de fait, dont la source est l'appartenance de la santé et la sécurité aux biens et droits naturels, met le droit des religieux dans l'inconfort. En effet, celui-ci

¹²² Conseil pontifical pour la pastorale des services de la santé, *Charte des personnels de la santé 1995*, n° 1, 9.

¹²³ ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Déclaration universelle des droit de l'homme, art. 3, 72.

¹²⁴ Conseil pontifical pour la pastorale des services de la santé, *Charte des personnels de la santé 1995*, n° 9, 18.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

devient relatif à d'autres disciplines et est poussé à entrer en dialogue avec elles. Cela met aussi le canoniste dans l'inconfort en l'obligeant à faire évoluer le cadre juridique conceptuel des religieux vers un cadre juridique plus ouvert tenant compte d'autres législations. Ce principe n'est pas nouveau, par contre il l'est dans son champ d'application : un exercice de l'autorité et l'obéissance volontaire en fonction de la santé et de la sécurité en tenant compte de la législation civile. Cette nouveauté peut faire peur ou faire craindre un appauvrissement du principe de l'autorité et de l'obéissance dans un institut. Cependant, un parallèle développé avec l'expérience engendrée par la prévention des abus sexuels par des membres ordonnés à la suite de scandales apporte des éléments rassurants. Ces documents, dont peu à peu chaque institut se dote, tiennent à la fois compte du droit canonique, du droit civil local et des avancées des sciences, spécialement de la victimologie¹²⁵. Ces documents élaborés en vue de la prévention des abus possèdent maintenant une totale légitimité dans le gouvernement des instituts qui s'en sont dotés et particulièrement dans le lien d'obéissance entre les supérieurs et les membres de leur institut. D'un côté, les supérieurs sont responsables de sa bonne application et de l'autre, les membres de le suivre. Un document bien équilibré et suivi rend les contacts ou activités apostoliques avec des personnes vulnérables sécuritaires pour tous les protagonistes et, en

¹²⁵ « C'est aux évêques diocésains et aux supérieurs majeurs que revient la tâche de vérifier que dans les paroisses et dans les autres institutions de l'Église soit garantie la sécurité des mineurs et des adultes vulnérables. Comme expression du devoir de l'Église de manifester la compassion de Jésus envers ceux qui ont subi des abus sexuels et envers leurs familles, les diocèses et les instituts de vie consacrée et les sociétés de vie apostolique sont exhortés à mettre en place des programmes d'assistance pastorale, qui pourront s'appuyer sur le soutien de services psychologiques et spirituels. Que les pasteurs et les responsables des communautés religieuses soient disponibles à rencontrer les victimes et leurs proches : il s'agit d'occasions précieuses pour écouter et pour demander pardon à ceux qui ont beaucoup souffert » (FRANÇOIS, Lettre du pape François aux présidents des conférences épiscopales et aux supérieurs des instituts de vie consacrée et des sociétés de vie apostolique concernant la commission pontificale pour la protection des mineurs, 2 février 2015, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/letters/2015/documents/papa-francesco_20150202_lettera-pontificia-commissione-tutela-minori.html [28 septembre 2016]).

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

cas de non-respect des règles, offre une procédure corrective. Il s'intègre d'une manière naturelle avec les autres documents de gouvernement. Dans ces documents, la contribution du droit civil à la protection des droits naturels rend manifeste l'égalité entre les sujets d'une même loi, garantit les mêmes droits pour tous et enrichit le bien commun¹²⁶.

Pour les travailleurs et les employeurs, les bénéfices sociaux et économiques résultant de prises en compte adéquates de la santé et de la sécurité au travail sont tels que de nombreux États ont légiféré sur le sujet. Afin d'assurer une prise en compte de la santé et de la sécurité des membres, en adéquation avec les progrès de la société, ne faut-il pas rendre obligatoire un code complémentaire sur le sujet par une norme à l'image du c. 635, § 2 sur les biens matériels? Répondre à cette question n'est pas aisé. En effet, depuis la promulgation du Code, aucun document du magistère sur les instituts religieux ne suggère l'élaboration d'un tel code ainsi qu'aucun des études et articles rencontrés traitant de la vie religieuse. Il est alors impossible de soutenir qu'un tel document soit porté par une expérience positive, actuelle et générale dans le cadre d'institut religieux. Par contre, il existe des articles étudiant les difficultés rencontrées dans la vie religieuse évoquant la santé tant de membres pris individuellement que d'un groupe de membres¹²⁷. Ce dernier point est un argument en faveur d'une approche plus globale de la santé et de la sécurité, complémentaire de ce qui se fait déjà dans un institut. Cependant, comme cela a été montré,

¹²⁶ « Tout groupe doit tenir compte des besoins et des légitimes aspirations des autres groupes, et plus encore du bien commun de l'ensemble de la famille humaine » (*GS*, n° 26, dans *AAS*, 58 [1966], 1046, *Le concile Vatican II*, 537).

¹²⁷ En plus de ceux déjà cité, voir S. BABU, « Narcissistic Tendencies among the Consecrated : Some Psychological Considerations Based on the Self Psychology Model of Heinz Kohut », dans *Claretianum ITVC*, 54 (2014), 341-372; STRUYF, « Comment, pour un supérieur religieux, prendre soin de sa communauté? », 419-434.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

la problématique de la santé et de la sécurité au travail se trouve bien présente dans la vie des instituts avec des nuances. Un argument secondaire, mais dont les conséquences pourraient entraîner des difficultés pour un institut, est le poids financier d'un contentieux juridique civil avec un membre l'accusant de négligence quant à sa santé et à sa sécurité.

En résumé, légiférer par une norme universelle sur l'obligation pour les instituts de se doter d'un document sur la santé et sur la sécurité est peut-être prématuré. Par contre, un document de réflexion à caractère universel sur le sujet pourrait aider, guider les instituts sur cette problématique. Les nouveaux instituts, les instituts en refondation, les instituts installés dans un pays dans lequel la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs est développée profiteraient certainement d'un tel document. Il permettrait de répondre à l'attente légitime du peuple de Dieu de transparence sur la manière dont un institut prend activement soin de ces membres.

Conclusion

Dans ce chapitre, le thème de la santé et de la sécurité a interrogé celui de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance volontaire de la manière suivante : est-ce que la santé et la sécurité doivent être prises en compte dans l'exercice de l'autorité et de l'obéissance et comment? Ce chapitre a mis en évidence que même si la santé et la sécurité ne font pas partie des grands thèmes du droit des religieux, elles ne lui sont pas étrangères. Elles sont même dissimulées dans différentes normes issues de différents contextes canoniques. Ceci a permis d'envisager le développement d'un document particulier les concernant dans lequel est proposé un nouvel angle pour l'exercice de l'autorité et de l'obéissance volontaire.

VERS UN SERVICE RÉNOVÉ DE L'AUTORITÉ ET DE L'OBÉISSANCE DES RELIGIEUX PAR
L'ATTENTION À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Dans cette recherche au caractère exploratoire, les sciences sociales ainsi que l'expérience séculière sont une source d'inspiration théorique et pratique importante. Si depuis le début il est fait référence à la santé et à la sécurité au travail, il semble que dans ce chapitre suffisamment d'éléments de la vie religieuse se sont ajoutés à ce concept pour lui donner un sens propre lié à cette dernière. Sans renier son origine conceptuelle, il semble qu'il faille dorénavant parler de la santé et de la sécurité dans la vie fraternelle en communauté et en proposer une description. Celle-ci pourrait être : la santé et la sécurité dans la vie fraternelle en communauté ont pour but la promotion et le soin de la vie par le bien-être physique, psychique et spirituel des membres d'un institut dans leur consécration, la prévention des sorties de l'institut provoquées par les conditions de vie dans l'institut, la protection des membres contre les facteurs de risques nuisibles à la santé, des missions adaptées aux capacités physiques et aux capacités psychiques de chaque membre. Cela pourra être atteint à travers trois objectifs : la promotion et le soin de la santé des membres; l'amélioration de l'environnement communautaire; le développement d'un gouvernement et de saines traditions promouvant la santé et la sécurité communautaire dans la vie fraternelle et la mission de l'institut. Une telle vision entraîne une rénovation de l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans la suite des enseignements du magistère. Ni son essence ni ses caractéristiques propres ne se trouvent modifiées, il s'agit d'une nouvelle écoute du vécu fraternel en communauté.

CONCLUSION GÉNÉRALE

L'objectif de cette étude était de voir s'il était possible de rénover les liens canoniques existant entre l'exercice de l'autorité et de l'obéissance par une attention à la santé et à la sécurité des membres d'un institut de vie consacrée en ce début du XXI^e siècle. Ce travail est une rencontre entre l'Église latine avec sa théologie et ses normes canoniques d'une part et le monde séculier à travers sa manière de considérer l'activité qu'est le travail et la santé d'autre part. C'est sous la forme d'un dialogue qu'ont été exposées les lignes théologiques et canoniques régulant l'autorité et l'obéissance dans la vie religieuse et les lignes théoriques, pratiques et législatives sur la santé au travail présentes dans le monde séculier.

Il a fallu pour effectuer ce dialogue présenter au préalable l'exercice de l'autorité et de l'obéissance dans le gouvernement des instituts de vie consacrée tel qu'exprimé dans le Code de 1983. Ainsi, il a été étudié précisément les cc. 618 et 619 sur l'autorité et le c. 601 sur le conseil évangélique d'obéissance. Mais cela a aussi été l'occasion de découvrir la forme d'autorité et d'obéissance exercée sous le Code de 1917, régulée par le c. 501, § 1 et les aspirations des membres des instituts dans la période postconciliaire précédant la publication du Code de 1983. L'évolution législative entre les deux Codes montre l'adaptation de la législation canonique en fonction des avancées du magistère théologique sur la vie religieuse et des besoins pastoraux des membres des instituts. Celle-ci doit sans cesse s'adapter aux nouveaux enjeux qui se présentent. Les exemples d'évolutions canoniques ne manquent pas et dernièrement la promulgation des lettres apostoliques en

CONCLUSION GÉNÉRALE

forme de motu proprio *Mitis Iudex Dominus Iesus*¹ et *Mitis et misericors Iesus*² du 15 août 2015 sur la réforme du procès canonique pour les causes de déclaration de nullité de mariage dans le Code de droit canonique de 1983 témoigne de cette constante bienveillance pastorale de l'Église pour ses membres.

Cette première approche pour être complète a été enrichie d'une lecture de l'enseignement de l'Église publié à la suite de la promulgation du Code de 1983. En effet, il était nécessaire de voir s'il y existait des éléments normatifs affirmés de manière récurrente, la promulgation de nouvelles normes canoniques ou de nouvelles interprétations de celles existantes. Sans conteste, l'instruction *Faciem tuam, Domine requiram*, sur le service de l'autorité et de l'obéissance est le commentaire le plus élaboré sur le sujet. S'il ne donne aucune nouvelle norme canonique, il est à la fois la synthèse théologique et pastorale de référence et à la fois un nouveau point départ pour des développements ultérieurs dans ces disciplines. Durant cette recherche, le Pape François a promulgué la constitution apostolique *Vultum Dei quaerere* sur la vie contemplative féminine. Celle-ci doit encore être complétée par des normes provenant de la CIVCSVA et c'est seulement après leur publication qu'il sera possible de mesurer toute la portée de cette constitution pour cette recherche. Cependant, comme son thème principal n'est pas l'exercice de l'autorité et de l'obéissance, il est raisonnable de ne pas s'attendre à de grandes nouveautés.

¹ FRANÇOIS, lettre apostolique en forme de motu proprio *Mitis Iudex Dominus Iesus*, 15 août 2015, dans *Bulletin de nouvelles, La Société canadienne de droit canonique*, 37 (2015), 66-78.

² FRANÇOIS, lettre apostolique en forme de motu proprio *Mitis et misericors Iesus*, 15 août 2015, dans *Bulletin de nouvelles, La Société canadienne de droit canonique*, 37 (2015), 82-94.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Un tournant dans la recherche est effectué avec la présentation de son volet séculier. Celui-ci expose l'activité naturelle qu'est le travail et la manière dont depuis le début du XX^e siècle de grandes organisations internationales cherchent à améliorer constamment les conditions de travail et la santé des travailleurs. Il met en lumière les mécanismes aboutissant à influencer la vie de chaque citoyen de manière positive ou négative en exposant une partie du fonctionnement séculier de la société au niveau international avec les grandes organisations que sont l'ONU, l'OMS, l'OIT, et national en présentant comme exemple certaines dispositions françaises. Ainsi, il souligne l'importance de prendre en compte les études, les propositions, les lois, les idéologies qu'ils proposent, imposent ou véhiculent dans la vie des fidèles et spécialement dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs. Cependant, d'une manière pratique, tant sur le plan physique que psychologique, celle-ci est avant tout dans le cadre du travail une responsabilité directe de l'employeur sous le contrôle du gouvernement de la nation. Une définition élargie du travailleur à tous ceux dont l'activité contribue à l'enrichissement du bien commun comme le propose l'OIT fait entrer d'une manière indirecte les instituts religieux dans le cadre constitutionnel de l'organisation et de ses objectifs. De ce point de vue, les membres d'un institut religieux peuvent être assimilés à des travailleurs et soumis aux mêmes législations sur la santé et la sécurité dans le cadre de leur institut. Du point de vue de l'Église, il existe à ce niveau un enjeu conceptuel fondamental afin que les caractéristiques de la vie consacrée comme une forme de vie stable soient respectées, tout en montrant que la santé et la sécurité des membres sont prises en comptes à leur juste valeur.

Du côté de la recherche scientifique, il s'est progressivement établi un consensus affirmant que les risques psychosociaux ou RPS sont les enjeux actuels à prendre en

CONCLUSION GÉNÉRALE

considération en matière de santé et de sécurité pour la protection des travailleurs³. Les RPS sont inhérents au milieu dans lequel des personnes doivent coopérer à une œuvre commune et/ou interagir avec du public. Par définition, ils dépassent le cadre du travail contractuel et sont présents dans chaque forme de regroupement social. Par conséquent, la forme de regroupement social particulier qu'est la vie religieuse en communauté représente un milieu favorable à leur développement. Il s'agit alors de la part du gouvernement de l'institut de les prendre en considération et de prévenir leurs déploiements. Cela doit se faire avec des moyens spécifiques, c'est-à-dire tenant compte des particularités de la vie religieuse en communauté, du charisme et de ses saines traditions. Chaque institut doit mettre en œuvre un système de prévention des RPS et ainsi favoriser la santé et la sécurité des membres.

Le quatrième chapitre propose une synthèse structurée de l'ensemble des éléments ayant été découverts, montrés ou prouvés précédemment. Dans le monde séculier, la conception d'un document spécifique régulièrement mis à jour sur les risques dans le milieu de travail est la solution dont les résultats sont les plus probants comme l'expérience du monde du travail le montre⁴. Ainsi, l'objectif de ce chapitre a été de proposer une manière de rénover l'exercice du service de l'autorité et de l'obéissance en utilisant les

³ Le rapport établi par l'OIT pour la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2016 sur le stress au travail offre une vue d'ensemble sur cette problématique. Il propose une définition du stress, regarde son impact sur la population active, les différents cadres juridiques sur le stress et la santé mentale, les stratégies de prévention des RPS, les tendances globales et le futur prévisible et se termine en montrant la nécessité d'une approche collective pour lutter contre le stress au travail et ses causes. Voir ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Stress au travail : un défi collectif, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, 28 avril 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466548.pdf (24 décembre 2016).

⁴ « Le meilleur moyen de combattre le stress au travail consiste à déployer des stratégies de lutte contre les dangers psychosociaux à l'origine de ce phénomène dans les conditions de travail, le milieu de travail, la culture organisationnelle et les relations de travail » (ibid., 33).

CONCLUSION GÉNÉRALE

développements de la société séculière conformes au magistère de l'Église par la création d'un code complémentaire. Cet instrument s'inscrivant dans la continuité des autres codes et saines traditions d'un institut a pour but de contribuer à équilibrer l'exercice de l'autorité et de l'obéissance par une attention spécifique à la santé et à la sécurité des membres. Il doit être à la fois un instrument de prévention, de formation et d'aide à la régulation des difficultés; celles-ci pouvant conduire à des atteintes à la santé ou à la dignité d'un membre. Cependant, comme tout code son efficience est tributaire du milieu qui l'accueille et le met en pratique.

Il est bien évident que si le thème de la santé et de la sécurité a sa place dans la vie des instituts religieux à l'aide d'un code complémentaire ou d'un instrument équivalent, il a aussi sa place dans tous les groupes sociaux institutionnalisés de la vie de l'Église. Dans le cas des employés d'un diocèse le c. 231, § 2 et pour les administrateurs des biens le c. 1286, 1°, le législateur renvoie aux dispositions du droit civil au regard des conditions de travail. Mais qu'en est-il de la santé et de la sécurité des diacres, des prêtres et des évêques dans l'exercice de leur ministère, l'administration d'un diocèse ou dans le cadre du presbyterium? Le Décret sur la charge pastorale des évêques dans l'Église *Christus Dominus* apporte des éléments de réponse. Il investit les évêques de la responsabilité des prêtres et des diacres dans l'exercice de leurs pouvoirs. De plus, le décret mentionne explicitement leurs responsabilités concernant le bien-être de leurs prêtres : « qu'ils se montrent soucieux des conditions spirituelles, intellectuelles et matérielles dans lesquelles travaillent leurs prêtres, afin que ceux-ci soient en état de mener une vie de sainteté de piété

CONCLUSION GÉNÉRALE

et d'accomplir leur ministère avec fidélité et fécondité⁵ ». Il est évident que cette responsabilité s'étend aussi aux diacres. Ainsi, cette communauté de prêtres et de diacres gouvernée par un évêque auxquels tous doivent obéissance selon le c. 273⁶ et formée en vue de réaliser la mission du Christ est elle aussi un groupe social dont le bien-être passe par une attention à la santé et à la sécurité de ses membres. Par ailleurs, il appartient au rôle des évêques d'avoir un grand souci de leurs frères évêques : « avant tout, ils entoureront d'un amour fraternel ces évêques qui, pour le nom du Christ, sont victimes de calomnies et subissent des tourments, sont détenus en prison ou empêchés d'exercer leur ministère, et ils feront preuve à leur égard d'une sollicitude active et authentique, afin que leurs souffrances soient adoucies et allégées par la prière et le soutien de leurs confrères⁷ ». Ceci met bien en évidence le souci de l'Église du bien-être de chaque clerc et montre la pertinence d'une réflexion future sur leur santé et leur sécurité semblable à celle effectuée pour les membres d'instituts religieux.

Une autre situation dans lequel le thème de la santé et de la sécurité pourrait aussi avoir une incidence est la responsabilité de vigilance que le c. 305, § 1⁸ attribue à l'autorité ecclésiastique compétente sur les associations de fidèles ou que l'autorité du Siège

⁵ CONCILE VATICAN II, Décret sur la charge pastorale des évêques dans l'Église *Christus Dominus*, n° 16, dans *AAS*, 58 (1966), 681, *Le concile Vatican II*, 223.

⁶ Canon 273 « Les clercs sont tenus par une obligation spéciale à témoigner respect et obéissance au Pontife Suprême et chacun à son Ordinaire propre ».

