

VIE CONSACRÉE ET DROIT CANONIQUE

BULLETIN UISG

NUMÉRO 162, 2017

INTRODUCTION	2
RESPONSABILITÉ DU LEADERSHIP ENTRE L'AUTONOMIE ET L'OBÉISSANCE AUX CONSTITUTIONS <i>Sr. Simona Paolini, FMGB</i>	4
APPLICATION DE LA DISCIPLINE AU SEIN DES COMMUNAUTÉS DANS LE CONTEXTE AFRICAIN PARTICULIÈREMENT SUR LA MAUVAISE GESTION DES FONDS <i>Sr. Mary Gérard Nwagwu, DMMM</i>	10
SÉPARATION DE L'INSTITUT: QUELQUES NOTES PRATIQUES <i>Sr. Mary Wright, IBVM</i>	25
QUAND ON QUITTE LA VIE RELIGIEUSE, QU'EST - CE QUI SE PASSE APRÈS? ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES DANS LE PROCESSUS DE SORTIE DE LA FORMATION RELIGIEUSE <i>Sr. Chinyeaka C. Ezeani, MSHR</i>	33
LA VIE À L'UISG	51

INTRODUCTION

En 2015, l'UISG a mis en place un **Conseil International de Droit Canonique** (CLC), composé par des expertes religieuses de Droit Canonique provenant de différentes zones géographiques.

Les religieuses sont: *sr. Mary Wright, IBVM* (Australie); *sr. Marjory Gallagher, SC* (Canada), qui malheureusement est décédée en Novembre dernier; *sr. Mary Gerard Nwagwu, DMMM* (Nigeria); *sr. Licia Puthuparambil, SMI* (Inde) et *sr. Tiziana Merletti, SFP* (Italie).

Les raisons qui ont inspiré le Comité Directeur de l'UISG pour créer cette réalité sont différentes.

Tout d'abord, la nécessité d'identifier les canonistes qui pourraient donner des conseils aux Supérieures Générales et à d'autres supérieures majeures sur des questions qui pourraient se poser dans le contexte de la vie religieuse féminine.

Dans de nombreuses régions du monde, en fait, les religieuses ayant obtenu des titres de maîtrise et de doctorat en Théologie, Ecriture Sainte, et en Droit Canonique deviennent invisibles lorsqu'elles retournent dans leur congrégation. Même si elles donnent une contribution exceptionnelle au sein de leurs congrégations respectives, elles demeurent inconnues à d'autres. En outre, lorsque les Supérieures Générales cherchent une consultance canonique, presque toujours le canoniste local est un prêtre diocésain avec peu ou pas d'expérience de la vie religieuse féminine. Le soutien d'une consultance canonique adéquate est particulièrement indispensable dans les zones où la vie religieuse est en croissance rapide.

Les objectifs du Conseil International du Droit Canon sont donc les suivants:

1. Explorer une variété de manières de fournir un service canonique pour les Supérieures Générales.
2. Créer un réseau mondial de femmes religieuses canonistes disponibles pour donner des conseils aux Supérieures Générales dans différentes parties du monde.
3. Offrir des ateliers ou d'autres possibilités de formation, en vue d'accroître la compétence canonique entre les femmes religieuses.

Depuis 2015 jusqu'à aujourd'hui la consultation canonique a été offerte à plusieurs Supérieures Générales à travers des rencontres, des appels téléphoniques et des contacts e-mail. Un *séminaire* pour 40 femmes religieuses canonistes a eu lieu à Nemi, en Décembre 2015 et un *Atelier de Droit Canonique* a eu lieu en mai 2016. Un premier *atelier sur la Reconfiguration* a été organisé par le Conseil des

canonistes en Novembre 2016 et un deuxième en Janvier 2017. Enfin, deux ateliers de Droit Canonique ont eu lieu à Nairobi (Kenya) du 20 au 26 Février 2017. D'autres événements sont prévus et vous pouvez consulter le site Web de l'UISG (www.uisg.org) pour avoir des informations à propos des prochains rendez-vous.

Dans ce numéro du Bulletin, nous publions quelques-unes des réflexions qui ont été présentées aux participantes des différents ateliers de Droit Canonique organisés par l'UISG, pour permettre à toutes les Supérieures Générales, et surtout à celles qui n'y ont pas participé, de pouvoir en bénéficier.

Sr. Simona Paolini a traité la *Responsabilité du Leadership* avec les participantes à l'Atelier de Droit Canonique sur la Reconfiguration (UISG, Novembre 2016). Ce qui est demandé aujourd'hui à la Responsabilité du Leadership, est de se situer entre l'autonomie et l'obéissance, pour rendre fécond leur propre charisme, à travers des choix prophétiques et réalisables, avec un style renouvelé, que l'Église elle-même suggère dans le cheminement actuel.

Sr. Mary Gerard Nwuagwu, pour les participantes au Séminaire de Droit Canonique (UISG, Mai 2016) a traité la question difficile de la *discipline au sein des Instituts de Vie Consacrée*. Dans sa réflexion, partant des normes de la discipline spécifiées par l'Église dans le code de Droit canonique, Sr. Mary Gerard fait une analyse détaillée des trois domaines de la vie religieuse au sein desquels les questions de discipline deviennent souvent problématiques: les vœux, la vie communautaire et l'apostolat.

Sr. Mary Wright a développé sa réflexion dans le document préparé pour le Séminaire de Droit Canonique (UISG Mai 2016) sur le thème de la *Séparation d'un membre de l'Institut de Vie Consacrée*. L'adhésion à un institut de vie consacrée implique à la fois l'engagement public et privé à suivre le Christ de plus près, dans une vie communautaire spécifique. Se séparer de l'Institut, pour une raison quelconque, est une perturbation, ou tout au moins un changement, de cet engagement. Le droit canonique prévoit des processus pour ces circonstances exceptionnelles, de sorte que les droits et les obligations réciproques entre l'Institut et la personne qui s'en sépare puissent être protégés, pour le bien commun.

Le texte **Sr. Chineaka C. Ezeani** qui clôture ce bulletin nous aide à réfléchir sur un aspect crucial et sensible du ministère de la formation dans la vie religieuse: *le processus de discernement concernant la séparation d'un membre de l'Institut*. La personne qui se sépare de la congrégation vit un moment très difficile, qui nécessite une sensibilité particulière et de l'empathie de la part de la formatrice. Un accompagnement empathique est absolument nécessaire, pour rester évangéliquement à côté de la personne qui quitte l'Institut et pour la soutenir dans un temps très vulnérable dans sa vie.



RESPONSABILITÉ DU LEADERSHIP ENTRE L'AUTONOMIE ET L'OBÉISSANCE AUX CONSTITUTIONS

Sr. Simona Paolini, FMGB

Sr. Simona Paolini, religieuse des Missionnaires Franciscaines de l'Enfant Jésus, est professeur d'histoire des sources et des institutions du Droit Canonique, de Philosophie du Droit et du Droit de la Vie Consacrée, à l'Université Pontificale Antonianum de Rome et de la Faculté de Pie X du Studium Marcianum de Venise.

(Le texte a été présenté au Laboratoire du Droit Canonique sur la Reconfiguration, UISG, Rome 19/11/2016)

Original en italien

Une rencontre sur *la responsabilité du leadership* a raison d'être dans la mesure où elle favorise un *leadership clair et apte*.

Dans un temps de reconfiguration, la clarté et l'opportunité sont en effet les critères au sein desquels le leadership doit être décliné; là où **clair** signifie un leadership:

- *choisi*, parce que sûr, qui ne se laisse aller à la spontanéité improvisée;
- *immédiat*, parce que capable d'influencer réellement l'histoire;
- *cohérent*, parce que fidèle en soi, même s'il faut s'adapter aux événements,

Pas seulement un leadership clair mais aussi **apte** parce qu'**approprié**

- *approprié au temps* que nous vivons:

C'est important de savoir lire le spécifique de la situation que nous vivons: après le temps de la fondation, il y a eu le temps après le Concile Vatican II avec l'appel à l'adaptation, puis le temps après la promulgation du Code de 1983, avec la révision du droit propre, aujourd'hui nous sommes dans un autre temps, de la conclusion de cette année spéciale dédiée à la vie consacrée.

- *Approprié à l'héritage* dont chaque famille religieuse est bénéficiaire:

à chaque institut religieux a été confié un patrimoine, traduction juridique du plus célèbre charisme, qui doit être préservé par tous et rendu fécond, en particulier par ceux qui sont appelés à exercer le service de l'autorité. La fidélité au charisme est le premier, parce que primaire, parce que principale, limite et terme de rapprochement, à l'exercice de l'autorité.

Il est intéressant de noter que les organisatrices de mon intervention sur la reconfiguration l'ont placé au sein de deux extrêmes, **l'autonomie** et **l'obéissance**,

donc au sein d'un système juridique typique. En fait l'autonomie est *auto-nomos*, précisément se donner une loi propre et l'obéissance est la soumission à la loi, aux propres constitutions, à partir de ces deux extrêmes, nous apprenons une condition fondamentale pour la *responsabilité de leadership*, qui doit être exercée conformément à la norme de droit!

Le pape François, en s'adressant aux personnes consacrées à la fête de la Vie Consacrée le 2 Février revient fréquemment sur l'obéissance à la loi et la même lettre *Scrutate* nous interpelle également à cette obéissance, à partir de la relation importante que nos fondateurs ont eu avec les règles ou les constitutions.

Dans le récit de la Présentation de Jésus au Temple, la sagesse est représentée par deux anciens, Siméon et Anne: personnes dociles à l'Esprit Saint (il est nommé trois fois), guidées par lui, animées par lui. Le Seigneur leur a donné la sagesse à travers un long chemin dans la voie de l'obéissance à sa loi. Obéissance qui, d'une part, humilie et anéantit, mais d'autre part, allume et conserve l'espérance, les faisant créatifs, parce qu'ils étaient remplis d'Esprit Saint. (François, Homélie, 2. 2. 2015).

Ainsi, *la responsabilité du leadership* doit être exercée à la lumière de l'autonomie.

Le CIC '83¹ définit l'autonomie au sein des normes communes à tous les instituts de vie consacrée et au sein des premiers canons, précisément dans le but d'indiquer la valeur extraordinaire de cette disposition.

Il établit le texte du can. 586² §1 que: *Il est reconnu à chaque institut une juste autonomie de vie; dont la valeur est si fondamentale que tous doivent la préserver et la protéger.*

Déjà à partir de ces quelques mots, nous pouvons bien comprendre ce que c'est l'autonomie. L'autonomie est *reconnue (agnoscitur)*, cela signifie que ce n'est pas une concession à la vie consacrée, et non pas un droit positif établi par la Législation, mais une condition spéciale qui doit être déclarée comme quelque chose qui est déjà là, comme sienne, pour être don de Dieu fait à l'Eglise, donc un droit inné. Non pas n'importe quelle forme d'autonomie, mais celle juste, non pas l'autonomie correcte, appropriée, mais juste parce qu'inhérente au *proprium* de la vie consacrée, à ce que la vie consacrée est précisément. En raison de sa nature, une autonomie qui doit être *protégée et préservée* par tous, expression d'un patrimoine confié.

L'autonomie établie par le CIC '83 est révélatrice de la nature divine de la vie consacrée, donnée à l'Eglise, comme forme de vie que le Fils de Dieu a choisi pour lui-même, une forme confiée aux personnes consacrées, fondée sur les paroles et les enseignements du Christ, placée dans le corps du Christ qui est l'Eglise. Cette autonomie n'est manifestement pas indépendance, ni auto-référentialité, et non pas une forme particulière de la liberté, ni de l'extérieur ni à l'intérieur, mais plutôt une obligation particulière qui lie la vie consacrée à l'Eglise et à Son mystère.