⁷ CONCILE VATICAN II, Décret sur la charge pastorale des évêques dans l'Église *Christus Dominus*, n° 7, dans *AAS*, 58 (1966), 676, *Le concile Vatican II*, 215.

⁸ Canon 305 « § 1. Toutes les associations de fidèles sont soumises à la vigilance de l'autorité ecclésiastique compétente, à laquelle il appartient d'avoir soin que l'intégrité de la foi et des mœurs y soit préservée, et de veiller à ce que des abus ne se glissent pas dans la discipline ecclésiastique; c'est donc le devoir et le droit de l'autorité compétente d'exercer la vigilance selon le droit et les statuts; les associations sont encore soumises au gouvernement de cette même autorité selon les dispositions des canons suivants ».

CONCLUSION GÉNÉRALE

apostolique possède par le c. 593⁹ sur les instituts de droit pontifical ou de l'évêque diocésain pour les instituts de droit diocésain par le c. 594¹⁰. Ce devoir de vigilance est très actuel et Mgr. G. Pontier président de la Conférence des évêques de France, répond par une lettre à un groupe de fidèles dénonçant des comportements apparentés à des dérives sectaires à l'intérieur d'institutions d'Église. Cette lettre rappelle que l'ensemble des évêques est engagé à lutter contre ces comportements contraires à l'Évangile : « Nous voulons vous dire avec force que nous souhaitons continuer à agir pour que des situations se clarifient, pour que la vérité puisse apparaître lorsque c'est nécessaire et pour que ceux qui ont été victimes de procédés déviants trouvent auprès des évêques une oreille attentive et compréhensive¹¹ ». Cependant, deux points de la lettre montrent les limites de leur lutte auprès des institutions d'Église mises en cause pour des comportements sectaires. D'une part, le fait que les avertissements qu'ils font ne sont bien souvent pas pris en compte et d'autre part que le recours à la justice pénale doit provenir des victimes. À la lumière d'un document sur la santé et la sécurité, il deviendrait possible aux autorités responsables de ces institutions d'interpréter des comportements abusifs dont l'intelligibilité échappe jusqu'à présent et d'agir avec plus de diligence.

Pour cette recherche, si la présentation faite de l'obligation pour un baptisé de suivre à la fois la législation canonique et la législation civile trouve sa légitimité dans

⁹ Canon 593 « Restant sauves les dispositions du can. 586, les instituts de droit pontifical sont soumis immédiatement et exclusivement à l'autorité du Siège Apostolique pour le gouvernement interne et la discipline ».

¹⁰ Canon 594 « Restant sauves les dispositions du can. 586, l'institut de droit diocésain demeure sous la sollicitude spéciale de l'Évêque diocésain ».

¹¹ G. PONTIER [Archevêque de Marseille, Président de la Conférence des évêques de France], lettre à Y. Hamant, 7 novembre 2013, voir annexe.

CONCLUSION GÉNÉRALE

l'affirmation de Thomas d'Aquin, elle pourrait faire l'objet d'une étude spécifiquement canonique pour être consolidée. En effet, puisqu'en plus des cas explicitement mentionnés dans le Code, cette obligation est devenue la norme dans les procédures d'abus sexuels mises en place dans les diocèses et les congrégations religieuses et que le résultat de cette présente recherche implique le droit civil, il s'agirait de définir les contours d'une telle relation. En d'autres termes, d'aller au-delà de cas spécifiques et d'explicitier des normes sur la possible canonisation des lois civiles ou de leurs relations mutuelles.

Il est espéré que cette contribution alimente la réflexion entourant un meilleur exercice de l'autorité et de l'obéissance. Que par elle et les recherches similaires qui suivront, la santé et la sécurité des membres d'un institut ou de tout membre d'un groupe social dans l'Église soient mieux prises en compte. Ainsi pourra mieux se réaliser le désir du pape François « là où il y a les religieux il y a la joie¹² ».

¹² FRANÇOIS, Lettre apostolique à tous les consacrés à l'occasion de l'Année de la vie consacrée, 21 novembre 2014, 5.

BIBLIOGRAPHIE

I – SOURCES

SOURCES ÉCCLÉSIASTIQUES

ARCHIDIOCÈSE D’OTTAWA, Code de conduite pastoral : à l’attention des prêtres, diacres, séminaristes, employés et bénévoles engagés dans le ministère et les autres services de l’archidiocèse d’Ottawa, septembre 2015, <http://catholiqueottawa.ca/documents/2015/10/15-10-05%20Code%20de%20conduite%20FR.pdf> (26 juin 2016).

———, Un engagement responsable, 2005.

———, Un engagement responsable : cahier ressources, 2005.

ARCHIDIOCÈSE DE BOSTON, Code of Conduct and Conflict of Interest Policy, 28 février 2011, <https://www.bostoncatholic.org/PDFs/CodeofConduct.pdf> (30 mai 2016).

———, Code of Ministerial Behavior for the Archdiocese of Boston, 2003, http://www.bostoncatholic.org/uploadedFiles/BostonCatholicorg/_Utility/Child_Advocacy/CodeofMinisterialBehavior%281%29.pdf (2 juin 2016).

———, Sample Lay Parish Staff Policies, mars 2014, <http://www.bostoncatholic.org/uploadedFiles/2014SampleParishHandbook.pdf> (27 mai 2016).

BENOÎT XVI, lettre encyclique *Caritas in veritate*, 29 juin 2009, dans *AAS*, 81 (2009), 641-709, traduction française dans *DC*, 106 (2009), 753-793.

La Bible : traduction officielle liturgique, Paris, Mame, 2013.

Catéchisme de l’Église catholique : édition définitive avec guide de lecture, Lonrai, Centurion/Cerf/Fleurus-Mame/CECC, 1998.

Codex canonum Ecclesiarum orientalium, auctoritate Ioannis Pauli II promulgatus, fontium annotatione auctus, Libreria editrice Vaticana, 1995, traduction française E. EID et R. METZ (dir.), *Code des canons des Églises orientales*, Libreria editrice Vaticana, 1997.

Codex iuris canonici auctoritate Ioannis Pauli PP. II promulgatus fontium annotationione et indice analytico-alphabetico auctus, Libreria editrice Vaticana, 1989, texte français *Code de droit canonique, texte officiel et traduction française*, préparé par la SOCIÉTÉ INTERNATIONALE DE DROIT CANONIQUE ET DE LÉGISLATIONS RELIGIEUSES COMPARÉES, Paris, Centurion, Tardy/Ottawa, CECC, 1984.

BIBLIOGRAPHIE

- Codex iuris canonici Pii X Pontificis Maximi iussu digestus Benedicti Papæ XV auctoritate promulgatus*, Typis polyglottis Vaticanis, 1917, traduction anglaise E.N. PETERS (dir.), *The 1917 Pio-Benedictine Code of Canon Law*, San Francisco, Ignatius Press, 2001.
- COMMISSION PONTIFICALE POUR L'INTERPRÉTATION DU DROIT CANON, De applicatione praescriptorum can. 197, 199, 206-209, potestati dominativæ, dans *AAS*, 44 (1952), 497, traduction anglaise dans *Canon Law Digest*, vol. 3, 73.
- CONCILE VATICAN II, Constitution dogmatique sur l'Église *Lumen gentium*, 21 novembre 1964, dans *AAS*, 57 (1965), 5-71, traduction française dans *Le concile Vatican II, Édition intégrale et définitive*, Paris, Cerf, 2003, 67-169.
- , Constitution pastorale l'Église dans le monde de ce temps *Gaudium et spes*, 7 décembre 1965, dans *AAS*, 58 (1966), 1025-1115, traduction française dans *Le concile Vatican II, Édition intégrale et définitive*, Paris, Cerf, 2003, 507-639.
- , Décret sur la charge pastorale des évêques dans l'Église *Christus dominus*, 28 octobre 1965, dans *AAS*, 58 (1966), 673-701, traduction française dans *Le concile Vatican II, Édition intégrale et définitive*, Paris, Cerf, 2003, 211-247.
- , Décret sur la rénovation et l'adaptation de la vie religieuse *Perfectæ caritatis*, 28 octobre 1965, dans *AAS*, 58 (1966), 702-712, traduction française dans *Le concile Vatican II, Édition intégrale et définitive*, Paris, Cerf, 2003, 247-263.
- , Décret sur le ministère et la vie des prêtres *Presbyterorum ordinis*, 7 décembre 1965, dans *AAS*, 58 (1966), 991-1024, traduction française dans *Le concile Vatican II, Édition intégrale et définitive*, Paris, Cerf, 2003, 453-507.
- CONFÉRENCE RELIGIEUSE CANADIENNE, Rapport des commissions, dans *Orientations nouvelles dans le gouvernement des religieux*, Series Donum Dei, n° 12, Ottawa, Conférence religieuse canadienne, 1967, 175-196.
- CONGRÉGATION POUR L'ÉDUCATION CATHOLIQUE, Orientation pour l'utilisation de la psychologie dans l'admission et la formation des candidats au sacerdoce, 29 juin 2008, http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_20080628_orientamenti_fr.html (18 décembre 2016).
- CONGRÉGATION POUR LA DOCTRINE DE LA FOI, Instruction sur certaines questions de bioéthiques *Dignitas personæ*, 8 septembre 2008, dans *EV*, 25 (2008), 788.
- , Lettre circulaire pour aider les Conférences épiscopales à établir des Directives pour le traitement des cas d'abus sexuel commis par des clercs à l'égard de mineurs, 2011, http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/documents/rc_con_cfaith_doc_20110503_abuso-minori_fr.html (13 avril 2016).

BIBLIOGRAPHIE

CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET LES SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE, Directives sur la formation dans les instituts religieux *Potissimum institutioni*, 2 février 1990, dans *AAS*, 82 (1990), 470-532, traduction française dans *DC*, 87 (1990), 389-415.

———, Éléments essentiels de la doctrine de l'Église sur la vie consacrée, 30 mai 1983, dans *Enchiridion Vaticanum*, vol. 9 (1988), 193-296, traduction française dans *DC*, 80 (1983), 889-894 et 980-986.

———, Instruction sur la collaboration interinstituts pour la formation, 8 décembre 1998, dans *Enchiridion Vaticanum*, vol. 17 (200), 1339-1373, traduction française dans *DC*, 96 (1999), 263-292.

———, Instruction sur le service de l'autorité et de l'obéissance *Faciem tuam, Domine, requiram*, 11 mai 2008, dans *Enchiridion Vaticanum*, vol. 25 (2011), 297-344, traduction française dans *DC*, 105 (2008), 630-651.

———, Instruction sur un engagement de la vie consacrée au troisième millénaire *Repartir du Christ*, 19 mai 2002, dans *Enchiridion Vaticanum*, vol. 21 (2005), 311-367, *DC*, 99 (2002), 610-635.

———, *Lignes d'orientation pour la gestion des biens dans les Instituts de vie consacrée et les Sociétés de vie apostolique*, Librairie éditrice Vaticane, 2014.

———, La vie fraternelle en communauté *Congregavit nos in unum Christi amor*, 2 février 1994, dans *Enchiridion Vaticanum*, vol. 14 (1997), 220-283, traduction française dans *DC*, 91 (1994), 411-434.

CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET LES SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE et CONGRÉGATION POUR LES ÉVÊQUES, Directives de base sur les rapports entre les évêques et les religieux dans l'Église *Mutuae relationes*, 14 mai 1978, dans *AAS*, 70 (1978), 473-506, traduction française dans *DC*, 75 (1978), 774-790.

CONSEIL PONTIFICAL JUSTICE ET PAIX, *The Church and Human Rights*, Vatican, 2^e édition, 1975, http://www.clerus.org/clerus/dati/2011-07/23-13/The_Church_and_Human_Rights.pdf (7 avril 2016).

———, *Compendium de la doctrine sociale de l'Église*, Ottawa, Libreria editrice Vaticana, 2005.

CONSEIL PONTIFICAL POUR LA PASTORALE DES SERVICES DE LA SANTÉ, *Charte des personnels de la santé 1995*, Paris, Cité du Vatican, Téqui, 1995.

CONSEIL PONTIFICAL POUR LES TEXTES LÉGISLATIFS, *Instruction sur ce que les tribunaux diocésains et interdiocésains doivent observer pour traiter les causes de nullité de mariage Dignitas connubii*, 25 janvier 2005, Libreria editrice Vaticana, 2005.

BIBLIOGRAPHIE

- DIOCÈSE DE POITIERS, Convention collective du personnel laïc salarié au service de l'Église de Poitiers, <http://www.poitiers.catholique.fr/wp-content/uploads/sites/10/2015/03/ConvCollPoitiers.pdf> (14 mai 2016).
- FRANÇOIS, Constitution apostolique sur la vie contemplative féminine *Vultum Dei quaerere*, 29 juin 2016, http://w2.vatican.va/content/dam/francesco/pdf/apost_constitutions/documents/papa-francesco_costituzione-ap_20160629_vultum-dei-quaerere_fr.pdf (5 septembre 2016).
- , Discours aux participants à l'assemblée plénière de la Congrégation pour les instituts de vie consacrée et les sociétés de vie apostolique, 27 novembre 2014, dans *L'Osservatore Romano*, édition française, 4 décembre 2014, 17-20.
- , Discours à l'Union chrétienne des entrepreneurs dirigeants, 31 octobre 2015, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2015/october/documents/papa-francesco_20151031_ucid.pdf (29 septembre 2016).
- , Entretien avec l'Union internationale des supérieures générales, 12 mai 2016, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2016/may/documents/papa-francesco_20160512_uisg.pdf (28 mai 2016).
- , exhortation apostolique *Evangelii gaudium*, 24 novembre 2013, dans *AAS*, 105 (2013), 1019-1037, traduction française *Exhortation apostolique du Pape François : la joie de l'Évangile*, Librairie éditrice Vaticane / Éditions Parole et Silence, 2013 .
- , Homélie pour la fête de la présentation du Seigneur XIX^e journée de la vie consacrée, 2 février 2015, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/messages/consecrated_life/documents/papa-francesco_20150202_omelia-vita-consacrata.pdf (28 septembre 2006).
- , Lettre apostolique à tous les consacrés à l'occasion de l'Année de la vie consacrée, 21 novembre 2014, dans *L'Osservatore Romano*, édition française, 4 décembre 2014, 17-20.
- , lettre apostolique en forme de motu proprio *Come madre amorevole*, 4 juin 2016, dans *DC*, n° 2524 (2016), 96-97.
- , lettre apostolique en forme de motu proprio *Mitis et misericors Iesus*, 15 août 2015, dans *Bulletin de nouvelles, La Société canadienne de droit canonique*, 37 (2015), 82-94.
- , lettre apostolique en forme de motu proprio *Mitis Iudex Dominus Iesus*, 15 août 2015, dans *Bulletin de nouvelles, La Société canadienne de droit canonique*, 37 (2015), 66-78.

BIBLIOGRAPHIE

- FRANÇOIS, Lettre aux participants aux XIX^e Congrès international de l'Association internationale de droit pénal et du III^e Congrès de l'Association latin-américaine de droit pénal et de criminologie, 30 mai 2014, n^o 2, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/letters/2014/documents/papa-francesco_20140530_lettera-diritto-penale-criminologia.html (28 septembre 2016).
- , Lettre aux présidents des conférences épiscopales et aux supérieurs des instituts de vie consacrée et des sociétés de vie apostolique concernant la commission pontificale pour la protection des mineurs, 2 février 2015, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/letters/2015/documents/papa-francesco_20150202_lettera-pontificia-commissione-tutela-minori.html (28 septembre 2016).
- , lettre encyclique *Laudato si'*, dans *L'Osservatore Romano*, édition italienne, 19 juin 2015, traduction française dans *DC*, 2519 (2015), 5-71.
- , Message à l'occasion de la 103^e session de la conférence de l'Organisation internationale du travail, 22 mai 2014, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/messages/pont-messages/2014/documents/papa-francesco_20140522_messaggio-ilo.pdf (28 septembre 2016).
- , Message pour l'ouverture de l'année de la vie consacrée, 30 novembre 2014, , dans *L'Osservatore Romano*, édition française, 4 décembre 2014, 15.
- , Messe avec les évêques, les prêtres, les religieuses et les religieux, homélie, cathédrale de l'Immaculée Conception, Manille, 16 janvier 2015, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/homilies/2015/documents/papa-francesco_20150116_srilanka-filippine-omelia-cattedrale-manila.pdf (28 septembre 2016).
- , Rencontre avec le clergé, les religieux, et les diacres permanents dans la cathédrale, Naples, 21 mars 2015, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2015/march/documents/papa-francesco_20150321_napoli-pompei-incontro-duomo.pdf (29 septembre 2016).
- , Rencontre avec le monde du travail, Collège des bachliers de l'État de Chihuahua, Juárez, 17 février 2016, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2016/february/documents/papa-francesco_20160217_messico-lavoro.pdf (29 septembre 2016).
- , Rencontre avec le monde du travail, Prato, 10 novembre 2015, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2015/november/documents/papa-francesco_20151110_prato-mondo-del-lavoro.pdf (29 septembre 2016).
- , Rencontre avec les communautés religieuses de la Corée, Training Center « School of Love », Kkottongnae, 16 août 2014, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2014/august/documents/papa-francesco_20140816_corea-comunita-religiose.pdf (29 septembre 2016).

BIBLIOGRAPHIE

- FRANÇOIS, Rencontre avec les membres de l'assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, New York, 25 septembre 2015, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2015/september/documents/papa-francesco_20150925_onu-visita.pdf (29 septembre 2016).
- , Rencontre avec les séminaristes et les novices, 6 juillet 2013, http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/speeches/2013/july/documents/papa-francesco_20130706_incontro-seminaristi.html (28 septembre 2016).
- JEAN-PAUL II, 50^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans *EV*, vol. 17 (2000), 1300-1307.
- , Allocutio in aula synodi episcoporum habita : de novo Codice Canonum Ecclesiarum Orientalium, dans *AAS*, 83 (1991), 486-493.
- , constitution apostolique *Sacrae disciplinae leges*, 25 janvier 1983, dans *AAS*, 75 II (1983), vii-xiv, traduction française dans E. CAPARROS et H. AUBÉ (dir.), *Code de droit canonique bilingue et annoté*, 3^e édition enrichie et mise à jour, Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2007, 3-12.
- , constitution apostolique *Sacri canones*, 18 octobre 1990, dans *AAS*, 87 (1995), 1037, traduction française E. EID et R. METZ (dir.), *Code des canons des Églises orientales*, Libreria editrice Vaticana, 1997, 11.
- , Discourse : Evangelical Obedience in Consecrated Life, dans *Consecrated Life*, 20-21 (1999), 51-54.
- , exhortation apostolique post-synodale *Christifideles laici*, 30 décembre 1988, dans *AAS*, 81 (1989), 393-521, traduction française dans *DC*, 86 (1989), 152-196.
- , exhortation apostolique post-synodale *Pastores dabo vobis*, 25 mars 1992, dans *AAS*, 84 (1992), 657-804, traduction française dans *DC*, 89 (1992), 451-503.
- , exhortation apostolique post-synodale *Vita consecrata*, 25 mars 1996, dans *AAS*, 88 (1996), 377-486, traduction française dans *DC*, 93 (1996), 351-399.
- , Letter to U.S. Bishops on Religious Orders, 3 avril 1983, dans *EV*, vol. 9 (1988), 164-179.
- , lettre apostolique *Novo millennio ineunte*, 6 janvier 2001, dans *AAS*, 93 (2001), traduction française dans *DC*, 98 (2001), 69-89.
- , lettre apostolique *Sanctorum altrix*, 11 juillet 1980, dans *AAS*, 72 (1980), 778-791, traduction française dans *DC*, 77 (1980), 901-907.
- , lettre encyclique *Centesimus annus*, 1^{er} mai 1991, dans *AAS*, 83 (1991), 793-867, traduction française dans *DC*, 88 (1991), 518-550.