Un fait très symptomatique est que après le can. 586, le Législateur met le can.587 dédié au droit propre³, pour que cela soit reçu comme première forme d'autonomie, mais aussi pour que le droit puisse présider à une juste autonomie.

A partir de l'*incipit* du can.587 émerge clairement le but de la loi: *ad Fidelius tuendam vocationem et identitatem*; le droit sert à protéger la vocation de chaque consacrée et son identité charismatique;

Il est également un outil pour *tendre à la perfection de son propre état*⁴, à cette plénitude à laquelle nous sommes appelées. A cette forme particulière de droit, la vie consacrée est appelée à obéir.

Il y a donc dans la vie consacrée une autonomie circonscrite par l'obéissance et l'obéissance protégée par l'autonomie, et c'est justement au sein de cette tension que se situe le service de l'autorité, comme ministère pour diffuser le charisme et sauvegarder la vocation de ses membres.

Si le patrimoine/charisme devient le chiffre clé pour l'exercice de la responsabilité, il est nécessaire de mieux comprendre cette réalité qui résume en soi les différents aspects, à partir de la nature de l'institut⁵ à sa caractéristique⁶, de la finalité⁷ à l'esprit⁸, un contenant qui rassemble un certain nombre de dimensions charismatiques, du charisme du Fondateur au charisme collectif de fondation, au charisme confié à chaque membre, unie aux saines traditions parachevées par l'histoire de l'institut, qui intègrent la réalité du patrimoine.

Alors, si le charisme se révèle comme un don gratuit de Dieu confié aux Fondateurs et à travers eux aux personnes consacrées, le patrimoine est ce même don qui, dans le mouvement de l'histoire a pris forme, s'est manifesté, dans la tension continue entre le fait d'être un don à garder pour soi et un don à faire fructifier. Le potentiel missionnaire dont jouit le charisme se manifeste dans leurs œuvres appelées propres, charismatiques et la *responsabilité du leadership* est appelée à demeurer dans cette tension continue qui interpelle la vie consacrée depuis *Perfectae Caritatis* avec son *accomodata renovatio*, pour que les valeurs fondatrices du charisme se conjuguent avec les sollicitations de l'histoire, selon la particulière et radicale suite que *Vita consecrata* a indiqué avec l'heureuse expression de *fidélité créative*, à une identité renouvelée, qui valorise l'histoire et crée l'avenir.

Aujourd'hui ce processus exprime la dynamique de l'inculturation, qui n'est pas à comprendre comme adaptation aseptique à un nouveau et différent contexte de l'original, ni comme l'internationalisation du charisme, mais plutôt comme une incarnation renouvelée du don reçu, lecture croyante de la réalité, qui croise l'avancement du Royaume de Dieu dans les événements de notre histoire charismatique.

Restructuration-Reconfiguration-Redimensionnement, ne peuvent pas ignorer cette vision de foi, afin d'éviter que cela se réduise en une gestion lourde, d'un processus administratif qui implique des personnes et des œuvres.

C'est précisément le Pape François qui suggère une attitude pour bien vivre ce temps complexe de reconfiguration, et c'est la parole se décentraliser.

Se Décentrer: Tout charisme, pour vivre et être fécond est appelé à se décentrer, pour qu'il n'y ait au centre que le Christ. Le charisme, n'est pas à conserver comme une bouteille d'eau distillée, il faut le faire fructifier avec du courage, en le confrontant avec la réalité présente, avec les cultures, avec l'histoire. (Pape François, Audience aux participants à l'Assemblée nationale de la Conférence italienne des Supérieurs majeurs, 07/11/2014)

Donc, la responsabilité que le Supérieur est appelé à vivre sait se mettre de côté, pour mettre le Seigneur au centre et savoir donner une réponse à l'histoire du Charisme, en soutenant le chemin de l'institut, sans se substituer, accompagnant les membres sans abandonner, à travers un chemin rythmé par le discernement et l'accomplissement.

Si discerner signifie être capable de lire l'histoire, en comprenant ce qui est vrai, aux personnes consacrées est demandé une lecture prophétique, capable de pénétrer dans les événements, en y cherchant autre, en regardant au-delà, selon d'autres critères et pour d'autres raisons, selon l'avènement de Dieu.

Vous devez être vraiment des témoins d'une autre façon de faire et de se comporter. Ce sont les valeurs du Royaume incarnés». La radicalité est exigée à tous les chrétiens, mais les religieux sont appelés à suivre le Seigneur d'une manière particulière: «Ce sont des hommes et des femmes qui peuvent réveiller le monde et éclairer l'avenir. La vie consacrée est prophétie. Dieu nous demande de quitter le nid qui nous contient et être envoyés aux frontières du monde, en évitant la tentation de les apprivoiser. (Pape François, Discours aux Supérieurs Majeurs, le 25 Novembre 2014.).

La prophétie à laquelle la vie consacrée aujourd'hui est appelée, a la forme particulière de la mise en œuvre.

La responsabilité de l'autorité exige protagonisme et non survie; aux Supérieurs d'un institut de vie consacrée est demandé une nouvelle intelligence du charisme, qui sait créer l'avenir, en poussant l'histoire à l'accomplissement, vers la sainte opération, la traduction réelle de la passion missionnaire des Fondateurs modernes, qui a montré à l'histoire le visage diaconal de l'Eglise, sans la nécessité de créer de nouvelles structures ou institution - qui existent déjà! - Mais plutôt en adoptant de nouvelles façons de gestion et de mise en valeur.

Donc, ce qui est demandé aujourd'hui à *la responsabilité du leadership* est de se tenir entre l'autonomie et l'obéissance, pour rendre fécond leur propre charisme, à travers des choix prophétiques et concrets, avec un style renouvelé que l'Église - même suggère dans le chemin actuel.

Dans notre temps ecclésiologique où la communion est de plus en plus comprise comme une réalité à multiples facettes qui est faite par la convergence

des divers dons hiérarchiques et charismatiques et l'articulation de leur mise en commun donne forme harmonieuse à l'unique corps ecclésial, peut-être la *responsabilité du leadership* en ce moment peut être comprise comme une fructueuse connectivité à la lumière d'une ancienne catégorie qui, maintenant peut être récupérée, la collégialité, comme dimension essentielle de l'Eglise et pour cela nécessaire et indispensable à la vie de tout le peuple de Dieu.

La collégialité caractéristique ecclésiale à partir de la communauté post-Pâques, est reproposée au chemin de l'Eglise contemporaine par la réflexion ecclésiologique⁹ actuelle et, récemment, par le Magistère du Pape François, qui, à la conclusion du Synode sur la famille en Octobre 2015, lors de la célébration du 50e anniversaire du Synode des Evêques, a longtemps fait référence à cette manifestation particulière de la communion.

De cette synodalité, qui n'est pas à comprendre comme une coordination articulée, ni comme une passibilité pacifique de mettre chacun le mieux mieux à son aise, sans aucune ultérieure implication, mais plutôt une occasion d'avancer ensemble, à partir de l'écoute de l'autre, de là naît une possibilité de marcher ensemble avec le peuple saint de Dieu, selon les étapes qui font avancer dans les pas de la *coresponsabilité, de la collégialité et de la collaboration*¹⁰.

Une collégialité pour les responsables du *leadership* toujours en chemin parmi les autres, au milieu des autres, selon un rythme commun, tout en maintenant son autorité spécifique, en favorisant cependant des structures de communion et de participation pour écouter l'Esprit qui parle et vit en tous les fidèles.

L'autre insistance sur la responsabilité du *leadership* est suggérée par la *mystique de la rencontre* à laquelle l'Eglise appelle aujourd'hui d'une manière spéciale les consacrés¹¹. Les personnes consacrées sont aujourd'hui interpellées à construire une culture du dialogue et de la proximité, à travers la promotion d'une civilisation vraiment humaine, ouverte à la *complémentarité des différences*, qui marche au *rythme salutaire de la proximité*, tout en s'éduquant à apprendre "l'art difficile de la relation avec l'autre différent et de la collaboration cordiale pour construire ensemble"¹². Dans cette rencontre ensemble, les personnes consacrées sont appelées à baisser les défenses, à ouvrir les portes et à construire des ponts¹³, pour dire un mot d'unité au milieu de tant de fragmentations humaines. A ce témoignage, semblent appelés, en particulier ceux qui effectuent un service de responsabilité, pour que leur autorité puisse susciter la rencontre avec l'autre¹⁴, au-delà de l'exercice ascétique impersonnel, ou du spiritualisme désincarné, mais dans la mystique de la rencontre qui, en construisant des relations avec l'autre, passe d'un *leadership* unique à une *relationship*¹⁵ de communion.

A la fin de ce parcours sur la *responsabilité de leadership*, reste forte l'invitation de l'Eglise à croître en la "*capacité de sentir, d'écoute des autres personnes. La capacité de chercher ensemble le chemin, la méthode, signifie aussi ne pas avoir peur. Si chacun de vous est pour les autres, il est une occasion*

précieuse de rencontre avec Dieu, il s'agit de redécouvrir la responsabilité d'être prophétie. (Scrutez 13)

Que cela devient un souhait, d'apprendre à faire des pas communs, en essayant de marcher ensemble, dans l'écoute réciproque, dans le discernement partagé, pour des projets entrepris en collaboration et coresponsabilité, et sans trop s'effrayer.

- 1 Code du Droit Canonique de 1983, à partir d'ici sera cité comme CIC'83
- 2 CIC'83, Can. 586 § 1. À chaque institut est reconnue la juste autonomie de vie, en particulier de gouvernement, par laquelle il possède dans l'Église sa propre discipline et peut garder intact le patrimoine dont il s'agit au can. 578. §2. Il appartient aux Ordinaires des lieux de sauvegarder et de protéger cette autonomie.
- 3 CIC'83, Can. 587 § 1. Pour protéger plus fidèlement la vocation propre et l'identité de chaque institut, le code fondamental ou constitutions de chaque institut doit contenir, outre les points à sauvegarder précisés au can. 578, les règles fondamentales concernant le gouvernement de l'institut et la discipline des membres, l'incorporation et la formation des membres ainsi que l'objet propre des liens sacrés.
- 4 CIC'83, Can. 598 § 2. De même, 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.
- 5 La nature est le genre auquel appartient l'Institut, son *genus*: institut religieux ou institut séculier
- 6 La caractéristique en question est la spécification de la nature de l'Institut, sa *species*: institut religieux apostolique ou institut religieux contemplatif; institut contemplatif de cloître papale ou de cloître constitutionnel.
- 7 La finalité est la mission typique dans l'Église, le but ponctuel pour lequel l'institut est né.
- 8 L'esprit est la particulière modalité de chaque institut de participer au mystère du Christ, sa manière de dire Christ.
- 9 VITALI D., *Vers la coll*, Magnano, 2014; «Plus de synodalité. L'église du Pape François, "La revue du clergé italien 2016, 1-34;
- BONNET P.A., «La communion ecclésiale et synodalité», *Ephemerides Juris Canoniques* 47 (1991), 93-137; *La synodalité. La participation au gouvernement dans l'Église, Actes du VII congrès international de Droit canonique*, Paris, 21-28 septembre 1990, in *L'Année canonique*, hors série, Paris, 1992, Tom 2.
- 10 Cfr. Corecco E., *synodalité*, en *Nouvelle Dictionnaire de Théologie*, dir. par G. BARBAGLIO - S. DIANICH, Milan, 1988, 1431-1456; cfr. PIE-NINOT S., « La synodalité et "conseiller" dans l'Église », à cinquante ans de la Constitution Apostolique *sollicitudo*. Le Synode des Évêques au service d'une Église synodale, Baldisseri L. ed., Cité du Vatican, 2016, 397-402.
- 11 Cf. CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE, *Lett. Scrutez: Aux consacrés et consacrées en quête des signes de Dieu*, Cité du Vatican, 2014, 69-77.
- 12 Cf. CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE, *Lett. Proclamez: Aux consacrés et consacrées, témoins de l'Évangile au milieu du peuple*, Cité du Vatican, 2016, 116 .
- 13 CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE, *Lett. Réjouissez vous: Aux consacrés et consacrées par le Magistère du pape François*, Cité du Vatican, 2016, 56.
- 14 CONGRÉGATION POUR LES INSTITUTS DE VIE CONSACRÉE ET SOCIÉTÉS DE VIE APOSTOLIQUE, *Lett. Contemplez: Aux consacrés et consacrées sur les traces de la beauté*, Cité du Vatican, 2016, 118-120.
- 15 Cfr. DOLPIN B. – GARVIN M.P. – O'DWYER C., *Leadership in consecrated life today, in Formation and the Person: Essays on Theory and Practice*, dir. da A. MANENTI - S. GUARINELLI – H. ZOLLNER, Leuven, Belgium, Peeters, 2007, 257-280.