BIBLIOGRAPHIE

- JEAN-PAUL II, lettre encyclique *Laborem exercens*, 14 septembre 1981, dans *AAS*, 73 (1981), 577-647, traduction française dans *DC*, 78 (1981), 835-856.
- , Message du Saint Père Jean-Paul II pour la 1^{ère} journée de la vie consacrée, 6 janvier 1997, dans *EV*, vol. 19 (1997), 11-15, traduction française dans *DC*, 94 (1997), 156-158.
- JEAN XXIII, lettre encyclique *Pacem in terris*, 11 avril 1963, dans *AAS*, 55 (1963), 257-304, traduction française dans *DC*, 60 (1963), 514-546.
- LÉON XIII, lettre encyclique *Immortale Dei*, 1^{er} novembre 1885, dans *ASS*, 18 (1885), 161-180, traduction française dans *Les enseignements de Léon XIII sur la constitution chrétienne des états*, Rome, Imprimerie A. Befani, 9-65.
- PAUL VI, discours à la Rote romaine, 4 février 1977, dans *L'Osservatore Romano*, édition italienne, 5 février 1977, 1-2, traduction française dans *DC*, 74 (1977), 206-209.
- , discours au Chapitre général des Rédemptoristes, 28 mai 1969, dans *L'Osservatore Romano*, édition italienne, 29 mai 1969, 2, traduction française dans *DC*, 66 (1969), 614.
- , Exhortation apostolique sur le renouveau adapté de la vie religieuse selon l'enseignement du Concile *Evangelica testificatio*, 29 juin 1971, dans *AAS*, 63 (1971), 497-526, traduction française dans *DC*, 68 (1971), 652-661.
- , Message à l'Organisation mondiale de la santé, 30 avril 1973, dans *AAS*, 65 (1973), 308-309.
- , Motu proprio sur l'application des décrets conciliaires sur la charge pastorale des évêques, les prêtres, la vie religieuse et les missions *Ecclesiae sanctae II*, 6 août 1966, dans *AAS*, 58 (1966), 757-787, traduction française dans *DC*, 63 (1966), col. 1442-1470.
- PIE X, motu proprio *Arduum sane munus*, 19 mars 1904, dans *ASS*, 36 (1903-1904), 549-551.
- PIE XII, Discours aux participants à l'Assemblée mondiale de la santé, 27 juin 1949, dans *DC*, 46 (1949), 899-902.
- PONTIER, G. [Archevêque de Marseille, Président de la Conférence des évêques de France], lettre à Y. Hamant, 7 novembre 2013, annexe 8.
- SECRÉTARIAT DE L'ÉPISCOPAT [FRANCE], Vers l'officialisation des régimes de prévoyance sociale des prêtres, religieux et religieuses, lettre circulaire, 14 mai 1975 », dans *DC*, 72 (1975), 635.
- THE BISHOPS' COMMITTEE ON PRIESTLY LIFE AND MINISTRY, *The Priest and Stress*, Washington, DC, United States Catholic Conference, 1982.

BIBLIOGRAPHIE

UNION DES ASSOCIATIONS DIOCÉSAINES DE FRANCE, FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT, CONFÉDÉRATION CFE CGC, FÉDÉRATION DES SYNDICATS CFTC, Lettre d'intention relative à la constitution d'une branche professionnelle pour les personnels des diocèses de l'Église de France, 8 février 2016, annexe 6.

———, Accord de méthode relatif à la construction d'une branche professionnelle pour les personnels des diocèses de l'Église de France, 8 février 2016, annexe 7.

SOURCES SÉCULIÈRES

ACADÉMIE NATIONAL DE MÉDECINE, *Le burn-out*, 23 février 2016, <http://www.academie-medecine.fr/wp-content/uploads/2016/02/26-fev-2016-RAPPORT-ACADEMIE-Burn-out-V3.pdf> (25 mai 2016).

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Rapport du directeur général : Un travail décent, 87^e session, juin 1999, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09625/09625%281999-87%29.pdf> (28 janvier 2016).

CENTRE D'ANALYSE STRATÉGIQUE, *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, Paris, La documentation française, 2010, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000556.pdf> (2 mars 2016),

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC, *Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail : guide pratique de l'employeur*, Commission des normes du travail, Québec, 2014, http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0281.pdf (9 avril 2016).

COMMISSION EUROPÉENNE, Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), 6 juin 2014, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332&from=FR> (17 février 2016).

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, Directive 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, 12 juin 1989, dans *Journal officiel des communautés européennes*, n° L 183 (1989), 1-8, <http://eur-lexeuropa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=FR> (17 février 2016).

COUR DE CASSATION — CHAMBRE CRIMINELLE, Arrêt n° 249 du 6 décembre 2011 (10-82.266), https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/bull_crim_dec2011.pdf (1 mars 2016).

BIBLIOGRAPHIE

- COUR DE CASSATION — CHAMBRE SOCIALE, Arrêt n° 1959 du 22 octobre 2014 (13-18.862), https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publicies_2986/chambre_sociale_3168/2014_5884/octobre_6828/1959_22_30422.html (2 mars 2016).
- , Arrêt n° 2245 du 10 novembre 2009 (07-45.321), https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publicies_2986/chambre_sociale_3168/2009_3332/novembre_2009_3247/2245_10_14314.html (1 mars 2016).
- , Arrêt n° 2501 du 9 décembre 2009 (07-45.521), https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publicies_2986/chambre_sociale_3168/2009_3332/decembre_2009_3248/2501_9_14588.html (1 mars 2016).
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, Research on Work-related Stress, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/203> (2 mars 2016).
- EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION, THE CONFEDERATION OF EUROPEAN BUSINESS, EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES, EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST, Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, dans Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, 8 novembre 2007, 4-7 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=fr> (18 février 2016).
- EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION, UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE, EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES, EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST, Framework Agreement on Work-Related Stress, 8 octobre 2004, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf> (2 mars 2016).
- HAUT-COMMISSAIRE DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME, Fiche d'information n° 2 (Rev. 1), <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet2Rev.1.fr.pdf> (20 janvier 2016).
- INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ, Risques psychosociaux et document unique : vos questions, nos réponses, Édition INRS ED 6139, 2013, <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206139> (3 mars 2016).
- INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ, Services de santé au travail, www.inrs.fr/dms/inrs/GenerationPDF/accueil/demarche/services-sante-travail/Services%20de%20sant%C3%A9%20au%20travail.pdf (14 juin 2016).

BIBLIOGRAPHIE

- « Marges de manœuvre et pouvoir d’agir dans la prévention des TMS et des RPS », dans *Le travail humain*, 78 (2015), <http://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2015-1.htm> (12 octobre 2016).
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE, CONVENTIONS COLLECTIVES, Accord du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et violence au travail, dans *Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives*, n° 2010/21, 59-67, http://wwwjournal-officielgouvfr/publications/bocc/pdf/2010/0021/CCO_20100021_0021_0006pdf (18 février 2016).
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DES RELATIONS SOCIALES DE LA FAMILLE DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE, Conventions collectives, Accord national interprofessionnel : stress au travail, 2 juillet 2008, dans *Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives* n° 2009/2, 117-121 http://wwwjournal-officielgouvfr/publications/bocc/pdf/2009/0002/CCO_20090002_0002_0020pdf (18 février 2016).
- ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Charter of the United Nations and Statute of the International Court of Justice, San Francisco (1945), <https://treaties.un.org/doc/Publication/CTC/uncharter-all-lang.pdf> (15 mars 2016).
- , Création de l’Organisation mondiale de la santé, 14 décembre 1946, http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/61%28I%29 (2 février 2016).
- , Déclaration universelle des droits de l’homme, 10 décembre 1948, http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/217%28III%29&Lang=F (2 mars 2016).
- , Deuxième protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 15 décembre 1989, dans *Recueil des traités*, Nations Unies, USA, 1642 (1999), 419-422 <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201642/v1642.pdf> (21 janvier 2016).
- , Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 16 décembre 1966, dans *Recueil des traités*, Nations Unies, New York, 999 (1983), 187-201, <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20999/v999.pdf> (21 janvier 2016).
- , Pacte international relatif aux droits économique, 16 décembre 1966, dans *Recueil des traités*, Nations Unies, New York, 993 (1983), 13-21, <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20993/v993.pdf> (20 janvier 2016).
- ORGANISATION DES NATIONS UNIES, Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 16 décembre 1966, dans *Recueil des traités*, Nations Unies, New York, 999 (1983), 306-309, <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20999/v999.pdf> (21 janvier 2016).

BIBLIOGRAPHIE

- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Constitution de l'Organisation internationale du travail et textes sélectionnés, Genève, Bureau international du travail, 2010, <http://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/download/constitution.pdf> (26 janvier 2016).
- , Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 22 juin 1981, entrée en vigueur 11 août 1983, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300 (14 février 2016).
- , Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 15 juin 2006, entrée en vigueur 20 février 2009, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ (14 février 2016).
- , Liste des maladies professionnelle de l'OIT (révisée en 2010), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125160.pdf (2 mars 2016).
- , Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001), 2^e édition, Bureau international du travail, Genève, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112581.pdf (2 mars 2016).
- , Protocole n° 155 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981, 20 juin 2002, entrée en vigueur le 9 février 2005, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO (15 février 2016).
- , Stress au travail : un défi collectif, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, 28 avril 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466548.pdf (24 décembre 2016).
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Conférence internationale d'Alma-Ata sur les soins de santé primaires : Vingt-cinquième anniversaire, Cinquante sixième assemblée mondiale de la santé, point 14.18 de l'ordre du jour provisoire, 2003, http://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA56/fa5627.pdf (9 février 2016).
- , Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac, Genève, Organisation mondiale de la santé, 2003, réimpression révisée, 2004, 2005, <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42812/1/9242591017.pdf> (2 mars 2016).
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Documents fondamentaux : quarante-huitième édition, Organisation mondiale de la santé, 2014, <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-fr.pdf> (3 février 2016).

BIBLIOGRAPHIE

- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, Règlement sanitaire 2005, Genève, Organisation mondiale de la santé, 2005, seconde édition 2008, http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43982/1/9789242580419_fre.pdf (2 mars 2016).
- , Soixantième assemblée mondiale de la santé, dans WHASS1/2006-WHA60/2007/REC/1, Genève, Organisation mondiale de la santé, 2007, http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHASSA_WHA60-Rec1/F/WHASS1_WHA60REC1-fr.pdf (8 février 2016).
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ ET FOND DES NATIONS UNIES POUR L'ENFANCE, Alma-Ata 1978 : Les soins de santé primaire, Genève, Organisation mondiale de la santé, 1978, <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/39243/1/9242800001.pdf> (8 février 2016).
- RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Art. 169, 17 janvier 2002, dans *Journal officiel de la république française*, 18 janvier 2002, 1043, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000408905 (18 février 2016).
- , Art. 170, 17 janvier 2002, dans *Journal officiel de la république française*, 18 janvier 2002, 1044 https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000408905 (26 février 2016).
- , Constitution du 4 octobre 1958, Imprimé par l'Assemblée nationale, 2015, http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/constitution/constitution.pdf (2 mars 2016).
- , Décret n° 2001-1016, 5 novembre 2001, dans *Journal officiel de la république française*, 7 novembre 2001, 17523 https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000408526 (18 février 2016).
- , Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'état, dans *Journal officiel de la république française*, 11 décembre 1905, 7205, <http://www2.cnrs.fr/sites/thema/fichier/loi1905textespdf> (19 février 2016).
- , Loi n° 74-1094, 24 décembre 1974, dans *Journal officiel de la république française*, 1974, 13020, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000698847 (2 mars 2016).
- , Loi n° 78-4, 2 janvier 1978, dans *Journal officiel de la république française*, 1978, 147, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000518103 (2 mars 2016).
- , Loi n° 91-1414, modifiant le Code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, dans *Journal officiel de la république française*, 7 janvier 1992, 319-324, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000173965 (17 février 2016).

BIBLIOGRAPHIE

- RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Loi n° 93-121, 27 janvier 1993, dans *Journal officiel de la république française*, 30 janvier 1993, 1576-1577, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdfdo?id=JORFTEXT000000711603 (18 février 2016).
- Traité de Versailles 1919, dans *Bulletin officiel*, 1 (1919-1920), Genève, Bureau international du travail, 1923, <http://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/download/partxiii-treaty.pdf> (17 janvier 2016).
- WORLD HEALTH ORGANISATION REGIONAL OFFICE FOR EUROPE, Good Practice in Occupational Health Services : A Contribution to Workplace Health, World Health Organisation, 2002, http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0007/115486/E77650.pdf (5 juillet 2016).

II – LITTÉRATURE

LIVRES

- ABBASS, J., *The Consecrated Life : A Comparative Commentary of the Eastern and Latin Codes*, Ottawa, Faculty of Canon Law, Saint Paul University, 2008.
- ANDRÉS, D., *El derecho de los religiosos : Comentario al Código*, Madrid, Rome, Publicaciones Claretianas et Commentarium pro religiosis, 1984.
- , *Los superiores religiosos según el Código : guía de súbditos y de superiores*, Madrid, Publicaciones Claretianas, 1985.
- AYMANATHIL, J., *Personal Authority of the Religious Superior in the Legislation of the Church : An Extract from the Doctoral Dissertation* Rome, Salesian Pontifical University, 1989.
- BASSOT, J., *La retraite du clergé : quelle protection sociale pour les prêtres, religieux et religieuses?*, Paris, Les Éditions de l'Atelier/Les éditions ouvrières, 1996.
- DE BEER, F., *Témoin de l'homme, le religieux selon Paul VI : une lecture d'Evangelica testificatio*, Paris, Éditions franciscaines, 1974.
- BEYER, J., *Le droit de la vie consacrée : commentaire des canons 573-606*, Paris, Tardy, 1988.
- , *Le droit de la vie consacrée : commentaire des canons 607-746*, Paris, Tardy, 1988.
- DE BOCCARD, N., *Charisme et Institut de vie consacrée : les canons 578 et 587 du Code de droit canonique de 1983*, Paris, Éditions de Boccard, 2015.
- BOISVERT, L., *L'obéissance religieuse*, Paris, Cerf, 1985.
- CAPARROS, E. et H. AUBÉ (dir.), *Code de droit canonique bilingue et annoté*, 3^e édition enrichie et mise à jour, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 2007.
- CLANCY, P., *The Local Religious Superior : An Historical Conspectus and Commentary on the Rights and Duties of the Minor Local Superior in Religious Orders of Men*, Canon Law Studies, n° 175, Washington, DC, The Catholic University of America, 1943.
- DOLE, G., *La protection sociale du clergé : histoire et institutions ecclésiastiques*, Paris, Librairie générale du droit et de jurisprudence, 1980.
- , *Les ecclésiastiques et la sécurité sociale en droit comparé : intégration des clercs dans la cité*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1976.

BIBLIOGRAPHIE

- DORTEL-CLAUDOT, M., *Les congrégations religieuses se donnent une règle de vie stable : le travail accompli de 1977 à 1981 dans les instituts pour élaborer leurs nouvelles constitutions*, Paris, Centre Sèvres, 1981.
- , M., *Que mettre dans les nouvelles constitutions : règles de vie ou normes des Congrégations religieuses?* 2^e éd. rev., Paris, Centre Sèvres, 1978.
- GAMBARI, E., *Religious Life according to Vatican II and the New Code of Canon Law*, traduit par les DAUGHTERS OF ST-PAUL, Boston, MA, St-Paul Editions, 1986.
- HIRIGOYEN, M.-F., *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Paris, Éditions La Découverte & Syros, 1998.
- IDE, P., *Le Burn-Out : une maladie du don*, Paris, Éditions Emmanuel/Quasar, 2015.
- JEYARATNAM, J. et K.-S. CHIA, *Occupational Health in National Development*, Singapour, World Scientific Publishing Co., 1994.
- KHOURY, J., *Vie consacrée : essai de commentaire des canons 573-709*, Rome, [s.n.], 1984.
- KINDT, G., *De potestate dominativa in religione : dissertatio historico-canonica*, Paris, Desclée de Brouwer, 1945.
- KY, P.B., *Le Burnout des prêtres du Burkina Faso : une analyse psycho-sociale*, Rome, Université pontificale salésienne,
- LESAGE, G., *Renouveau de la vie religieuse*, Montréal/Paris, Paulines & Médiaspaul, 1985.
- LE TOURNEAU, D., *Droits et devoirs fondamentaux des fidèles et des laïcs dans l'Église*, Montréal, Wilson & Lafler, 2011.
- MACPHERSON, I., *The Exercise of Authority in Apostolic Religious Institutes of Women according to the 1983 Code of Canon Law*, thèse de doctorat, Ottawa, Saint Paul University, 1984.
- MAROTO, P., *Instituciones de derecho canónico de conformidad con el nuevo Código*, Madrid, Editorial del Corazon de Maria, 1919.
- MCGOLDRICK, D., *Fostering Development : Critique on Exercise of Religious Authority*, Pittsburgh, PA, Duquesne University Press, 1965.
- MILLOT, G., *La négligence dans l'exercice des charges : approche en droit canonique pénal*, Rome, Pontificia Università Gregoriana, 2014.
- MORRISEY, F., *Les documents pontificaux et de la curie : leur portée canonique à la lumière du Code de droit canonique de 1983*, traduit par M.-P. COUTURIER, Ottawa, Université St-Paul, 2005.

BIBLIOGRAPHIE

- MORRISEY, F., *The Drawing up of Constitutions in the Light of the New Canon Law for Religious*, Ottawa, Conférence religieuse canadienne, 1978.
- MOTHON, J.-P., *Traité sur l'état religieux : considéré au point de vue de la théologie morale et du droit canonique, à l'usage des religieux et religieuses de vœux simples et de vœux solennels*, Paris, Société Saint-Augustin/Desclée de Brouwer, 1922.
- NAZ, R., *Traité de droit canonique*, 2^e éd. rév., Paris, Letouzey et Ané, 1954.
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *Quarente-neuvième assemblée mondiale pour la santé*, Genève, Organisation mondiale de la santé, 1996.
- ÖRSY, L., *Pour un renouveau de la vie religieuse*, traduit par A. LECLERCQ, Paris, Desclée, 1970.
- PAOLA WISS, C., *Le harcèlement psychologique/moral au travail : comparaison France Québec, mémoire de maîtrise*, Université de Montréal, 2006.
- PARALIEU, R., *Guide pratique du Code de droit canonique : notes pastorales*, Bourges, Tardy, 1985.
- RÉGAMEY, P.-R., *Paul VI donne aux religieux leur charte : exhortation « Evangelica testificatio »*, Cerf, Paris, 1971.
- RENKEN, J., *The Penal Law of the Roman Catholic Church : Commentary on Canons 1311-1399 and 1717-1731 and Other Sources of Penal Law*, Ottawa, Faculty of Canon Law, Saint Paul University, 2015.
- RONDET, M., *La vie religieuse*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.
- SCHAEFER, J., *The Evolution of a Vow : Obedience as Decision Making in Communion*, Piscataway, NJ, Transaction Publishers, 2008.
- STEIN, E., *Obras selectas*, Burgos, Editorial Monte Carmelo, 1998.
- SUAREZ, F., *Opus de virtute et statu religionis, volumen tertium*, Venise, Typographia Balleniana, 1743.
- TAWIL, E., *Relations internationales*, 3^e édition, Paris, Vuibert, 2013.
- Thomas d'Aquin Somme théologique*, tome 2, Paris, Cerf, 1985.
- THOMAS, P., *Exclaustration in the Code of Canon Law*, thèse de doctorat, Ottawa, Saint Paul University, 1993.
- Traité de Versailles 1919*, Paris, Nancy, Strasbourg, Librairie militaire Berger-Levrault, 1919.
- VERMEERSCH, A., *Epitome iuris canonici I*, Paris/Bruxelle, Mechliniae et H. Dessain, 1929.

BIBLIOGRAPHIE

- VERMEERSCH, A., *Epitome iuris canonici I*, Paris/Bruxelle, Mechliniae et H. Dessain, 1949.
- WOESTMAN, W.H., *Ecclesiastical Sanctions and the Penal Process*, Ottawa, Faculty of Canon Law, Saint Paul University, 2003.
- WOODALL, G. J., *A Passion for Justice : An Introductory Guide to the Code of Canon Law*, Herefordshire, Gracewing Ltd, 2011.

ARTICLES ET PARTIES D'OUVRAGES

- ABBASS, J., « Le Code oriental : une ressource pour la révision du Code latin », dans *Studia canonica*, 44 (2010), 369-397.
- , « The Interrelationship of the Latin and Eastern Codes », dans *The Jurist*, 58 (1998), 1-40.
- ANDRÉS, D., « Cuestiones canónicas generales », dans M. ARROBA CONDE (dir.), *La Formación de los religiosos : Comentario a la instrucción : « Potissimum institutioni »*, Rome, Ediurcla, 1991.
- , « Los superiores religiosos de los religiosos : (I) Estatuto común a todos los Superiores », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 78 (1997), 95-165.
- , « Los Superiores religiosos de los Religiosos según el Código : (VIII) Estatuto específico de los superiores colegiales o capitulares. A : El Capítulo General », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 85 (2004), 13-26.
- , « Los Superiores religiosos de los Religiosos según el Código : (IV) Estatuto específico de los superiores colegiales o capitulares. B : Los demás capítulos y asambleas semejantes al Capítulo General », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 85 (2004), 27-30.
- , « Meditaciones sobre la exhortación apostólica “*Vita consecrata*” », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 77 (1996), 139-155.
- ANGELINI, F., « Présentation », dans CONSEIL PONTIFICAL POUR LA PASTORALE DES SERVICES DE LA SANTÉ, *Charte des personnels de la santé 1995*, Paris, Téqui, 1995.
- ANTONIUTTI, I., « Allocution du cardinal Antoniutti », dans *Orientations nouvelles dans le gouvernement des religieux*, Series Donum Dei, n° 12, Ottawa, Conférence religieuse canadienne, 1967, 3-13.
- AREITO ARBERAS, M., « Aspectos jurídicos de la instrucción el servicio de la autoridad y la obediencia », dans *Ius canonicum*, 49 (2009), 653-673.

BIBLIOGRAPHIE

- AREITO ARBERAS, M., « El voto de obediencia en el código de 1983 y en la Exh. aposto. “vita consecrata” », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 91 (2010), 97-131.
- , « Sentido y alcance del voto de obediencia a la luz del n° 14 del decreto *Perfectæ caritatis* y de la ley canónica vigente », dans *Cuadernos doctorales*, 20 (2003), 119-183.
- ARTNER, P., « Disciplinary Measures outside Book VI the 1983 CIC », dans *Studia canonica*, 42 (2008), 473-502.
- BABU, S., « Narcissistic Tendencies among the Consecrated : Some Psychological Considerations Based on the Self Psychology Model of Heinz Kohut », dans *Claretianum ITVC*, 54 (2014), 341-372.
- BAMBERG, A., « Le droit social au prisme du droit canonique : droits et devoirs fondamentaux et promotion de la justice sociale », dans *Revue de droit canonique*, 63 (2013), 9-30.
- , « L’exclaustration imposée », dans *Vie consacrée*, 76 (2004), 176-188.
- , « Le renvoi du législateur à la loi civile et la responsabilité sociale de l’Église catholique : réflexion autour de l’interprétation du canon 1286 du Code de droit canonique », dans J.-M. TUFFERY-ANDRIEU (dir.), *La responsabilité sociale de l’entreprise en Alsace et en Lorraine du XIX^e au XX^e siècle*, Renne, Presses universitaires de Renne, 2011, 99-105.
- , « Les vœux religieux dans le Code de droit canoniques de 1983 », dans *Revue de droit canonique*, 65 (2015), 165-184.
- BAUER, N., « Three Perspectives on Obedience : Benedict of Nursia, Ignatius of Loyola, and the 1983 Code of Canon Law », dans *The Jurist*, 65 (2005), 55-97.
- BEAL, J., « Hierarchical Recourse : Procedures at the Local Level », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 62 (2000), 93-106.
- BELLVER CAPELLA, V., « The Right to Life and the Right to Health Care : Contents and Limits », dans *Proceedings of the XI Assembly of the Pontifical Academy for Life : Quality of Life and the Ethics of Health*, 21-23 février 2005, 91-109, http://www.academiai.org/pdf/assemblies/11/quality_of_life_and_the_ethics_of_healthpdf (23 avril 2016).
- BERGH, E., « Le droit des religieux », dans ASSEMBLÉE DES SUPÉRIEURS MAJEURS DE BELGIQUE (dir.), *La vie religieuse dans l’Église du Christ*, Bruges/Paris, Desclée de Brouwer, 1964, 227-241.
- BISIGNANO, S., « Collaborazione inter-istituti nella formazione : Presentazione dell’istruzione », dans *Vita consacrata*, 35 (1999), 461-479.

BIBLIOGRAPHIE

- BONFIS, J., « Raison d'être, genèse et caractéristiques », dans M. ARROBA CONDE (dir.), *La Formación de los religiosos : comentario a la instrucción : « Potissimum institutioni »*, Rome, Ediurcla, 1991, 77-100.
- BORRAS, A., « Dis-moi comment tu punis... », dans *L'Année canonique*, 51 (2009), 187-193.
- , « L'Église peut-elle encore punir? », dans *Nouvelle revue théologique*, 113 (1991), 205-218.
- BROCKMAN, N., « Burnout in Superiors », dans *Review for Religious*, 37 (1978), 809-816.
- CABRA, P., « Le service de l'autorité et l'obéissance : présentation de l'instruction *Faciem tuam* », dans *Vies consacrées*, 80 (2008), 163-171.
- CARBALLO, J., « Les vœux religieux aujourd'hui, réalité et enjeux », dans *Revue de droit canonique*, 65 (2015), 231-238.
- CHAVEZ, P., « Le service de l'autorité et de l'obéissance : réflexion sur la nouvelle instruction de la congrégation pour les instituts de vie consacrée », dans *L'Osservatore Romano*, édition française, 27 mai 2008, 2.
- CIARDI, F., « Autorità e obbedienza nella vita consacrata. Il potere è serviziodi », dans *L'Osservatore Romano*, édition italienne, 29 mai 2008.
- COLRAT, M. et R. SOULLARD, « La vie religieuse », dans *Revue de droit canonique*, 41 (1991), 13-19.
- CONLON, D., « Going Global with The Charter and Essential Norms », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 74 (2012), 62-76.
- CONNER, P., « *Vita consecrata* : An Ultimate Theology of the Consecrated Life », dans *Angelicum*, 76 (1999), 245-273.
- COUTURIER, M.-P., « La protection des droits dans un institut religieux », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 57 [1995], 166-180.
- DELANEAU, J., « Première session ordinaire de 1977-1978 : 1^{ère} séance du mardi 6 décembre 1977 », dans *Journal officiel de la république française : débats parlementaires, assemblée nationale*, 113 (1977-1978), 8280-8298, <http://archivesassemblee-nationale.fr/5/cri/1977-1978-ordinaire1/074pdf> (2 mars 2016).
- DOLE, G., « La protection sociale du clergé en droit canonique et sa mise en œuvre étatique », dans *Revue de droit canonique*, 41 (1991), 67-82.
- DORTEL-CLAUDOT, M., « Le code complémentaire », dans *Informationes SCRIS*, vol. 9, n° 1 (1983), 126-139.

BIBLIOGRAPHIE

- DORTEL-CLAUDOT, « L'œuvre de révision des constitutions des instituts de vie consacrée demandée par Vatican II », dans R. LATOURELLE, *Vatican II, Bilan et perspectives*, vol. 3, Montréal, Bellarmin, 1988.
- DURĂ, N., « The Universal Declaration of Human Rights », dans *EIRP Proceedings*, 10 (2015), 240-247, <http://www.proceedings.univ-danubius.ro/index.php/eirp/article/view/1607/1479> (26 janvier 2016).
- EGAÑA, F., « Tenendo presente che il c. 601 richiede la sottomissione della volontà ai superiori (obligat ad submissionem voluntatis), quando si può parlare di violazione del voto di obbedienza? », dans *Vita consacrata*, 27 (1991), 378-380.
- EUART, S., « A Canonical Analysis of Essential Elements in Light of the 1983 Code of Canon Law », dans *The Jurist*, 45 (1985), 438-501.
- FAGGIONI, M., « The Quality of Life and Health in the Light of Christian Anthropology », dans *Proceedings of the XI Assembly of the Pontifical Academy for Life : Quality of Life and the Ethics of Health*, 21-23 février 2005, 11-17, http://www.academiasvita.org/_pdf/assemblees/11/quality_of_life_and_the_ethics_of_health.pdf (23 avril 2016).
- FINK, P., « Religious Obedience and the Holy Spirit », dans *Review for Religious*, 30 (1971), 64-79.
- FRANCIS, L., S. LOUDEN, et C. RUTLEDGE, « Burnout among Roman Catholic Parochial Clergy in England and Wales : Myth or Reality? », dans *Review of Religious Research*, 46 (2004), 5-19.
- GALLEN, J., « Religious Obedience in Vatican Council II », dans *Review for Religious*, 43 (1984), 242-260.
- GARDIN, A., « Des orientations pour un exercice évangélique de l'autorité : Entretien avec S. Exc. Mgr. Gardin », dans *L'Osservatore Romano*, édition française, 27 mai 2008, 2.
- GEROSA, L., « Droit pénal et réalité ecclésiale : l'applicabilité des sanctions pénales prévus par le nouveau Code de l'Église », dans *Concilium*, 205 (1986), 168-173.
- GHAI, D., « Travail décent : Concept et indicateur », dans *Revue internationale du travail*, 142 (2003), 122-157.
- GIALLANZA, J., « Start Afresh : Present in New Ways », dans *Review for Religious*, 62 (2003), 131-143.

BIBLIOGRAPHIE

- GOLLAC, M. (dir.), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser : rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail de l'emploi et de la santé, 2011, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf (17 février 2016).
- GOTTEMOELLER, D., « *Vita Consecrata* : The Post-Synodal Exhortation on Consecrated Life », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 58 [1996], 176-186.
- GUTIÉRREZ, J.-L., art. « *Potestad dominativa* », dans *Diccionario general de derecho canónico*, vol. 6, Navarre, Thomson Reuters Aranzadi, 2012, 311-315.
- HAMER, J., « *Liminaire* », dans M. ARROBA CONDE (dir.), *La Formación de los religiosos : comentario a la instrucción : « Potissimum institutioni »*, Rome, Ediurcla, 1991, 73-76.
- HAUSMAN, N., « L'exhortation post-synodale "*Vita consecrata*" : un document exceptionnel », dans *Nouvelle revue théologique*, 119 (1997), 205-217.
- , « Le synode sur la vie consacrée : lumières et questions », dans *Nouvelle revue théologique*, 117 (1995), 481-500.
- , « La vie fraternelle en communauté : sur le récent document de la Congrégation pour les instituts de vie consacrée et les sociétés de vie apostolique », dans *Vie consacrée*, 67 (1995), 81-91.
- HERNÁNDEZ, E., « El documento de la obediencia afronta la situación actual con realismo y optimismo », <http://www.agustinosrecoletos.com/news/view/131-latest-news-actualidad/109-eusebio-hernandez-the-document-on-obedience-faces-squarely-the-present-situation-with-optimism> (5 novembre 2015).
- HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, M.-V., « El problema de las lagunas rasgos distintivos y razones de las peculiaridades de las lagunas canónicas », dans *Anuario de derecho canónico*, 4 (2015), 149-199.
- HEYER, R., « Les justifications de la peine », dans *Revue de droit canonique*, 56 (2009), 127-138.
- HILL, R., « Authority and Obedience in Consecrated Life », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 45 (1983), 221-229.
- HIRIGOYEN, M.-F., « La souffrance au travail et les pathologies émergentes », dans *L'information psychiatrique*, 84 (2008), 821-826.
- HOANG THI KIM OANH, A., « La contribution de Pie-Raymond Régamey à l'exhortation *Evangelica testificatio* », dans *Nouvelle revue théologique*, 135 (2013), 417-438.
- HOLLAND, S., « The Code and Essential Elements », dans *The Jurist*, 44 (1984), 304-338.

BIBLIOGRAPHIE

- HOLLAND, S., « What is Meant by the “Personnal Authority” of Religious Superiors? », dans P.J. COGAN (dir.), *Selected Issues in Religious Law*, Bulletin on Issues of Religious Law 1985-1995, Washington, DC, Canon Law Society of America, 1997,
- HUELS, J., « Canonization of Civil Laws : c. 22 », dans J.P. BEAL, J.A. CORIDEN, et T.J. GREEN (dir.), *New Commentary on the Code of Canon Law*, commandé par la CANON LAW SOCIETY OF AMERICA, New York et Mahwah, NJ, Paulist Press, 2000, 84-86.
- HUERRE, D., « Le gouvernement dans la vie religieuse après Vatican II », dans *Vie consacrée*, 64 (1992), 149-162 et 247-258.
- JACQUES, R., « Les droits des fidèles : aperçus historiques », dans *Studia canonica*, 38 (2004), 439-460.
- KAMMER, A., « “Burnout” : A Contemporary Dilemma for the Jesuit Social Activist », dans *Studies in the Spirituality of Jesuits*, 10 (1978), 1-20.
- KAPTIJN, A., « Submission of the Will and Violation of the Vow of Obedience : Contributions to the Discussion of Canon 601 », dans *The Jurist*, 56 (1996), 307-337.
- KASPER, W., « The Theological Fondations of Human Rights », dans *The Jurist*, 50 (1990), 148-166.
- KATAYI, M., « Autorité-Pouvoir dans les instituts de vie consacrée de droit diocésain en Afrique subsaharienne », dans *Commentarium pro religiosus et missionariis*, 91 (2010), 345-390.
- KINDT, G., « Le pouvoir dominatif en religion », dans *Revue des communautés religieuses*, 16-17 (1940-1945), 126-132.
- , « Le pouvoir dominatif (suite) », dans *Revue des communautés religieuses*, 18 (1946), 17-23 et 55-64.
- KOPP, M.-A., « Bureaucratic Dysfunction in American Convents », dans C. BORROMEO (dir.), *The New Nuns*, New York, The New American Library of Canada Limited, 1967, 151-164.
- LABONTÉ, L., « Relations supérieurs-inférieurs », dans *Orientations nouvelles dans le gouvernement des religieux*, Series Donum Dei, n° 12, Ottawa, Conférence religieuse canadienne, [1967], 159-173.
- LARRAONA, A., « Commentarium codicis : c. 501 (cont.) », dans *Commentarium pro religiosus et missionariis*, 7 (1927), 30-36.
- , « De potestate dominativa publica in iure canonico », dans *Acta congressus iuridici internationalis IV*, Rome, 1937, 145-180.

BIBLIOGRAPHIE

- LE BOURGEOIS, A., « Historique du décret », dans J.-M.R. TILLARD et Y. CONGAR (dir.), *L'adaptation et la rénovation de la vie religieuse : décret « Perfectæ caritatis »*, Paris, Cerf, 1967, 51-72.
- LEGAULT FAUCHER, M., « La médecine du travail : 2000 ans d'histoire », dans *Prévention au travail*, automne (2009), 43-44.
- LE TOURNEAU, D., « Le canon 220 et les droits fondamentaux à la bonne réputation et à l'intimité », dans *Ius Ecclesiæ*, 26 (2014), 127-148.
- LEFEBVRE, C., art. « Pouvoir de l'Église », dans R. NAZ (dir.), *Dictionnaire de droit canonique*, vol. 7, Paris, Letouzey et Ané, 1995, 71-107.
- LEROUGE, L., « Les “risques psychosociaux” en droit : Retour sur un terme controversé », dans *Droit social*, n° 2 (2014), 152-160.
- LINSCOTT, M., « *Evangelica testificatio* : présentation et commentaire », dans *UISG*, 21 (1971), 3-9.
- LOMBARDÍA, P., « Commentaire des cc. 1-95 » dans E. CAPARROS et H. AUBÉ (dir.), *Code de droit canonique bilingue et annoté*, 3^e édition enrichie et mise à jour, Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2007, 39-101.
- LOZANO, J., « The Theology of “The Essential Elements” in the Teaching of the Church », dans J. DALY et al. (dir.), *Religious in the U.S. Church : The New Dialogue*, Ramsey, NJ, Paulist Press, 1984.
- MANGAN, C., « The Spirituality of CICLSAL's “Starting Afresh” », dans *Review for Religious*, 62 (2003), 17-26.
- MARIE-ANCILLA, [Sœur], « L'obéissance des religieux dans l'enseignement de l'Église : une obéissance ignacienne? », dans *Vies consacrées*, 67 (1995), 358-373.
- MARIÉ-SOULA, M.-C., « Risques professionnels psychosociaux », dans *La revue du praticien*, 64 (2014), 336-341.
- MARTÍN, J., « La potestad de los superiores religiosos de los institutos religiosos laicales de derecho pontificio », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 85 (2004), 31-75.
- MCDERMOTT, R., « Community Life Supports Mission Reflections in “Vita Fraterna” », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 81 (2000), 189-205.
- , « Stewards of Gifts to Be Shared : The Vow of Poverty in Religious Life », dans *Studies in Church Law*, 3 (2007), 95-128.
- MCDONOUGH, E., « Authority in Institutes of Consecrated Life », dans *Review for Religious*, 55 (1996), 204-208.