APPLICATION DE LA DISCIPLINE AU SEIN DES COMMUNAUTÉS DANS LE CONTEXTE AFRICAIN PARTICULIÈREMENT SUR LA MAUVAISE GESTION DES FONDS

Sr. Mary Gérard Nwagwu, DMMM

Sr. Mary Gérard Nwagwu est membre de la Congrégation des Filles de Marie Mère de Miséricorde (DMMM), du Nigeria. Elle a étudié et obtenu un diplôme en philosophie (BA Phil., 1977), ensuite un Baccalauréat en théologie (BD Theol. 1980), une Licence en Droit Canonique (J.C.L1983), et un Doctorat en Droit Canonique (JCD1985), le tout à l'Université Pontificale Grégorienne de Rome. Elle a également obtenu Utruisque Iuris à l'Université du Latran Rome, et des Diplômes en italien, en Latin, en Français et en Allemand. Elle a étudié le droit civil du Nigeria et dans la suite elle a été appelé Barreau dans la suite. Depuis 1991, elle a été chargée de cours de Droit Canonique à temps plein à la Post-Graduate Ecclésiastique Institution de l'Institut Catholique de l'Afrique de l'Ouest Port Harcourt au Nigeria. En 2008, elle a été promue au rang de professeur de Droit Canonique, promotion ensuite approuvée par la Congrégation de l'Éducation Catholique. Elle est l'auteur de sept livres et 52 articles et elle a participé à de nombreuses conférences nationales et internationales. Elle travaille comme consultante et experte en matière canonique à la Conférence Nigériane des Femmes Religieuses (NCWR) ainsi que pour des particulières Congrégations Religieuses.

Ce texte a été présenté à l'Atelier de droit canonique des Supérieures Générales, UISG, Rome, 6-7 mai 2016.

Original en anglais

Introduction:

Au sein des Instituts de Vie Consacrée, la discipline est un thème assez familier mais désagréable à traiter, chaque fois que les personnes consacrées se réunissent pour discuter sur leur style de vie. La raison n'est pas difficile à comprendre. La discipline est souvent considérée comme un aspect intransigeant de la vie communautaire, plutôt restrictif et contraignant. Pour certaines personnes religieuses, il s'agit des mesures de prudence qui indiquent le chemin vers une spiritualité authentique et un comportement conforme à la coexistence pacifique. Pour beaucoup d'autres, cependant, c'est une technique de contrôle

dans les mains des supérieurs ou des responsables des communautés qu'ils adoptent ou utilisent pour appliquer un code de conduite auquel il est possible de résister d'une manière ou d'une autre.

La discipline devrait donc avoir comme objectif principal de *contrôler le comportement et de réguler les activités quotidiennes suivant un ensemble de règles destinées à assurer l'ordre, la conformité et l'uniformité*. De façon particulière on a toujours considéré la discipline comme acquis la comprenant comme un ensemble d'exercices et de pratiques de routine quotidienne observés dans les communautés religieuses. Cela, tout en mettant davantage l'accent sur la discipline comme instrument de vigilance et de supervision. A travers cette logique, la discipline impose des limites et un contrôle sur les excès, les passions, les désirs égoïstes et les pulsions incontrôlées, tout cela pour le respect du bien commun.

La compréhension exposée ci-dessus de la discipline représente un système de protection du bien commun de l'Institut et constitue ainsi un critère de vitalité pour l'Institut, même si pour chaque religieux, cela peut devenir ou limitatif ou correctif ou punitif.