BIBLIOGRAPHIE

- MCDONOUGH, E., « Directives on Religious Formation : *Potissimum Institutioni* », dans *Review for Religious*, 54 (1995), 143-148.
- , « The Document on Community Life : *Congregavit Nos in Unum Christi Amor* », dans *The Way Supplement*, 54 (1995), 61-70.
- , « Exclusion from Profession at the Expiration of Temporary Profession », dans *Review for Religious*, 60 (2001), 543-547.
- , « The *Potestas* of Religious Superiors : Background for Canon 596 », dans *Review for Religious*, 54 (1995), 934-940.
- , « Religious Superiors and Government », dans *The Way Supplement*, 50 (1984), 61-70.
- MCNEILL, I., « Attitude envers l'autorité à l'époque médiéval », dans J. TODD (dir.), *Problème de l'autorité*, Paris, Cerf, 1962, 184-207.
- MÉNÉ, J.-M., « Health Ethics and World Health Management », dans *Proceedings of the XI Assembly of the Pontifical Academy for Life : Quality of Life and the Ethics of Health*, 21-23 février 2005, 18-27, http://www.academia.vita.org/_pdf/assemblies/11/quality_of_life_and_the_ethics_of_healthpdf (4 avril 2016).
- MEIJERS, T., « Règles de conduite et Code professionnel du ministère pastoral : développements récents dans la province ecclésiastique des Pays-Bas », dans L.-L. CHRISTIANS (dir.), *La déontologie des ministères ecclésiastiques*, Paris, Cerf 2007, 101-124.
- MÉJAN, F., « Les ecclésiastiques catholiques et la sécurité sociale », dans *La Revue administrative*, 30 (1977), 130-137.
- METZ, R., « Les deux Codes : le Code de droit canonique de 1983 et le Code des canons des Églises orientales de 1990 », dans *L'Année canonique*, 39 (1997), 75-94.
- METZGER, M., « Les vœux religieux dans la documentation canonique des premiers siècles », dans *Revue de droit canonique*, 65 (2015), 13-27.
- MINNERATH, R., « La doctrine sociale de l'Église et les droits subjectifs de la personne », dans *Catholic Social Doctrine and Human Rights : The Proceedings of the 15th Plenary Session*, 1-5 May 2009, Vatican, L'académie pontificale des sciences sociales, 49-59 <http://www.passva/content/dam/scienze-sociali/pdf/actapass15pdf> (16 septembre 2016).
- MODDE, M.-M., « Religious Houses and Governance : Canons 607-633 », dans J. HITE, S. HOLLAND, et D. WARD (dir.), *A Handbook on Canons 573-746*, Collegeville, MN, Liturgical Press, 1985, 59-98.

BIBLIOGRAPHIE

- MOLLOY, T., « The Canonization of Civil Law : Part I : The Law on Labor Relations », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 46 (1984), 43-45.
- MORRISEY, F., « Canon Law Meets Civil Law », dans *Studia canonica*, 32 (1998), 183-202.
- , « Certaines questions pratiques au sujet du droit propre des instituts religieux », dans *Studia canonica*, 41 (2007), 153-172.
- , « The Relationships between Superiors in a Religious Institute », dans *Informationes SCRIS*, vol. 23, n° 1 (1997), 125-139.
- MURPHY, L., « Authority and Freedom », dans *The Way Supplement*, 36 (1979), 71-81.
- MURRAY, J., « Freedom, Authority, Community », dans *America*, 115 (1966), 734-741.
- NOBEL, M., « *Oboedire und parere*: Eine rechtssystematische Untersuchung der Gehorsamsforderung im Kontext des Ehenichtigkeitsverfahrens », dans *De processibus matrimonialibus*, 17-18 (2010-2011), 357-390.
- O'CONNORS, J., « Dominative Power of Religious Superiors », dans *The Jurist*, 21 (1961), 1-26.
- PASINI, S., « Il consiglio evangelico di obbedienza (c. 601) in margine ad una questione relativa all'interpretazione della norma e al metodo nel diritto », dans *Commentarium pro religiosis et missionariis*, 75 (1994), 241-252.
- PAVEL, N., « Déclaration universelle des droits de l'homme : document à valeur universelle dans l'histoire des droits de l'homme », dans *Juridical Studies & Researches/Studii și Cercetări Juridice*, vol. 57, n° 1 (2012), 73-77.
- PEREIRA, B., « Du harcèlement moral au harcèlement managérial », dans *Revue française de gestion*, n° 233 (2013), 33-54.
- PEYRET, C., « Seconde session ordinaire de 1974 —1975, 1^{er} séance du 29 avril 1975 », dans *Journal officiel de la république française : débats parlementaires, assemblée nationale*, 29 (1975), 2200-2212 <http://archivesassemblee-nationale.fr/5/cri/1974-1975-ordinaire2/026pdf> (2 mars 2016).
- PUNDERSON, J., « Hierarchical Recourse to the Holy See : Theory and Practice », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 62 (2000), 19-47.
- PUZA, R., « Fonctions ecclésiastiques et devoirs professionnels en Allemagne », dans L.-L. CHRISTIANS (dir.), *La déontologie des ministères ecclésiastiques*, Paris, Cerf, 2007, 125-152.
- QUINN, J., « Archbishop Quinn Discusses the Commission on Religious Life », dans *Origins*, 13 (1983), 143-146, traduction française dans *DC*, 80 (1983), 894-899.

BIBLIOGRAPHIE

- RAHNER, K., « À propos de l'obéissance religieuse », dans *Mission et grâce 2 : serviteurs du peuple de Dieu*, Paris, Mame, 1963, 131-164.
- RAJ, A. et K. DEAN, « Burnout and Depression among Catholic Priest in India », dans *Pastoral Psychology*, 54 (2005), 157-171.
- RAJEH, A., « Les vœux religieux dans le Code des canons des Églises orientales de 1990 », dans *Revue de droit canonique*, 65 (2015), 185-197.
- REGATILLO, E., « Naturaleza de la potestad en los estados de perfeccion : criterios fundamentales en su ejercicio para un buen gobierno », dans *Actas del congreso nacional de perfeccion y apostolado*, 3 (1958), 571-600.
- RENKEN, J., « Penal Law and Financial Malfeasance », dans *Studia canonica*, 42 (2008), 5-57.
- RICCIARDI, R., « Health Policies and Quality of Life in Western Democracies », dans *Proceedings of the XI Assembly of the Pontifical Academy for Life : Quality of Life and the Ethics of Health*, 21-23 février 2005, 76-80, http://www.academia.vita.org/_pdf/assemblies/11/quality_of_life_and_the_ethics_of_health.pdf (23 avril 2016).
- RINCÓN, T., « Commentaire des cc. 573-746 », dans E. CAPARROS et H. AUBÉ (dir.), *Code de droit canonique bilingue et annoté*, 3^e édition enrichie et mise à jour, Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2007, 532-651.
- ROBIN, G., « Authority and Leadership », dans *The Way Supplement*, 65 (1989), 119-130.
- ROCHET, J.-C., « Efficacité du droit pénal canonique », dans *L'Année canonique*, 38 (1996), 137-139.
- RODGERS, G. et al., *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale*, 1919-2009, Genève, Bureau international du travail (2009), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104645.pdf (2 mars 2016).
- ROVIRA, P., « Autorité et obéissance dans la vie religieuse : à propos de l'instruction *Faciem tuam* », dans *UISG*, 138 (2008), 1-10.
- SAMMON, S., « The Year that Changed Everything », dans *Sequela Christi*, 34 (2008), 196-204.
- SANZ MONTES, J., « Autoridad y obediencia en la vida fraterna como búsqueda del rostro de Dios », dans *Sequela Christi*, 34 (2008), 109-1208.
- SHEA, P., « Exclaustration », dans *Canon Law Society of America Proceedings*, 59 (1997), 267-281.

BIBLIOGRAPHIE

- SMYTH, E. et P. KMIEC, « Experiencing Vatican II : Oral Histories of Women Religious Recalling Change, Challenges, and Creative Solutions » dans J. ZUIDEMA (dir.), *Understanding the Consecrated Life in Canada : Critical Essays on Contemporary Trends*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2015, 143-151.
- STRAEHLI, G., « L’appréhension du statut du ministre du culte par le juge pénal étatique », dans *L’Année canonique*, 51 (2009), 253-265.
- STRUYF, D., « Comment, pour un supérieur religieux, prendre soin de sa communauté? », dans *Nouvelle revue théologique*, 129 (2007), 419-434.
- THOMASSET, A., « La réappropriation catholique de la tradition des droits de l’homme : du refus à la justification », dans P. GOUJON (dir.), *1840-1960 : Guerre et paix : une lecture philosophique et théologique*, Paris, Médiasèvre, Paris, 2013, 259-295.
- TILLARD, J.-M.R., « Autorité et vie religieuse », dans *Nouvelle revue théologique*, 86 (1966), 786-806.
- TIONGCO, I.-A., « La naturaleza de la potestad en los institutos religiosos a la luz de las codificaciones de 1917 y de 1983 », dans *Cuadernos doctorales*, 18 (2001), 233-361.
- TIRIMANNA, V., « Are Religious Superiors Called to Be “Politically Correct?” », dans *Review for Religious*, 65 (2006), 166-176.
- VEIL, S., « Première session ordinaire de 1977-1978 : 1^{ère} séance du 6 décembre 1977 », dans *Journal officiel de la république française : débats parlementaires, assemblée nationale*, 113 (1977-1978), <http://archivesassemblee-nationale.fr/5/cr/1977-1978-ordinaire1/074pdf> (14 mars 2016).
- VIRGINIA, S., « Burnout and Depression among Roman Catholic Secular, Religious, and Monastic Clergy », dans *Pastoral Psychology*, 47 (1998), 49-67.
- VON USTINOV, H., « Algunas consideraciones alrededor del canon 221 », dans *Anuario Argentino de derecho canónico*, 14 (2007), 269-304.
- WILLIAMSON, E., commentaire du c. 619, dans G. SHEEHY et al. (dir.), *The Canon Law Letter and Spirit : A Practical Guide to the Code of Canon Law*, Collegeville, MN, Liturgical Press, 1995, 341.

Annexe 1 : Accord national interprofessionnel : stress au travail

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE
CONVENTIONS COLLECTIVES

Accord national interprofessionnel

STRESS AU TRAVAIL

ACCORD DU 2 JUILLET 2008

RELATIF AU STRESS AU TRAVAIL

NOR : ASET0950010M

1. Introduction

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont signé, le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du traité CE.

Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet.

Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

2. Objet

L'objet de l'accord est :

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce le plus précocement possible ;
- de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail ;
- l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques, notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face ;
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Le présent accord ne traite donc ni de la violence au travail ni du harcèlement et du stress post-traumatique.

3. Description du stress et du stress au travail

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu du travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

4. Identification des problèmes de stress au travail

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peuvent révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Par exemple, un niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée, ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes, fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents, contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL : STRESS AU TRAVAIL

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.) ;
- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.) ;
- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs, etc.) ;
- et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.

5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs

En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

6. Prévenir, éliminer et, à défaut, réduire les problèmes de stress au travail

Prévenir, éliminer et, à défaut, réduire les problèmes de stress au travail inclut diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives.

A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe, conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT.

Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs. Dans ce cadre, il conviendra de déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures incluent par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur ;
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face ;
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

7. Mise en œuvre et suivi

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, invitent l'Etat à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension du présent accord.

Les accords de branche et les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

Fait à Paris, le 2 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF ;
CGPME ;
UPA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT-FO.

Annexe 2 : Accord interprofessionnel : harcèlement et violence au travail

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE
CONVENTIONS COLLECTIVES

Accord interprofessionnel

HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

ACCORD DU 26 MARS 2010
RELATIF AU HARCÈLEMENT ET À LA VIOLENCE AU TRAVAIL

NOR : ASET1050687M

PRÉAMBULE

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes.

Elles estiment qu'employeurs et salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés.

Elles considèrent comme étant de leur devoir et de leur responsabilité de transposer, par le présent accord, l'accord-cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.

Prenant en compte :

- les dispositions des législations européenne ⁽¹⁾ et nationale qui définissent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;
- et le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles :
 - d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel ;
 - de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques ;
 - d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc. ;
 - d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics,

les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

Le présent accord vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux : le harcèlement et la violence au travail.

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environ-

(1) La législation européenne inclut notamment les directives suivantes :

- directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail modifiée par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 ;
- directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

nement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence au travail qui ressortent de la compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description qui en est faite à l'article 2 ci-dessous.

Article 1^{er}

Objectifs de l'accord

Le présent accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Ces objectifs s'imposent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Les modalités retenues pour les atteindre devront être adaptées à la taille des entreprises.

Article 2

Définition, description et identification du harcèlement et de la violence au travail

1. Définition ⁽¹⁾ et description générale

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

(1) Au sens du BIT la violence au travail s'entend de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;

- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

2. Cas particulier de harcèlement et de violence au travail

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

3. Violences faites aux femmes

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

Article 3

Engagements des employeurs et des salariés

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

- les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance ;
- la diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.

Article 4

Prévention, identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

A cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices

tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

1. Prévention des problèmes de harcèlement et de violence au travail

Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passent par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.

Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu.

Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

2. Identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
- toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
- les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
- une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.

Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement et de violence au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.

Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, revoient et suivent ces procédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.

Article 5

Sanctions à l'encontre des auteurs de harcèlement et de violence au travail et mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

1. Sanction à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteurs. Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

2. Mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La (les) victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise...

Article 6

Promotion, suivi et évaluation

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des entreprises. Elles s'attacheront également à la situation dans les TPE-PME.

Elles insistent sur le rôle fondamental que doivent jouer les branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel conjoint, communiqué aux partenaires sociaux européens dans le cadre du suivi du déploiement de l'accord autonome européen.

A l'issue d'un délai de 2 ans suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux.

Article 7

Extension

Les parties signataires demanderont, à l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 26 mars 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF ;
CGPME ;
UPA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT-FO ;
CGT.

Annexe 3 : Code de conduite pastorale de l'Archidiocèse d'Ottawa



Code de conduite pastorale

à l'intention des prêtres, diacres, séminaristes, employés et bénévoles
engagés dans le ministère et les autres services
de l'archidiocèse d'Ottawa



Code de conduite pastorale

Code de conduite pastorale

à l'intention des prêtres, diacres, séminaristes, employés et bénévoles
engagés dans le ministère et les autres services
de l'archidiocèse d'Ottawa

Septembre 2015

Contenu

1	Préambule	1
2	Directives générales	2
	a. Modalités de résidence	2
	b. Le milieu de travail et ses paramètres	2
	c. Proximité	2
	d. Counselling et direction spirituelle	3
	e. Directives d'ordre financier	3
3	Directives supplémentaires lors d'interventions auprès des enfants, des jeunes et des autres personnes vulnérables	4
	a. Le milieu de travail et ses paramètres	4
	b. Proximité	5
	c. Directives d'ordre financier	6
4	Mise en oeuvre	6
5	Engagement	7

1 Préambule

Les prêtres, diacres, séminaristes, employés et bénévoles qui travaillent dans nos paroisses et autres institutions doivent faire preuve d'une conduite empreinte des valeurs chrétiennes lorsqu'ils oeuvrent auprès du peuple de Dieu. À la manière du Christ, serviteur et leader, nous utiliserons des pratiques qui rencontrent les besoins du peuple de Dieu et qui respectent, au plus haut degré, la dignité des individus, plus particulièrement les membres les plus vulnérables de notre communauté.

Tous ceux et celles qui acceptent une responsabilité quelconque dans notre famille ecclésiale doivent être sensibles au fait que leur conduite, tant privée que publique, peut, à la fois, inspirer les autres ou, malheureusement, mener au scandale et, ainsi, miner la foi des fidèles. En comptant sur l'appui constant de l'Esprit saint, ils doivent être conscients des responsabilités qui incombent à leur travail.

Le présent document contient des directives précises qui permettront de protéger autant notre clergé, notre personnel et nos bénévoles que tous les individus auprès desquels ils interviennent.

Code de conduite pastorale

2 Directives générales

a. Modalités de résidence

- Le droit de résidence dans nos presbytères¹ est limité aux prêtres, diacres et séminaristes.
- Suite au consentement écrit de la part de l'Archevêque, des membres de la famille immédiate pourront résider avec le curé² pour un certain temps.
- Tout en respectant les modalités prescrites par ce code, le curé peut accueillir au presbytère des parents proches et amis pour un séjour ne dépassant pas deux semaines.

b. Le milieu de travail et ses paramètres

- Le milieu de travail offert par le clergé, le personnel et les bénévoles sera exempt d'intimidation ou de harcèlement soit physique, sexuel ou psychologique, tant écrit que verbal.
- La responsabilité pour l'établissement et le maintien de paramètres (limites) clairs et appropriés dans toute relation pastorale incluant le counselling et toute activité similaire dans le cadre de notre ministère repose sur le clergé, le personnel et les bénévoles.
- Toute rencontre individuelle, en privé, doit avoir lieu dans un endroit offrant une fenestration transparente permettant un champs de vision non-obstrué ou dans une pièce où la porte est ouverte.
- La possession et/ou l'utilisation de drogues illégales est interdite en tout temps.
- On évitera toute conduite ou langage agressif, grossier, humiliant, menaçant, intimidant, sexiste ou raciste.

c. Proximité

- Tout contact physique peut être mal interprété. Il doit être clairement de nature non-sexuelle, approprié et, jamais en privé. Tout mode de discipline physique est interdit.

¹ Le mot 'presbytère' inclut les résidences pour prêtres pour lesquelles le fonctionnement ou le financement est appuyé par l'Église.

² Le mot 'curé' inclut l'administrateur paroissial.

Code de conduite pastorale

- Toute discussion à caractère sexuel doit avoir lieu seulement en réponse à une question spécifique et, ce, en utilisant un langage approprié et professionnel.
- Si, dans le cadre d'une relation d'ordre pastoral, on s'apercevait être la cible d'une attention ou attirance inappropriée, on fera tous les efforts nécessaires afin de désamorcer la situation. Si celle-ci persistait, on mettra un terme à la relation en question.

d. Counselling et direction spirituelle

- Dans les situations de counselling et de direction spirituelle, on ne dépassera pas les limites de sa compétence personnelle. Au besoin, lorsque cela s'avère nécessaire ou approprié, on référera l'individu à d'autres professionnels. Il n'est jamais approprié de considérer une relation de counselling pastoral comme étant une relation clinique de nature psychologique ou une psychothérapie.
- Aucune entrevue, session ou autre conversation formelle ou informelle ne sera enregistrée (numériquement, audio ou vidéo).
- Afin d'éviter toute confusion au sujet de la nature des relations ou des sessions (i.e. entrevue, conversation formelle ou informelle, counselling) et, afin de favoriser la redevabilité, de telles rencontres auront lieu à un temps et dans un lieu appropriés. On doit aussi être soucieux du nombre et de la durée de ces sessions afin d'éviter tout attachement inapproprié.

e. Directives d'ordre financier

- Le ministère fait partie des services pastoraux. On s'abstiendra de demander ou de s'attendre à une compensation financière autre que celles prescrites dans les politiques et protocoles diocésains.
- Il est interdit à quiconque de solliciter de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, en paroles ou action, tout cadeau personnel, legs, ou don d'une personne auprès de qui on a, ou avec qui on a eu, une relation de nature pastorale.
- Il est interdit à quiconque de solliciter ou d'obtenir un prêt personnel ou autre bénéfice ou avantage financier d'une personne auprès de qui on a, ou avec qui on a eu, une relation de nature pastorale.

Code de conduite pastorale

- Les membres du clergé, le personnel et les bénévoles qui sont impliqués dans l'administration financière d'une paroisse doivent prendre connaissance du document intitulé *Protocole pour l'administration financière des paroisses* disponible au site web du diocèse au *CatholiqueOttawa.ca*, et agir en conformité avec ledit document.