En même temps, le thème de la discipline, telle que pratiquée dans la vie religieuse est traité d'une manière générale. Tout d'abord le présent article *rappelle brièvement les principales caractéristiques de la norme de la discipline au sein des instituts de vie consacrée*, exprimées en détail par l'Eglise dans ses documents et dans le Code de droit canonique. L'article examine ensuite des cas découlant des trois domaines de la vie religieuse où les thèmes de discipline présentent souvent des éléments problématiques. Ces domaines sont: *les trois vœux, la vie communautaire et le domaine de l'apostolat*. La conclusion examine certaines mesures disciplinaires qui ont été préconisées ou appliquées et en indique le degré d'efficacité en termes de remèdes aux comportements d'indiscipline

I. Règles Ecclésiales sur la Discipline

Aux débuts de la vie religieuse, les ermites, les anachorètes et les moines/moniales vivant seuls ou dans les monastères ont toujours vécu selon les rigueurs de stricte discipline religieuse. Ils suivaient un style de vie de routine centré sur les pratiques d'ascèse et de pénitence, le travail manuel et la récitation de l'office divin en toutes ses heures. Au cours des siècles, les Instituts de vie Apostolique à leur tour, en ont adapté quelques-uns des exercices religieux stricts pour les ajuster principalement aux exigences de leurs programmes de l'apostolat actif réalisé à l'extérieur de leurs communautés. Malgré cela la discipline religieuse régulière journalière était attachée à la clôture et la résidence dans des couvents comme formes de séparation du monde, une

discipline marquée par les exercices spirituels, l'office divin, la prière mentale, la règle du silence, la participation à l'eucharistie, la retraite annuelle et mensuelle, les confessions, etc. (**Canon.662-672**).

Ces activités d'ordre quotidien et le système de règlements semblent aller de soi. Elles sont observées généralement mais aussi ajustées pour s'adapter aux temps et aux exigences de l'apostolat. Comme elles appartiennent aux traits spirituels de discipline religieuse, elles n'occasionnent pas d'opposition. Chaque personne consacrée sait et se souvient de son obligation de passer le temps avec le Seigneur, de pratiquer certaines formes d'ascèse et de prier la liturgie des heures. En même temps, la discipline des exercices spirituels a signifié inspirer un style de comportement ordonné et la soumission aux statuts et aux règlements de la communauté, à ses constitutions, à ses traditions et à ses habitudes. C'est cet autre aspect de discipline qui touche des cas de comportement désobéissant et discordant avec le mode de conduite attendu.

Selon les dispositions canoniques, beaucoup de canons font référence directement ou indirectement à l'observation des statuts et des règlements qui garantissent la discipline religieuse du comportement des membres dans la vie quotidienne. Les canons, ainsi, limitent les dimensions et la probabilité des infractions en matière de protection de droits individuels. Quelques exemples suffisent:

- (i) **Canon. 220:** protection de la *bonne réputation et de la vie privée des membres* contre l'insinuation et le soupçon.
- (ii) **Canon. 221:** le *droit des membres à l'autodéfense* quand on est accusé de comportement coupable et le processus dû à l'imposition de la juste punition pour ce qui touche l'observation des normes de droit.
- (iii) **Canon. 208:** le principe *d'égalité de tous devant la loi* et donc une opposition formelle à la pratique discriminatoire dans le maintien de la discipline dans les Instituts.
- (iv) **Canon. 573:** le fondement théologique pour la *demande de discipline religieuse régulière* - étant donné *le fait de consécration* et toutes les obligations qui en découlent pour " un mode de vie distingué "
- (v) **Canon. 574:** pertinence de *comportement ordinaire des personnes religieuses* du moment qu'elles représentent *la sainteté de l'Église*
- (vi) **Canon. 587:** sens profond de la discipline comme *obéissance à la règle et aux règlements* enracinés dans les constitutions et dans d'autres sources.
- (vii) **Canon 596 & 618:** la *soumission à l'autorité des supérieurs* et des chapitres, même si c'est avec le dialogue, constitue un autre aspect pour maintenir la discipline.

- (viii) **Canon 598 §2:** code de loi du canon qui conseille vivement aux membres *d'observer la loi des conseils/vœux* et vivre selon leur règle de vie, c.-à-d. les Constitutions.
- (ix) **Canon. 607 §§2,3:** la discipline de *vie fraternelle en commun est obligatoire* pour tous les religieux et reflète la règle de réaliser une forme de vie qui soit, d'une certaine manière, séparée du monde.
- (x) **Canon. 610 & 611 1°:** un appel à vivre dans des maisons religieuses établies et *suivre leur règle régulière de vie comme discipline régulière.*
- (xi) **Canon. 654:** *les vœux pris pour observer les trois conseils* constituent le cœur des obligations de la vie religieuse; comme tel, ils peuvent être vérifiés juridiquement et le manque de leur respect puni. (**Canon.696**)
- (xii) **Can. 662-672:** détails des règles où l'adhésion est spécifiquement demandée
 - Exercices spirituels
 - Résidence dans les maisons religieuses
 - Usage discret des média
 - Clôture
 - Participation financière minime
 - Signes de consécration identifiables
 - Soutien aux besoins des membres
 - Interdiction d'assumer des missions et des engagements hors de son Institut sans demander la permission au Supérieur légitime.
- (xiii) **Canon. 686-688:** règles applicables provenant des obligations cléricales
- (xiv) **Canon. 694 -704:** mesures disciplinaires disponibles
 - Renvoi, exclaustation, refus de renouvellement des vœux,

Ces canons démontrent, de façon exhaustive, comment *chaque aspect de la vie consacrée est entremêlé avec les statuts et les règlements disciplinaires.* Les autres détails sont réglés par des lois propres de chaque institut au-dessus et outre des lois universelles exprimées dans le code.

Les règles détaillées surviennent comme conséquences de l'uniformisation des pratiques de la vie religieuse depuis le 19^e siècle jusqu'au Concile Vatican II. Même après, beaucoup de congrégations fondées sur le sol Africain dépendent de ces règles. Le témoignage sont beaucoup *d'exemples d'affaiblissement de la conformité aux règles strictes et leur application plus stricte*, mais aussi un manque total d'initiatives et de créativité des contextes locaux. Ce sont là des éléments sur lesquels fonder les problématiques autour de la non observance des vœux et l'incompatibilité entre vie communautaire et apostolat.

II. Les Vœux et les comportements indisciplinés

L'observation disciplinée des vœux est *souvent motif d'interprétation exagérée, déformée et pas docile*. Il est rare que les vœux soient considérés de façon équilibrée selon le point de vue de ceux qui les pratiquent, religieux, laïcs et religieuses. Les actes contre les vœux peuvent être en contraste avec une discipline, acceptable, toutefois *ils apparent comme ramifications d'un système qui devrait être réformé*.