3 Directives supplémentaires lors d'interventions auprès des enfants, des jeunes et des autres personnes vulnérables

Nous encourageons le clergé, le personnel et les bénévoles à maintenir des relations ouvertes et empreintes de confiance avec les enfants, les jeunes et les autres personnes vulnérables, tout en maintenant des limites claires et professionnelles.

On portera une attention et un soin particuliers lors d'interventions auprès des personnes vulnérables.

Une personne vulnérable est une personne qui, peu importe son âge ou son sexe, pourrait facilement être exploitée par une autre personne. Les enfants, les jeunes et certains adultes font partie de ce groupe d'individus. Certains sont handicapés physiquement ou mentalement ou, encore, émotionnellement vulnérables. D'autres pourraient être isolés socialement, nécessiteux matériellement ou socialement, incapables de communiquer adéquatement ou, même, incapables de parler les langues de notre région. D'autres pourraient vivre avec une peur, réelle ou imaginaire, ou être indûment impressionnés par les personnes en autorité. D'autres, tels les immigrants et réfugiés, pourraient être désavantagés de maintes façons.

a. Le milieu de travail et ses paramètres

- Les réunions, pratiques, sessions de formation liturgique et autres activités similaires doivent avoir lieu en groupe, sous la supervision de deux adultes qui n'ont pas de lien de parenté, et, ce, dans un endroit public telle l'église ou la salle paroissiale.
- Aucune intervention auprès d'enfants, de jeunes ou d'autres personnes vulnérables ne doit avoir lieu dans la partie résidentielle de l'immeuble de l'église ou dans une résidence privée appartenant à un membre du clergé.
- On ne doit jamais partager un hébergement pour une nuitée avec des enfants, des jeunes ou d'autres personnes vulnérables sans la présence d'un autre adulte avec lequel on n'a aucun lien de parenté et qui partage

Code de conduite pastorale

avec nous la supervision de ceux-ci. En aucune circonstance, cet hébergement ne devrait avoir lieu dans la partie résidentielle de l'immeuble de l'église.

- Lorsqu'un accompagnateur partage un lieu d'hébergement avec des enfants, des jeunes ou d'autres personnes vulnérables, celui-ci couchera dans un lit séparé. Ainsi, on ne partagera pas un lit avec des enfants, des jeunes ou d'autres personnes vulnérables.
- Un membre du clergé peut recevoir, à titre d'invité, un mineur, membre de sa famille, en autant que celui-ci soit accompagné par un de ses parents.
- L'usage de l'alcool, de drogues ou de produits du tabac est strictement interdit en présence d'enfants, de jeunes et d'autres personnes vulnérables.
- On ne doit jamais acheter ni fournir de l'alcool, des drogues, des produits du tabac, des vidéos ou du matériel de lecture inappropriés pour des enfants, des jeunes ou d'autres personnes vulnérables.
- On ne doit jamais assurer le transport d'enfants, de jeunes ou de personnes vulnérables à bord de son véhicule personnel sans la présence d'un autre adulte avec lequel on n'a pas de lien de parenté. On devrait prendre connaissance des clauses d'exclusion de sa police d'assurance personnelle qui pourraient avoir une incidence sur un tel transport. On devrait privilégier les modes de transport en commun ou la location de véhicules plus particulièrement lorsqu'il s'agit de groupes.
- Le sacrement de la réconciliation, célébré avec des mineurs et d'autres personnes vulnérables, sera offert dans un endroit ouvert permettant au confesseur et au pénitent d'être visibles ou dans un confessionnal offrant une séparation physique entre ceux-ci.

b. Proximité

- On ne doit jamais se retrouver seul avec des enfants, des jeunes ou d'autres personnes vulnérables. Un parent ou un autre adulte doit être présent ou en proximité directe. On privilégiera une approche d'équipe dans la gestion des activités.
- On ne doit pas accepter de cadeau personnel de la part d'un enfant, d'un jeune ou d'une autre personne vulnérable. De même, on n'achètera pas de cadeau, à titre personnel, pour un enfant, un jeune ou une autre personne vulnérable.

Code de conduite pastorale

- On ne fera jamais de voyage avec nuitée avec des enfants, des jeunes ou d'autres personnes vulnérables sans accompagnement. Dans le cadre de telles activités organisées par la paroisse ou le diocèse, un nombre adéquat d'accompagnateurs adultes devra assurer la supervision.
- On évitera de discuter avec un enfant de tout sujet à connotation sexuelle qui ne pourrait être discuté sans inconfort avec un parent ou un autre adulte.

c. Directives d'ordre financier

- On ne doit pas agir à titre de conseiller financier ni assumer la procuration pour toute personne vulnérable. La préparation d'un testament et le fait d'agir comme témoin à la signature d'un testament pour de tels individus sont aussi interdits.

4 Mise en oeuvre

- Il revient à chaque individu engagé dans un ministère pastoral ou un autre service de se conduire en conformité avec le présent code.
- Le clergé, le personnel et les bénévoles ont la responsabilité de se garder mutuellement responsables du maintien de standards éthiques et professionnels très élevés.
- Le clergé, le personnel et les bénévoles doivent prendre connaissance du contenu du document diocésain intitulé *Protocole concernant les abus sexuels sur les mineurs par des membres du clergé et des clercs religieux* et agir en conséquence. Le Protocole est disponible sur le site Internet du diocèse : CatholiqueOttawa.ca.
- Les allégations de mauvaise conduite sexuelle doivent être prises au sérieux et soulevées sans délai auprès du curé, de l'Archevêque ou de son délégué.
- Lorsqu'une situation particulière soulève un doute quant à une violation possible du Code de conduite pastorale, on devra en informer sans délai le curé, l'Archevêque ou son délégué.
- Si l'on croit qu'un membre du clergé, un membre du personnel ou un bénévole a enfreint le présent Code de conduite pastorale, on en informera sans délai le curé, l'Archevêque ou son délégué.
- Toute demande de dérogation des éléments du présent code doit être soumise par écrit à l'Archevêque ou à son délégué.

5 Engagement

J'ai pris connaissance du Code de conduite pastorale et j'accepte de me conformer aux dispositions de celui-ci.

Signature

Date

Nom (imprimé s.v.p.) :

En ce qui concerne les employés laïcs et les bénévoles, la copie originale de cet engagement sera conservée dans les dossiers de la paroisse, ou du bureau diocésain, et une copie sera remise au signataire.

Pour les prêtres, les diacres et les séminaristes, la copie originale de cet engagement sera acheminée à la Chancellerie. On devra en conserver une copie à la paroisse où celui-ci est assigné et lui en remettre une copie.

Annexe 4 : Code of Conduct and Conflict of Interest Policy



Archdiocese of Boston

Code of Conduct and Conflict of Interest Policy

Preamble

The Roman Catholic Archbishop of Boston, a Corporation Sole, organized and existing under the laws of the Commonwealth of Massachusetts, Chapter 506 of the Special Acts of 1897, (hereafter, "the Archdiocese") places the highest value on the integrity and high moral standards of each of the bishops, priests, deacons, religious, seminarians, pastoral ministers, administrators, lay employees, officers, directors, trustees, governors, members, and volunteers (collectively, "Church Personnel") in our parishes, agencies, schools and organizations sponsored by the Archdiocese or for which the Archdiocese or the Roman Catholic Archbishop of Boston (the "Archbishop") has the direct or indirect right (whether alone or in conjunction with others) to elect or appoint officers, directors, trustees, governors and/or members (collectively, "Archdiocesan Affiliated Organizations"). All Church Personnel are responsible for complying with (i) all applicable federal and Massachusetts laws, rules and regulations, (iii) the *Code of Canon Law*, (ii) this Code of Conduct and Conflict of Interest Policy of the Archdiocese of Boston (hereafter the "Code") and (iv) all other applicable policies of the Archdiocese and applicable Archdiocesan Affiliated Organizations. All Church Personnel must uphold Christian values and conduct and work diligently to serve and enhance the mission of the Church. This Code provides a set of standards for conduct in certain situations and is designed to deter wrongdoing and to promote honest and ethical conduct.

The public and private conduct of Church Personnel can be a source of inspiration and motivation, but it can also scandalize and undermine the faith of the people that are served. Church Personnel must at all times be aware of the responsibilities that accompany their work. It is essential, therefore, that anyone who undertakes a position of ministry, employment or leadership in the Archdiocese or for any Archdiocesan Affiliated Organization, be ever mindful of the trust that has been placed in him or her. The faithful discharge of the responsibilities that accompany this work requires constant and prayerful reflection since all of us must be sustained by God's goodness and grace.

Responsibility for adherence to the Code rests with each individual. This responsibility requires all Church Personnel to periodically take a personal inventory. It is hoped that the Code will assist in this task. Church Personnel who disregard or violate this Code will be subject to remedial action. This action can take several forms, from an oral or written warning to removal and termination of employment or services, depending on the nature and circumstances of the offense.

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

While no policy can anticipate all of the challenges and situations that may arise, the Code communicates key guidelines and will assist in making decisions that are ethical and in accordance with applicable legal requirements, and, to the extent applicable to various Church Personnel, the Archdiocesan Code of Ministerial Behavior, the Pastoral Center Staff Handbook, the Archdiocesan Finance Council Charter, the Parish Administration Manual, the governing documents and policies of Archdiocesan Affiliated Organizations and other Archdiocesan policies. Each year all Church Personnel will read or have read to them or listen on CD or tape to, this Code and sign the proper acknowledgement of receipt form attached to this Code and submit such form to their Human Resource Department or to such other person as may be designated in writing.

Principles of Ethics and Integrity

As representatives of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization, and regardless of the pressures inherent in conducting Church affairs, all Church Personnel must act responsibly and in a manner that will reflect favorably on the Archdiocese. Accordingly:

- Church Personnel will conduct themselves in a manner that is consistent with the teachings of the Roman Catholic Church as enunciated by the Holy Father and the Bishops in communion with him; more specifically, Church Personnel shall, in all such matters, accept, rely upon and defer to the teaching authority of the Archbishop in all matters of faith and morals.
- Church Personnel will exhibit the highest Christian ethical standards and personal integrity.
- Church Personnel will continually and objectively examine and evaluate their own actions and intentions to ensure that their behavior promotes the welfare of the Archdiocese and each applicable Archdiocesan Affiliated Organization and exemplifies the moral traditions of the Church.
- Church personnel will always be in compliance with applicable law.
- Church Personnel will establish clear, appropriate boundaries with anyone with whom they have a ministerial, business, professional or social relationship.
- Church Personnel will provide an environment that is free from physical, psychological, emotional, written or oral intimidation or harassment.
- Church Personnel will conduct their relationships with others in a manner that is free of deception, manipulation and/or exploitation.

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

- Church Personnel will not take unfair advantage of a counseling relationship for their personal benefit.
- Church Personnel will not use their position to exercise unreasonable or inappropriate power, influence or authority.
- Church Personnel are never to offer or accept inducements or gratuities that can subject them or the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization to criminal or civil penalties.
- Personal loans from the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization to any board member of any Archdiocesan Affiliated Organization are strictly prohibited.
- Church Personnel may never authorize payment knowing that any part of the payment will be used for any purpose other than what is described in documents supporting the payment.
- Church Personnel will be responsible stewards of the resources, human and financial, of the Archdiocese and any Archdiocesan Affiliated Organization with which they are associated, observing both canon and civil law, and making decisions concerning the disposition of resources that reflect Catholic social teaching.
- Church Personnel will not make false accusations against another, or reveal the faults and failings of others to anyone who is not in a position that necessitates a need to know.
- Church Personnel will share concerns about suspicions of inappropriate behavior with the appropriate supervisory or management representative.

Confidentiality

All records and information of the Archdiocese and each Archdiocesan Affiliated Organization ("Archdiocesan Information") are considered confidential. Therefore, Church Personnel must treat all Archdiocesan Information accordingly. No Archdiocesan Information, including, without limitation, documents, notes, files, records, oral information, computer files or similar materials may be removed, copied or forwarded from the premises of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization without permission from an appropriate supervisory or management representative or except in the ordinary course of performing duties on behalf of the Archdiocese.

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

Church Personnel may not disclose or forward any confidential information, purposefully or inadvertently through casual conversation, to any unauthorized person inside or outside the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization. Church Personnel who are unsure about the confidential nature of specific information should ask an appropriate supervisory or management representative for clarification.

Accountability

The Archdiocese and all Archdiocesan Affiliated Organizations are responsible to their respective stakeholders, which include donors and others who have placed their trust in the Church. To uphold this trust, all Church Personnel will:

- Promote responsible stewardship of all resources of the Archdiocese and Archdiocesan Affiliated Organizations, including donations, grants, program fees, and all financial support.
- Use all resources of the Archdiocese and Archdiocesan Affiliated Organizations only for Church-related purposes. Church resources are never to be used for personal purposes, even if the use is intended to be temporary.
- Use all resources of the Archdiocese and Archdiocesan Affiliated Organizations in a prudent-like manner, avoiding unnecessary and excessive spending and wastefulness.
- Use credit cards, vendor relationships and lines of credit of the Archdiocese and Archdiocesan Affiliated Organizations only for their permitted purposes. They are never to be used for personal transactions, even if it is intended that funds of the Archdiocese and Archdiocesan Affiliated Organizations will not be used for payment.
- Not be a party to any fraud or embezzlement, or neglect their duty to safeguard all assets of the Archdiocese and Archdiocesan Affiliated Organizations.

Conflicts of Interest

All Church Personnel, as well as members of their Immediate Family (as defined below), should avoid any situation that may *create or appear to create* a conflict between his or her personal interests and the interests of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization.

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

- A conflict of interest can exist when persons employed by the Archdiocese (such as parishes, parish schools, the Pastoral Center) or an Archdiocesan Affiliated Organization (such as an independent school sponsored by the Archdiocese or a corporation or organization under the auspices of the Archdiocese), or volunteering for the Archdiocese or an Archdiocesan Affiliated Organization by serving as a trustee, director, governor, officer or having other governance authority or by serving on advisory or consultative boards or committees have a direct or indirect "financial interest" as defined below.
- A person has a "financial interest" if the person has, directly or indirectly, through business, investment or Immediate Family ("Immediate Family" meaning such person's spouse, parents, stepparents, children, stepchildren, siblings, mothers and fathers-in-law, sons and daughters-in-law, and brothers and sisters-in-law and any person sharing the household of such person (other than a tenant or employee). any one of the following:
 - An ownership or investment interest in any entity or individual with which the Archdiocese or an Archdiocesan Affiliated Organization has a transaction or arrangement.
 - A compensation arrangement with the Archdiocese or an Archdiocesan Affiliated Organization or with any entity or individual with whom the Archdiocese and/or any Archdiocesan Affiliated Organization has a transaction or arrangement.
 - A potential ownership or investment interest in, or compensation arrangement with, any entity or individual with whom the Archdiocese or an Archdiocesan Affiliated Organization is negotiating a transaction or arrangement.
 - Compensation includes direct and indirect remuneration as well as gifts or favors that are substantial in nature.

In order to avoid any situation that may create or appear to create a conflict between his or her personal interests and the interests of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization, the following general guidelines shall be followed:

- Church Personnel are not to take advantage of anyone to whom they are providing ministry or service in order to further their own personal, religious, political, business or economic interests.
- Church Personnel are not to solicit, accept or give any personal gifts, favors, or things of value which could influence, or which could be construed as influencing any decision or obligation to the performance of one's duties.

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

- Except as set forth below, reasonable business-related entertainment and gifts from business relationships of not more than \$50 are permitted, including traditional promotional events, as long as what is offered is consistent with usual business practice, cannot be construed as a bribe or a payoff, is not in violation of any law, and would not embarrass the Archdiocese, any Archdiocesan Affiliated Organization or the individual if disclosed publicly. If there is any reasonable doubt concerning the propriety of business-related entertainment and gifts, the matter should be discussed in advance with the individual's supervisor or the Archdiocesan General Counsel.
- It is to be noted that the restrictions contained in the preceding bullet are *not* intended to interfere with, or prevent, traditional arrangements, accommodations and relationships between bishops, priests, deacons and other religious, on the one hand, and those to whom they minister, on the other hand. In such cases, of course, reflective pastoral discretion is encouraged, especially in cases where the person to whom they minister may also be a supplier or vendor or potential supplier or vendor to the Archdiocesan Affiliated Organization with which the bishop, priest, deacon or other religious may be associated.
- In no event should a gift be accepted from a supplier or vendor or potential supplier or vendor during, or in connection with, contract negotiations with such person.
- In addition to the foregoing, an occasional meal or entertainment in the normal course of activities and business relations on behalf of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization, paid for by a business partner, is permitted provided that such hospitality is not excessive or unusual in nature.
- It is never acceptable to solicit gifts, gratuities or business courtesies for the benefit of any Church Personnel, Immediate Family member or friend.
- Church Personnel are not to knowingly take any action or make any statement that is intended to influence any undertaking of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization in such a way as to confer any benefit on such individual or anyone in the individual's Immediate Family or business.
- No Church Personnel serving on a board or committee of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization is to vote in connection with any decision that may constitute a conflict of interest; provided, however, that following a full and fair disclosure of such conflict of interest to the board or

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

committee, the other members of such board or committee may permit the disclosing person to participate in the discussion of the matter. In addition, nothing in this Code is intended to preclude any Church Personnel from serving on one or more boards or committees (whether or not they are associated with the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization) provided that, when appropriate, full and fair disclosure of such multiple relationships is made to each such board and committee.

- If any Church Personnel have any question about a possible conflict of interest, he or she is encouraged to talk with his or her supervisor and, if the circumstances require further interpretation, then with the Archdiocesan General Counsel.
- The Archdiocesan General Counsel will be the authority to determine, in the exercise of his sole discretion, if a conflict of interest or an appearance of a conflict of interest exists.
- General oversight of the Archdiocesan Administration of the Code of Conduct and Conflict of Interest Policy shall be the responsibility of the Audit Committee of the Archdiocesan Finance Council.

Political Activity

The Archdiocese encourages individual participation in civic affairs. However, Church Personnel are not to engage in political activities in a manner that may create the appearance that such activity is by or on behalf of the diocese. In this regard:

- Funds of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization may not be used for political contributions, directly or indirectly, in support of any party or candidate.
- Wherever lawful, however, the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization may contribute to an occasional local initiative where the charitable works or purposes and goals of the Catholic Church are furthered. However, no such contribution can and must not favor a candidate nor support a political campaign. Contributions to local initiatives must obtain advance permission from the Vicar General and Moderator of the Curia of the Archdiocese and the Archdiocesan General Counsel.
- Church Personnel are not to use any facilities, financial resources, or personnel of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization to endorse or oppose a candidate for public office.

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

- As interested citizens, Church Personnel are free to make lawful, individual, personal contributions to political candidates or campaigns but are in no way to do so in their capacity as employees, agents or representatives of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization.
- Before any Church Personnel who are employees of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization seeks any elected or appointed political office, including a local position (such as school board member), he or she must discuss this matter with the Vicar General and Moderator of the Curia's Office to ensure that no potential conflict of interest exists or appears to exist.

Disclosure

In connection with any actual or possible conflict of interest, an interested person must disclose the existence and nature of his or her financial interest and all material facts. In the event that an individual is uncertain whether an actual or potential conflict of interest exists, the individual should make disclosure of the circumstances that may give rise to an actual or potential conflict. Employees must make initial disclosure to their respective human resources office and clergy and volunteers should make initial disclosure to the Cabinet Secretary overseeing their Archdiocesan Affiliated Organization's activities.

A Disclosure Questionnaire (see **Exhibit A**) will be filled out annually by all individuals subject to this Code in order to determine actual or possible conflicts of interest.

Reporting/Confidentiality/No Retaliation

All Church Personnel are required to report any reasonably perceived violation of: (a) federal, state or local laws, rules and/or regulations; (b) this Code; (c) the Archdiocesan Code of Ministerial Behavior; (d) Archdiocesan personnel policies; (e) Archdiocesan financial policies, including questionable or improper accounting or auditing matters; as well as gross mismanagement, waste, fraud, embezzlement, neglect of duty; and actions that threaten or are viewed as harmful to the health, safety and welfare of others and any other financial, legal or canonical concerns (hereinafter collectively referred to as "Concerns").

- Reports of Concerns should be made to the pastor, principal, Vicar General, Chancellor, and/or Archdiocesan General Counsel or may be made to the independent and confidential service described on the attached **Exhibit B**. Reports made to pastors and principals are to be reported to the Vicar General and Moderator of the Curia and the Chancellor. All Concerns are to be reported as soon as possible. Reports of Concerns should include all

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

relevant information about the suspected act, including any material evidence that exists.

- Anyone reporting a Concern must act in good faith and have reasonable grounds for believing the information disclosed is reliable. The act of making allegations that prove to be unsubstantiated, and that prove to have been made maliciously, recklessly, or with the foreknowledge that the allegations are false, will be viewed as a serious disciplinary offense and may result in discipline, up to and including dismissal from their position with the Archdiocese and/or the Archdiocesan Affiliated Organization, as the case may be. Such conduct may also give rise to other actions, including civil lawsuits.
- Reports of Concerns, and investigations pertaining thereto, shall be kept confidential when permitted by law, consistent with the need to conduct an adequate investigation. Disclosure of reports of Concerns to individuals not involved in the investigation will be viewed as a serious disciplinary offense and may result in discipline, up to and including termination of the violator's position with the Archdiocese and/or the Archdiocesan Affiliated Organization, as the case may be. Such conduct may also give rise to other actions, including civil lawsuits.
- Church Personnel may confront an ethical issue where this Code or any other policy of the Archdiocese or Archdiocesan Affiliated Organization does not expressly provide an answer. Individuals should feel comfortable contacting the Archdiocesan General Counsel or using one of the other authorities described in this section.
- All reported violations of this Code will be investigated by the appropriate authority and, where appropriate, reported, including actions taken, to the Audit Committee of the Finance Council.
- The Archdiocese prohibits retaliation against Church Personnel who, in good faith, report or participate in the investigation of any Concerns. If any Church Personnel believe that they or others are the subject of retaliation for reporting Concerns or participating in an investigation, he or she must report it to the Vicar General and Moderator of the Curia, the Chancellor, and/or Archdiocesan General Counsel.
- All Church Personnel must cooperate completely in any investigation relating to the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization, and must be truthful at all times. Church Personnel may never interfere with or obstruct an investigation conducted by the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization or any government agency. In addition, Church Personnel may never disclose or discuss an investigation with unauthorized persons.

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

Legal Notice

This Code is not an employment contract. Adherence to the standards of the Code is, however, a condition of continued employment or other service to the Archdiocese and its Archdiocesan Affiliated Organizations. This Code does not give Church Personnel rights of any kind, and may be changed by the Archdiocese at any time without notice.

Failure to comply with any responsibilities established by this Code may result in disciplinary action, up to and including termination of employment or service, as the case may be, as appropriate, and may also require restitution or reimbursement from the Church Personnel involved and referral of the matter to government authorities under the guidance of the Archbishop, the Vicar General and Moderator of the Curia, the Archdiocesan General Counsel or their respective delegate.

ROMAN CATHOLIC ARCHBISHOP OF BOSTON

By: 
Sean Cardinal O'Malley, O.F.M., Cap
Archbishop of Boston

Date: February 28, 2011

By: 
James P. McDonough
Chancellor and Assistant Clerk

Date: February 28, 2011

Acknowledgement of Receipt

Archdiocese of Boston Code of Conduct and Conflict of Interest Policy

This will acknowledge that I have personally received a copy of the Archdiocese of Boston Code of Conduct and Conflict of Interest Policy, and that I have read it, had it read to me, or listened to it on CD or tape. I understand the contents of the Code and agree to comply with them.

Signature

Date: _____

Printed Name

Name of Employer or Name of Archdiocesan Affiliated Organization with which you are serving as an officer, Trustee, director, governor, member, volunteer, etc.:



Exhibit A

Archdiocese of Boston

**Code of Conduct and Conflict
of Interest Policy**

Disclosure Questionnaire

Name: _____

Name of Employer or Name of Archdiocesan Affiliated Organization with which you are serving as an employee, officer, Trustee, director, governor, member, volunteer, etc.:

Capitalized terms used herein and not defined herein shall have the respective meanings set forth in the Archdiocese of Boston Code of Conduct and Conflict of Interest Policy (the "Code").

Describe your job or position: _____

1. Are you or any member of your Immediate Family an officer, director, trustee, partner (general or limited), employee or regularly retained consultant of any company, firm, organization or other entity that presently has business dealings with the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization or which might reasonably be expected to have business dealings with the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization in the coming year? If so, please list the name of the company, firm, organization or other entity, the position held and the nature of the business.

CODE OF CONDUCT AND CONFLICT OF INTEREST POLICY

- 2. Do you or does any member of your Immediate Family have a financial or personal interest in any company, firm, organization or other entity in which the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization has a financial or other business interest?

- 3. Have you or any member of your Immediate Family accepted gifts, gratuities, lodging, dining or entertainment that might reasonably appear to influence your judgment or actions concerning the business of the Archdiocese or any Archdiocesan Affiliated Organization or were otherwise in violation of the Code ?

- 4. Do you have any other interest or role in any company, firm, organization or other entity where that interest or relationship might reasonably be expected to create an impression or suspicion among the public having knowledge of your acts that you engaged in conduct in violation of the Code or your trust as a bishop, priest, deacon, religious, seminarian, pastoral minister, administrator, lay employee, officer, director, trustee, governor, member or volunteer, as the case may be?

Signature: _____

Print name: _____

Date: _____

Exhibit B**Reporting to EthicsPoint® of Violations of the
Code of Conduct and Conflict of Interest Policy**

The Archdiocese of Boston has a firm commitment to financial transparency and fiscal responsibility. In recent years we have strengthened this commitment in a variety of ways, from publishing annual reports, requiring parish audits, undergoing a consultative budget process and more. We have also provided numerous policies, procedures and training to assist our clergy, religious, employees, staff and volunteers to be better financial stewards.

Another important way that we can remain good stewards of the financial resources entrusted to us is to provide a confidential method of reporting suspected ethics violations, financial improprieties or other such matters to an independent third party. EthicsPoint® will assist the Archdiocese by providing that support, allowing our employees to report their concerns in a confidential manner.

Reports may be filed either via the internet at www.rcab.ethicspoint.com* or via one of EthicsPoint's® trained specialists at 1-866-491-5283.

We pray that this may remind us all of our duty to be good stewards of the gifts that God has given to us.

**Attention: This website is hosted on EthicsPoint's® secure servers and is not part of the Roman Catholic Archdiocese of Boston website or intranet.*

Annexe 5 : Extrait du *Sample Lay Parish Policies*

[required text]

STANDARDS OF BEHAVIOR

Many factors are operative in carrying out the Mission of the Church. Some of them include respect for the dignity of the individual; responsible stewardship of all the goods, materials and information at our disposal; and a sense of responsibility and mutual respect that allow us to work together to accomplish our mutual goals.

It is expected that staff members of the Parish will exercise good judgment in following norms of professional conduct and decency, as would be required in any other professional environment. The Code of Ministerial Behavior and the Code of Conduct/Conflict of Interest Policies (found in the Appendix) are applicable to all Parish staff members

The following standards, though by no means all-inclusive, are designed to help meet these goals. Failure to meet these standards (and others which may not be specifically cited here) will affect performance appraisals and may be grounds for disciplinary action up to and including termination.

ANTI-HARASSMENT POLICY

It is the goal of the Pastoral Center to promote a workplace that is free of any form of harassment based upon an individual's gender/gender identity, race, color, age, national origin, religion, ethnicity, ancestry, handicap or disability, veteran status, military status, genetic information, or any other legally protected status (herein referred to as a person's "Protected Status"). Sexual harassment is discussed in a separate policy.

Harassment of staff members based upon their Protected Status occurring in the workplace or in any other settings in which staff members may find themselves in connection with their employment will not be tolerated.

Further, any retaliation against an individual who has complained about harassment prohibited by this Policy or the law, and/or retaliation against an individual for cooperating or assisting with an investigation or a harassment complaint is similarly unlawful and will not be tolerated. To achieve our goal of providing a workplace free from harassment, the conduct that is described in this Policy will not be tolerated. A procedure through which inappropriate conduct will be addressed is also included.

Because the Archdiocese takes allegations of harassment seriously, we will respond promptly to complaints of harassment. Where it is determined that such inappropriate conduct has occurred, we will act promptly to eliminate the conduct and impose such corrective action as is necessary. This includes disciplinary action up to and including termination, where appropriate.

Please note that while this Policy sets forth our goal of promoting a workplace that is free of harassment based upon a person's Protected Status, the Policy is not designed or intended to limit our authority to discipline or take remedial action for workplace conduct which we deem unacceptable regardless of whether that conduct satisfies the definition of harassment covered by this Policy.

EXTRAIT DU *SAMPLE LAY PARISH POLICIES*

This Policy applies to all staff members, including department heads. The Policy also prohibits harassment by any person, whether or not a staff member, against or toward a staff member.

Definition of Harassment, Other Than Sexual Harassment

Sexual harassment is defined in our Sexual Harassment Policy.

The definition of harassment prohibited by this Policy is broad. It may include any conduct that degrades or shows hostility or aversion toward an individual because of his/her Protected Status, or that of his/her relatives, friends, or associates, and that (1) has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile, or offensive working environment; (2) has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance; or (3) otherwise adversely affects an individual's employment opportunity.

Examples of Harassment

Any number of actions may constitute harassment prohibited by this Policy. The following are some examples of actions which, when based on or directed at a person because of his/her Protected Status, can constitute harassment:

- Verbal harassment; *e.g.*, suggestive, insulting or derogatory comments, epithets, innuendoes, sounds, jokes, threats, teasing or slurs;
- Physical harassment; *e.g.*, assault, impeding or blocking movement, or any unwanted physical contact or interference with normal work or movement, including touching, pinching, brushing the body, sexual contact or assault;
- Non-verbal harassment; *e.g.*, suggestive, insulting or derogatory writing, e-mails, letters, posters, cartoons, suggestive objects, pictures, or drawings; also such actions as leering, whistling, or obscene gestures.

Reporting Harassment

If you feel you have been subjected to harassment, you should report the matter, either orally or in writing, to your department head or Pastor. Upon receipt of a complaint, it is the responsibility of the department head or Pastor to promptly notify Human Resources so that an appropriate investigation may be conducted.

If, for any reason, you feel that you cannot report the matter to your department head or Pastor, you should report the incident to Jim DiFrancesco, Director of Human Resources, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, 617-746-5829 or, Katelyn Perry, Human Resources Consultant, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, 617-746-5736. These individuals are available to discuss any concerns you may have and to provide information to you about our Policy on harassment and our complaint process.

Harassment Investigation

When we receive a complaint, we will promptly investigate the allegation in a fair and expeditious manner. The investigation will be conducted in such a way as to maintain

EXTRAIT DU *SAMPLE LAY PARISH POLICIES*

confidentiality to the extent practicable under the circumstances. Our investigation will include a private interview with the person filing the complaint and with witnesses. We will also interview the person alleged to have committed harassment. When we have completed our investigation, we will, to the extent appropriate, inform the person filing the complaint and the person alleged to have committed the conduct of the results of that investigation.

If it is determined that inappropriate conduct has occurred, we will act promptly to eliminate the offending conduct, and where it is appropriate, we will impose disciplinary action.

Disciplinary Action

If it is determined that inappropriate conduct has been committed by a staff member, we will take such action as is appropriate under the circumstances. Such action may range from counseling to termination of employment and/or assignment, and may include such other forms of disciplinary action as deemed to be appropriate under the circumstances.

State and Federal Remedies

In addition to reporting violations of the Anti-Harassment Policy to the persons named above, if you believe you have been subjected to harassment, you may also file a formal complaint with either or both of the government agencies listed below:

The United States Equal Employment
Opportunity Commission ("EEOC")
475 Government Center
Boston, MA 02203 phone: (800) 669-4000

The Massachusetts Commission Against
Discrimination ("MCAD")
One Ashburton Place – Room 601
Boston, MA 02108
phone: (617) 994-6000

Using the complaint process within the Archdiocese does not prohibit you from filing a complaint with these government agencies. Both agencies have a short time limitation (from the time of alleged harassment) in which you must file a formal complaint/claim: EEOC - 300 days; MCAD – 300 days.

POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT

In keeping with our belief in the inherent dignity of each and every individual person, it is the goal of the Archdiocese of Boston to provide a work environment where all persons are treated with respect. Consistent with this goal, it is the policy of the Archdiocese of Boston to promote a workplace that is free from sexual harassment.

Sexual harassment occurring in the workplace or in any setting in which staff members may find themselves in connection with their employment or assignment is unlawful, demeaning to the individual, and will not be tolerated. Similarly, retaliation against an individual who has raised a

EXTRAIT DU *SAMPLE LAY PARISH POLICIES*

concern about sexual harassment, or against any individual cooperating with a sexual harassment complaint investigation, is also unlawful and will not be tolerated.

To maintain a workplace free from sexual harassment, this Policy includes definitions of sexual harassment, examples of inappropriate conduct and a process for reporting complaints of sexual harassment. Additionally, because the Archdiocese takes allegations of sexual harassment seriously, we will respond promptly to such complaints and, where it is determined that such inappropriate conduct has occurred, we will act promptly to eliminate the conduct and impose such corrective action as is necessary, including disciplinary action where appropriate.

Please note that while this Policy promotes a workplace that is free of sexual harassment, the Policy is not designed or intended to limit our authority to discipline or take remedial action for any workplace conduct which the Archdiocese deems unacceptable, regardless of whether or not the conduct meets the definition of sexual harassment.

Definitions:

Sexual Harassment:

Massachusetts' legal definition for sexual harassment is as follows: "*sexual harassment*" means unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and verbal or physical conduct of a sexual nature when:

- (a) submission to or rejection of such advances, requests or conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of employment/assignment or as a basis for employment/assignment decisions; or
- (b) such advances, requests or conduct have the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance by creating an intimidating, hostile, humiliating or sexually offensive work environment.

Under these definitions, direct or implied requests by a superior for sexual favors in exchange for actual or promised position benefits such as favorable reviews, salary increases, promotions, increased benefits, or continued employment constitutes sexual harassment.

The legal definition of sexual harassment is broad and in addition to the above examples, other unwelcome sexually oriented conduct that has the effect (whether it is intended or not) of creating a work place that is sexually hostile, offensive, intimidating or humiliating to male or female staff members, may also constitute sexual harassment.

While it is not possible to list all those additional circumstances that may constitute sexual harassment, the following are some examples of conduct which, if unwelcome, may constitute sexual harassment depending on the totality of the circumstances including the severity of the conduct and its pervasiveness:

- Unwelcome sexual advances - whether they involve physical touching or not;
- Sexual epithets, jokes, written or oral references to sexual conduct; gossip regarding one's sex life; sexually-oriented comments about an individual's

EXTRAIT DU *SAMPLE LAY PARISH POLICIES*

- body; comments about an individual's sexual activity, deficiencies, or prowess;
- The display of sexually suggestive objects, pictures, cartoons, etc.;
 - Sexually explicit voice mail, e-mail, graphics, downloaded material or websites in the workplace;
 - Unwelcome leering, whistling, brushing against the body, sexual gestures, suggestive or insulting comments;
 - Inquiries into one's sexual experiences; and
 - Discussion of one's sexual activities.

Retaliation/Retaliatory Action:

All staff members should take special note that retaliation against an individual who has complained about sexual harassment, and retaliation against individuals for cooperating or assisting with an investigation of a sexual harassment complaint is unlawful and will not be tolerated.

For the purpose of this Policy, the terms "retaliation" and "retaliatory action" can include, but are not limited to (a) the denying or withholding of any tangible job benefits, *e.g.*, promotions, increases in compensation, benefits, and requested transfers or (b) the assessment of an adverse employment decision against the staff member, *e.g.*, job demotion, unfavorable job evaluation, withholding of a favorable recommendation, undesired transfer or change in work schedule, or other unfavorable change in the terms and conditions of employment. Retaliation can be any action that produces an injury or harm that a reasonable person would find materially adverse and/or which might dissuade a reasonable person from making or supporting a complaint of harassment. In addition to actions that are materially disadvantageous, retaliation also includes threats, intimidation, coercion, or other interference with employment directed toward a person because the person complained of harassment or assisted or encouraged another who complained of harassment.

Process for Complaints of Sexual Harassment

If you feel you have been subjected to sexual harassment, you should report the matter, either orally or in writing, to your department head or Pastor. Upon receipt of a complaint, it is the responsibility of the department head or Pastor to promptly notify Human Resources so that an appropriate investigation may be conducted.

If, for any reason, you feel that you cannot report the matter to your department head or Pastor, you should report the incident to Jim DiFrancesco, Director of Human Resources, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, 617-746-5829 or, Katelyn Perry, Human Resources Consultant, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, 617-746-5736. These individuals are available to discuss any concerns you may have and to provide information to you about our Policy on Sexual Harassment and our complaint process.

Sexual Harassment Investigation

When we receive a complaint, we will promptly investigate the allegation in a fair and expeditious manner. The investigation will be conducted in such a way as to maintain

EXTRAIT DU *SAMPLE LAY PARISH POLICIES*

confidentiality to the extent practicable under the circumstances. Our investigation will include a private interview with the person filing the complaint and with witnesses. We will also interview the person alleged to have committed harassment. When we have completed our investigation, we will, to the extent appropriate, inform the person filing the complaint and the person alleged to have committed the conduct of the results of that investigation.

If it is determined that inappropriate conduct has occurred, we will act promptly to eliminate the offending conduct, and where it is appropriate, we will impose disciplinary action.

Disciplinary Action

If it is determined that inappropriate conduct has been committed by a staff member, we will take such action as is appropriate under the circumstances. Such action may range from counseling to termination of employment and/or assignment, and may include such other forms of disciplinary action as deemed to be appropriate under the circumstances.