Vœu d'Obéissance:

Le premier des vœux à être considéré est l'obéissance. Au sein de la plupart des communautés africaines, *l'insistance sur l'obéissance est une stratégie pour exiger une conformité au statut quo dans tous les domaines de la vie*. Le vœu d'obéissance souligne de façon spécifique *la soumission de la volonté à une autorité légitime*. Mais les lois supposent que cela puisse se réaliser à travers le dialogue, le sens de responsabilité et la subsidiarité. Les responsables doivent encourager et favoriser la collaboration, les suggestions, les idées, montrant le respect pour les droits de la personne humaine, l'égalité dans la dignité et opportunité, le respect du droit à la vie privée et de la sphère personnelle de liberté.

Exemples de problèmes de non-respect de la matière relative à l'obéissance dans le contexte Africain intéressent ce qui suit :

Tâches et devoirs confiés aux membres: les comportements qui peuvent être interprétés comme actes d'indiscipline de la part *des membres à qui on a confié des charges et des fonctions pour lesquelles ils n'étaient pas formés*. Certains membres, au terme de leur parcours d'études ne reçoivent pas de mission. Ils cherchent alors du travail de façon autonome sans référence à leurs responsables légitimes. Dans d'autres cas, *les initiatives et la créativité des membres sont complètement négligées et repoussées*. Le résultat est la méfiance de l'autorité et l'opposition aux principes d'action.

Poursuite des études et spécialisation: dans les instituts religieux en Afrique et spécifiquement au Nigeria, il existe *une forte demande de spécialisation et de poursuite des objectifs culturels supérieurs de la part des plus jeunes membres des congrégations*. Soutenus par la famille et les amis, ils suivent cette pratique du monde séculier qui occasionne des conflits avec leurs supérieurs. Ils préfèrent insister dans ces actes d'indiscipline plutôt que d'abandonner l'accomplissement de leurs buts.

Question de limites adéquates dans l'exercice d'autorité: exercer l'autorité dans l'Église n'est jamais arbitraire mais complémentaire. Dans la vie consacrée, c'est principalement collégial avec les espaces minimes pour la sphère personnelle de la part des supérieurs. Il y a aussi des niveaux variés

confiés à des degrés différents d'autorité. *Quand les supérieurs dépassent les limites de leur autorité, on crée des hypothèses pour des actes d'indiscipline et de non subordination*, comme opposition et résistance. Agir avec l'abus de pouvoir, est en soi, une indiscipline grosse contraire au comportement exemplaire attendu. Tel est tristement fréquent dans le contexte africain là où les supérieurs durent trop longtemps en position d'autorité.

Vœu de Pauvreté:

L'observation du vœu de pauvreté pose des défis multiples dans le contexte africain, jusqu'à conduire à des actes d'indiscipline dues à la désobéissance aux règles qui touchent la pauvreté. *Le manque d'observance du vœu de pauvreté dans les cultures locales portent à formuler certaines hypothèses sur les causes du phénomène* entre autre:

Le désir d'améliorer les conditions de vie: L'Africain moyen aspire à de meilleures conditions de vie. *Dans une condition de sous-développement localisé à tous les niveaux de la vie*, les gens aspirent à des jours meilleurs, à un progrès social, à un confort personnel, à une existence digne. Dans un contexte déjà pauvre, *parler d'une autre forme de pauvreté semble insensée.*

Prévalence des difficultés économiques: la majorité des pays africains sont perpétuellement affligés par *une crise économique difficile due à l'instabilité politique et à la mauvaise gestion des peu de ressources économiques.* Le Saint-Père décrit l'Afrique comme un simple appendice du monde occidental. (*Ecclesia in Africa* 42). Avec beaucoup de personnes vivant en dessous du seuil de la pauvreté, il est difficile de supprimer ses effets deshumanisants du point de vue humain, même dans des environnements de la vie religieuse.

Contraintes dues aux liens familiaux:

Les membres des instituts appartiennent à des familles naturelles. Avec le manque de système de protection sociale et d'assurance dans la plupart des pays d'Afrique, *le maintien de la famille et des parents proches retombe sur les membres instruits de la famille, eux qui ont un meilleur statut social. Les religieux appartiennent à ce groupe et sont censés contribuer au soins des membres de leur famille et des parents proches et lointains.* Des irrégularités sont souvent perpétrées pour apaiser ces demandes. Les exemples peuvent être:

- La non-fiabilité des gestionnaires de projets ou de ceux qui sont officiellement responsables;
- Des moyens secrets utilisés pour aider les parents âgés et indigents
- La falsification des dossiers pour couvrir les excès des dépenses
- Le lancement de nouvelles entreprises et des pratiques privées sans approbation.

Divisions culturelles rencontrées au sein des instituts:

Il existe un trait subtil de division culturelle dans les instituts opérant en Afrique, qu'ils soient de fondation missionnaire ou de fondation autochtone. Conscients que les pratiques et les idéaux de la vie religieuse appartiennent plus à la culture occidentale, *les contrastes se posent dans les attitudes et l'observance du vœu de pauvreté.*

Les mentalités africaines sont conditionnées par des problèmes tels que : la difficulté à créer des réserves pour des périodes de manque, manque d'infrastructures pour le service minimum, la réduction des recettes, le manque d'opportunités pour augmenter les ressources, etc. Mais pour d'autres cultures, ces problèmes n'existent pas. *Face à de tels défis, beaucoup entreprennent des initiatives compromettant le vœu de pauvreté.* Probablement les mesures disciplinaires ne sont pas dissuasives car les situations sont existentielles.