State and Federal Remedies

In addition to reporting violations of the Archdiocesan Sexual Harassment Policy to the persons named above, if you believe you have been subjected to sexual harassment, you may also file a formal complaint with either or both of the government agencies listed below:

The United States Equal Employment
Opportunity Commission ("EEOC")
475 Government Center
Boston, MA 02203 phone: (800) 669-4000

The Massachusetts Commission Against
Discrimination ("MCAD")
One Ashburton Place – Room 601
Boston, MA 02108
phone: (617) 994-6000

Using the complaint process within the Archdiocese does not prohibit you from filing a complaint with these government agencies. Both agencies have a short time limitation (from the time of alleged harassment) in which you must file a formal complaint/claim: EEOC - 300 days; MCAD – 300 days.

[required text]

Unacceptable Conduct

In addition to violations of the Code of Ministerial Conduct and the Code of Conduct and Conflict of Interest Policies, the following are further examples of conduct that is considered unacceptable and which may lead to immediate termination.

- Fighting
- Possession of weapons on Parish property
- Theft
- Violence or threats of violence
- Destruction of property
- Unlawful discrimination or harassment
- Possession of illegal drugs
- Working under the influence of alcohol or illegal drugs; use, possession or distribution of alcohol or illegal drugs while at work
- Dishonesty
- Falsification of records
- Insubordination
- Excessive or inappropriate use of personal cell phones, PDAs or other electronic devices
- Violation of the Electronic Use Policy
- Commission of a felony or other serious crime
- Personal conduct outside work time that is contrary to the moral teachings of the Catholic Church, as determined at the sole discretion of the Archbishop of Boston or his delegate (e.g., participation in public demonstration or personal action which openly conflicts with Church teaching, public criticism of the Archbishop, the Church or its teachings, etc.).
- Serious policy violations

In addition to this list, which is not exhaustive, any other form of disruptive, inappropriate and/or illegal behavior as determined by the Pastor and/or the Archdiocese will not be tolerated and may result in immediate termination.

Annexe 6 : Lettre d'intention relative à la constitution d'une branche professionnelle pour les personnels des diocèses de l'Église de France

LETTRE D'INTENTION
RELATIVE A LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNELS
DES DIOCESES DE L'EGLISE DE FRANCE

Entre :

L'Union des associations diocésaines de France (ci-après UADF), représentée par Mgr Georges Pontier, Président de l'UADF, et Mgr Jean-Yves Nahmias, Président de la commission sociale de l'UADF.

Et les organisations syndicales participant aux négociations :

La Confédération CFE CGC
représentée par Mme Pauline Nkongo

La Fédération des syndicats CFTC
représentée par M. Jean-François Hatton et Mme Ann-Dominique Merlet

ADN
+ 2nd.
G.P.

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES
PERSONNELS DE DIOCÈSE DE L'ÉGLISE DE FRANCE

Depuis plusieurs années, l'assemblée plénière des évêques de France a encouragé le développement du dialogue social au sein des diocèses, dans l'esprit de l'enseignement social de l'Église catholique et en réponse aux demandes des organisations syndicales représentatives. La démarche visant à négocier des accords collectifs et à mettre en œuvre une politique des ressources humaines a été laissée à l'initiative de chaque diocèse, pour respecter sa légitime autonomie. Cette orientation, mise en œuvre très largement par les différents diocèses, a porté de nombreux fruits au bénéfice des diocèses concernés et de leurs salariés : clarification et simplification des structures « employeurs », mise en place d'institutions représentatives du personnel, signature de nombreuses conventions collectives diocésaines, d'accords collectifs spécifiques ou mise en place d'accords atypiques.

La branche professionnelle doit être d'abord au service des employeurs et des salariés des associations diocésaines pour pouvoir agir sur le cours des choses plutôt que seulement gérer des normes et des statuts.

Le dialogue social de branche devra s'engager dans un esprit de partenariat et s'efforcera de régler les inévitables difficultés et différends par le dialogue, la médiation et la négociation conduits de bonne foi et avec loyauté. La branche aura à connaître notamment de la complexité de situations que peuvent engendrer, au regard du droit du travail qui fait autorité en la matière, certaines dispositions du code de droit canonique. La spécificité des institutions de l'Église catholique doit à l'évidence s'exercer dans le respect de la réglementation du travail, mais elle peut générer localement des problèmes d'application que la branche pourrait prévenir en diffusant des règles de bonne pratique.

L'hétérogénéité des territoires et des acteurs liée à la taille et au caractère de chaque diocèse est une réalité. Le travail au sein des différentes structures de l'Église catholique dans les diocèses implique une étroite collaboration et complémentarité entre les clercs, les laïcs salariés et les laïcs bénévoles.

Cette diversité, parfois source de difficultés, doit être prise en considération par les responsables et les institutions représentatives du personnel, acteurs du dialogue social de la branche.

Chacun des partenaires, employeurs et syndicats, a besoin d'apprendre et de gagner en compétences pour trouver la bonne approche et le bon positionnement : une culture de partenariat ne se décrète pas, elle se construit dans le temps grâce à la compétence et à l'estime mutuelle, et dans une loyale coopération.

ADP AB UP + G.S.
G.P.

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES
PERSONNELS DE DIOCÈSE DE L'ÉGLISE DE FRANCE

Publicité et dépôt de l'accord

En vertu de l'article L.2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris le lundi 8 février 2016
En 7 exemplaires originaux

Union des associations diocésaines de France

Mgr Georges Pontier
Président de l'UADF

Mgr Jean-Yves Nahmias
Président de la Commission sociale de l'UADF

La Confédération CFE CGC
Mme Pauline Nkongo

M. Jean-François Hatton

La Fédération des syndicats CFTC

Mme Ann-Dominique Merlet

Annexe 7 : Accord de méthode relatif à la constitution d'une branche professionnelle pour les diocèses de l'Église catholique en France

ACCORD DE METHODE
RELATIF A LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES DIOCESES DE
L'EGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE

Entre :

L'Union des associations diocésaines de France (ci-après UADF), représentée par Mgr Georges Pontier, Président de l'UADF, et Mgr Jean-Yves Nahmias, Président de la commission sociale de l'UADF.

Et les organisations syndicales participant aux négociations :

La Fédération des services CFDT
représentée par M. Manu Lecot

La Confédération CFE CGC
représentée par Mme Pauline Nkongo

La Fédération des syndicats CFTC
représentée par M. Jean-François Hatton et Mme Ann-Dominique Merlet

ADN ac + mw
A GP JY

SOMMAIRE

Préambule

- 1. Objet**
 - 2. Champ d'application de la branche**
 - 3. Agenda social 2016-2018**
 - 4. Organisation des négociations et moyens alloués**
 - 5. Constitution d'une commission nationale paritaire d'interprétation et de validation des accords**
 - 6. Publicité et dépôt de l'accord**
-

ADD *duc* *T h n f*
H *GP* *W*
2

ACCORD DE MÉTHODE RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES DIOCÈSES
DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE

PREAMBULE

Aujourd'hui, l'Union des associations diocésaines de France (UADF), représentant les employeurs, et les organisations syndicales représentatives participant aux négociations expriment leur volonté commune de constituer une branche professionnelle au sens de l'article L2232-5 du code du travail. La signature du présent accord sera constitutive de la création de cette branche.

La décision de franchir cette nouvelle étape répond aussi bien à des raisons de fond qu'à des questions d'opportunité : d'une part, il est naturel que les institutions de l'Église catholique mettent en œuvre pour elles-mêmes les principes d'organisation et de relations sociales que l'Église catholique préconise pour le monde du travail, au moment où l'ensemble des salariés travaillant dans les associations diocésaines et paroissiales représente près de 12 000 personnes ; d'autre part, une branche professionnelle peut répondre à des besoins concrets pour faciliter la mise en œuvre du droit du travail et adapter les dispositions générales aux spécificités d'un secteur particulier comme l'Église catholique. La branche professionnelle peut être un lieu pertinent de régulation sociale et constituer un cadre général de droits et de devoirs pour tous les salariés et les employeurs des entités ecclésiales.

La branche offrira un socle juridique à partir duquel pourra s'organiser la vie sociale des diocèses et des paroisses dans des conditions homogènes et équitables. Il y aura lieu de bien tenir compte du caractère propre des institutions ecclésiales, aussi bien dans leur finalité que dans leurs modalités de fonctionnement, et de respecter l'identité économique et sociale des diocèses. La branche aura ainsi à mettre en œuvre le principe de subsidiarité. Ce principe implique que la branche constitue un socle commun de dispositions que les diocèses et paroisses auront à appliquer et suppose aussi que les instances diocésaines et paroissiales pourront préciser, adapter, voire compléter les dispositions sociales de la branche afin de leur permettre de continuer d'exercer leurs capacités d'initiative, leur liberté d'action et leurs responsabilités.

Enfin il est expressément convenu que la branche professionnelle des diocèses de l'Église catholique en France fera l'objet d'une construction progressive. Les signataires du présent accord déterminent les thèmes prioritaires à traiter, selon les besoins des diocèses et de leurs salariés.

Le dispositif conventionnel s'élaborera ainsi progressivement, accord après accord, selon un agenda social consistant et structuré, détaillé ci-après.

.

UADF + 2017
ADD H GP 3 MY

ACCORD DE MÉTHODE RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES DIOCÈSES
DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE

1. Objet

Le présent accord a pour objet de préciser :

1. Le champ d'application professionnel et territorial de la branche
 2. L'agenda social 2016-2018 organisant les thématiques de négociation
 3. La composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation
 4. La mise en place, la composition, l'organisation et les moyens alloués à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation des accords
- La commission sera également chargée de veiller aux bonnes conditions d'exercice du dialogue social

2. Champ d'application professionnel et territorial de la branche

Le présent accord de méthode vise à constituer une branche d'activité spécifique pour les structures employeurs des diocèses de l'Eglise catholique en France.

L'activité principale de ces structures consiste à assurer et organiser les moyens matériels et à gérer les ressources au soutien de l'activité de l'Eglise catholique.

Cette branche aura pour objet de définir, par la négociation collective avec les organisations syndicales, les conditions d'emploi du personnel laïc salarié occupé dans les différentes structures employeurs citées ci-après.

Sont ainsi inclus dans la branche les employeurs des structures suivantes, situées sur le territoire français, en métropole et dans les DOM à l'exclusion des structures employeurs situées dans les diocèses concordataires directement rattachés au Saint-Siège (Metz et Strasbourg) dont les personnels sont régis par un statut de droit public :

- les associations diocésaines en charge de la gestion directe du diocèse (curie, services diocésains, maisons diocésaines...) et les paroisses
- les structures employeurs en charge de la gestion des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME)
- les autres entités relevant d'une convention collective ou accord collectif diocésain, ou d'un accord atypique diocésain, telles que :
 - o les associations de gestion des maisons diocésaines
 - o les autres structures diocésaines telles que des maisons d'accueil, séminaires, sanctuaires, (sous réserve qu'elles ne relèvent pas de conventions collectives professionnelles spécifiques)
- la structure employeur que constitue l'Union des associations diocésaines de France (UADF)

A tout moment, chaque président d'association (ou responsable d'entité diocésaine ou paroissiale autre qu'associative) dont l'activité est en relation avec les missions de l'Eglise catholique pourra déclarer son adhésion aux accords collectifs signés dans le cadre de la branche selon les dispositions légales en vigueur.

mc +hw
ADDF GP 4 my

ACCORD DE MÉTHODE RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES DIOCÈSES
DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE

La présente branche n'inclut pas les ministres ordonnés ni les membres des congrégations religieuses et des instituts de vie consacrée, ni les aumôniers de prisons ou d'hôpitaux qui relèvent de statuts légaux spécifiques, sauf s'il existe un contrat de travail salarié formel avec un des employeurs des structures précitées.

D'autre part, elle n'inclut pas les personnels des établissements scolaires et hospitaliers ou centres médico-sociaux agréés puisqu'ils relèvent de conventions collectives propres.

3. L'agenda social 2016-2018

Dès signature du présent accord, les parties s'engagent à négocier selon un agenda précis pour les trois prochaines années sur des thématiques prioritaires qui feront l'objet d'accords spécifiques :

Janvier à décembre 2016

1. Négociation en vue d'un accord sur la durée et l'organisation du temps de travail
2. Mise en place d'un inventaire social relatif aux données suivantes :
 - la protection santé et prévoyance,
 - les grilles de classifications,
 - la typologie des emplois et des effectifs salariés,
 - la formation,
 - les instances représentatives du personnel.
3. Négociation en vue d'un accord sur la formation et le développement des compétences

Janvier à décembre 2017

1. Négociation en vue d'un accord sur la formation et le développement des compétences (suite)
2. Négociation en vue d'un accord sur l'emploi et le suivi des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME)
3. Négociation annuelle obligatoire (NAO)

Janvier à décembre 2018

1. Négociation en vue d'un accord sur les garanties sociales en matière de santé et de prévoyance
2. Négociation en vue d'un accord sur la classification des emplois

Cet agenda sera ajusté chaque année en fonction de l'avancement des négociations.

MC
ADP
F
G.P.
5
W

4. La composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation.

4.1 Composition

La commission nationale paritaire de négociation est composée à part égale de représentants d'employeurs et salariés :

- Pour le collège employeur, à titre indicatif :
 - le président du conseil épiscopal pour les affaires économiques, sociales et juridiques (CAESJ),
 - un évêque, président d'une association diocésaine, membre du CAESJ,
 - un économiste diocésain, membre du CAESJ,
 - trois économistes ou responsables RH diocésains,
 - la secrétaire générale adjointe de l'UADF, en charge des questions économiques et sociales et un conseiller social de l'UADF.

- Pour le collège salarié :
 - trois représentants par organisation syndicale représentative

4.2 Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre trimestrielle minimum de la commission paritaire nationale de négociation.

Des rencontres sous forme de groupe de travail technique restreint seront mises en place en alternance des rencontres nationales et selon les thématiques abordées.

Lors de ces réunions de groupes de travail technique, chaque organisation syndicale représentative pourra se faire représenter par deux de ses membres.

La convocation, rappelant l'ordre du jour décidé communément à chaque fin de séance, sera jointe au relevé de décisions de chaque séance, lequel sera validé paritairement en début de chaque séance.

Tout document nécessaire au travail en instance de négociation sera adressé, dans la mesure du possible, au minimum quinze jours avant la séance prévue.

4.3 Moyens

- Les heures consacrées au temps de réunion de négociation et aux temps de trajet relatifs à ces négociations sont considérées comme temps de travail effectif pour les salariés des diocèses participant aux négociations.
- Un quota d'heures de délégation sera attribué à chacun des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation pour le temps consacré à la préparation des rencontres de négociation. Ce quota d'heures de délégation sera équivalent au temps de négociation en séance.
- Ce temps de préparation sera évalué à 7h pour une journée de négociation et à 3,5h pour une demi-journée de négociation.

duc
+ hnd
ADP GP
6 MY

ACCORD DE MÉTHODE RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES DIOCÈSES
DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE

- Les frais de déplacement des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation seront pris en charge sur base de justificatifs ne pouvant excéder :
 - o la valeur d'un billet de train de 2^{ème} classe pour le transport, et le cas échéant des frais de métro,
 - o le remboursement des frais de repas sur base de cinq Minimum Garanti ^(*),
 - o le remboursement des frais d'hébergement, sur base de vingt Minimum Garanti.
- L'ensemble de ces moyens sera financé par un budget national spécifique octroyé par l'UADF.

() A compter du 1er janvier 2016, le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail est fixé à 3,52 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Il est revalorisé chaque année par décret.*

5. Constitution d'une commission nationale paritaire d'interprétation et de validation des accords

Les parties signataires créent la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation des accords (CPNIV) dont les missions principales s'entendent, d'une part, à l'examen des accords collectifs au vu des dispositions de l'article L2232-22¹, et d'autre part au respect des accords collectifs nationaux.

5.1 Composition

La CPNIV est composée à part égale de représentants d'employeurs et salariés :

- deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche,
- autant de représentants d'employeurs que de membres salariés.

5.2 Organisation

La commission se réunit autant que nécessaire et systématiquement en cas de saisine portant sur la validité des accords conclus au titre des dispositions de l'article L2232-22 du code du travail.

La commission se réunira afin de mettre en place le règlement intérieur de la CPNIV.

¹ La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit les dispositions suivantes : doivent être soumis à l'approbation de la commission paritaire de branche, les accords conclus en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, en l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, par les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-1. Ces accords doivent également être signés par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

du C
ADD
GP
7
M

ACCORD DE MÉTHODE RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES DIOCÈSES
DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE

5.3 Moyens

Les moyens dédiés aux membres de la CPNIV sont identiques à ceux de la commission paritaire de négociation visée au 4.3 du présent accord.

6. Publicité et dépôt de l'accord

En vertu de l'article L.2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris le lundi 8 février 2016
En huit exemplaires originaux

Union des associations diocésaines de France

Mgr Georges Pontier
Président de l'UADF



Mgr Jean-Yves Nahmias
Président de la Commission sociale de l'UADF.



La Fédération des services CFDT
M. Manu Lecot



La Confédération CFE CGC
Mme Pauline Nkongo



M. Jean-François Hatton



La Fédération des syndicats CFTC

Mme Ann-Dominique Merlet



Annexe 8 : Lettre à Y. Hamant



Le Président

Monsieur Yves HAMANT

Lourdes, le 7 novembre 2013

Monsieur,

Avec plusieurs autres personnes vous avez adressé aux évêques de France un appel vigoureux pour dénoncer des pratiques relevant de dérives sectaires à l'intérieur même d'institutions d'Eglise. Nous l'avons reçu comme le cri de personnes souffrant au cœur de l'Eglise en raison de ce qu'elles ont vécu personnellement ou de ce que leurs proches ont vécu ou vivent encore. Nous pensons à ceux et celles qui sont blessées, parfois de manière durable par le comportement de certains membres de l'Eglise. Comme Président de notre Conférence, je voudrais en notre nom à tous, vous dire que ces pratiques nous heurtent et nous choquent. Vous assurer de notre prière pour eux ne suffit pas ; nous voulons porter avec eux leur souffrance, les assurer de notre compassion, les aider dans leur reconstruction.

L'Evangile du Christ que nous voulons servir est une école de liberté spirituelle et celui qui ne sert pas cette liberté ne peut se réclamer de l'Evangile. A plusieurs reprises dans le passé, nous avons alerté les fidèles mais aussi les familles sur le danger de certains groupes qui ne nous paraissaient pas promouvoir un comportement juste par rapport à l'Evangile. Nous avons interpellé des responsables pour leur faire part de nos interrogations. Bien souvent alors, nous n'avons reçu de la part de tous ceux à qui nous nous adressions que méfiance et silence. Je peux vous assurer que ce n'est pas un réconfort de savoir que nos remarques d'alors étaient justifiées.

Certains comportements que vous dénoncez relèvent de la justice pénale. Personne n'est au-dessus de la loi. Il est sans doute utile de le rappeler. Il appartient aux victimes qui le souhaitent de porter plainte devant la justice lorsqu'il y a matière.

Nous voulons vous dire avec force que nous souhaitons continuer à agir pour que des situations se clarifient, pour que la vérité puisse apparaître lorsque c'est nécessaire et pour que ceux qui ont été victimes de procédés déviants trouvent auprès des évêques une oreille attentive et compréhensive.

En vous assurant de notre prière, et en vous remerciant de votre démarche, je vous assure, monsieur de ma respectueuse considération dans le Christ.



+ Georges PONTIER
Archevêque de Marseille
Président de la Conférence des évêques de France