Vœu de chasteté:

Il existe de fausses opinions affirmant que la culture africaine ne serait pas pleinement cohérente avec les exigences du vœu de chasteté. Ces affirmations peuvent être en partie vraies dans la mesure où pour chaque culture, africaine ou non-africaine, *la chasteté est un domaine qui nécessite une évangélisation spécifique de la sphère physique dont on ne peut pas supposer l'acquisition naturelle.* Mais l'affirmation citée ci haut se révèle en partie incorrecte si l'on considère que les Africains chérissent la virginité avant le mariage comme une valeur précieuse ainsi que la chasteté dans le mariage. Le célibat, exigé dans la vie religieuse était une condition pour peu de prêtresses de puissants sanctuaires.

Les cas de non observance du vœu de chasteté découlent de ces prémisses:

Considérer les questions liées à la sexualité comme si elles n'appartenaient qu'au domaine personnel:

Dans la culture africaine la communauté ou la société sont, en général le garant de la morale et de la sexualité. En cas de violations flagrantes, toute la communauté est indignée et fait tout pour la réparation et la purification des terres et des personnes touchées. Dans le domaine de la vie religieuse, *les violations sont personnalisées et traitées en grande partie au niveau du forum interne.* Les défis moraux qui sont mineurs au début, ne sont pas déterminés et traités à temps et conduisent ainsi à des violations plus graves.

Evaluation inadéquate des questions liées à la sexualité:

L'évaluation et la présentation de la sexualité de la personne humaine au début de la période de formation demeurent encore inadéquates. L'ignorance et le manque d'opportunité pour évaluer les motivations sous jacentes au désir

sexuel peuvent déboucher dans *des relations qui compromettent la chasteté*. Le résultat en est des actes de violations qui sont couverts, niés et cachés. À la fin, il est difficile de retourner en arrière jusqu'à ce que la scène débouche dans de graves mesures d'indiscipline qui occasionent le renvoi.

Aspiration aux biens de luxe

Le désir de biens luxueux et agréables est en soi naturel et inoffensif. Les expériences de comparaison avec les collègues et les compagnes du même âge deviennent éléments de défis pour les jeunes religieux. *L'attraction pour les biens de luxe venant de l'étranger pousse très facilement les jeunes générations dans des relations qui mettent à disposition le financement pour la satisfaction de ces fantaisies*. Sans doute, ces amitiés entraînent dans la conduite qui endommage la chasteté religieuse

III. La vie fraternelle et les questions de discipline

Un bon nombre de cas relatifs aux personnes religieuses qui rompent leur promesse d'observer les trois vœux peuvent être attribués à *la vie communautaire qui est défectueuse, dysfonctionnelle et qui ne valorise pas la personne humaine*. Les conflits qui se traduisent par des formes d'indiscipline dans les comportements et la conduite *proviennent et s'grandissent pour la plupart* au sein de *l'organisation communautaire*. La « *Congregavit Nos* » n°27 a souligné qu'une vie fraternelle qui n'est pas joyeuse induit les membres de la communauté à chercher ailleurs ce qu'ils ne peuvent plus trouver dans leur maison. Ils ne sont pas à blâmer pour cela. Dans le processus de satisfaction des besoins humains fondamentaux, ils s'impliquent dans des actes censurés par le décorum et par la discipline de la vie religieuse.

La vie fraternelle en communauté provoque parfois des *comportements agressifs qui bouleversent la paix et l'harmonie de la communauté*. Là où elles sont vérifiées, ces forces de destruction s'intensifient et s'aggravent pendant un long moment avant d'atteindre un point culminant qui oblige l'institut à prendre des mesures pour entreprendre le processus portant à une forme de séparation. Le principe de base est la protection du bien commun pour le partage mutuel. *Certains comportements indisciplinés qui endommagent les liens de la communauté* comprennent:

- les actes de calomnie, de diffamation et de commérages destructeurs;
- la jalousie, l'envie, l'attitude hostile et la vengeance;
- les comportements qui alimentent la division culturelle
- l'opposition directe à l'autorité légalement constituée
- les tensions délibérément provoquées par des réclamations non vérifiées, l'insinuation

Dans le contexte africain, les problématiques résident davantage dans *les tendances limitatives de la communauté, qui semblent excessives et étouffantes*, ne permettant pas la reconnaissance de la dignité et de la valeur des membres individuels. La rigueur est souvent évoquée comme approche garantissant l'idéal dans la discipline religieuse. Mais tel n'est toujours pas le cas. (Evangelica Testificatio 32). En outre, les personnes sont évaluées en fonction du niveau de leurs contributions matérielles, c'est-à-dire financièrement, ou selon des postes occupés. Ayant perdu le sentiment d'appartenance, certains membres s'adonnent à des comportements négatifs.

Certaines situations qui encouragent les actes d'indiscipline comprennent:

- *Le sentiment d'injustice dans l'attribution discriminatoire des fonctions, des tâches et des responsabilités;*
- *L'insatisfaction des besoins personnels, médical, de formation professionnelle et de soutien de la famille d'origine.*
- *Le recours aux mesures différentes pour traiter les cas et appliquer des mesures;*
- *La négligence et le manque d'engagement dans la gestion de l'apostolat;*
- *Le manque de soutien de la communauté lorsque des problèmes se posent dans l'apostolat;*
- *Les sentiments d'aliénation suite à des incompréhensions;*
- *Les périodes de crises occasionnées par des maladies physiques / mentales, des décès, de l'aridité spirituelle;*
- *Le sentiment d'inutilité, la conviction d'être indésirable, se sentir de trop;*
- *Les conflits personnels avec les supérieurs.*

Les mesures disciplinaires qui touchent les membres avec un comportement indiscipliné doivent être uniformes et appliquées par une légalité canonique: la notification appropriée et directe à la personne qui a transgressé, la possibilité de légitime défense, l'examen objectif des faits de l'affaire et la décision collégiale, sont toutes des *exigences pour un traitement juste et impartial.*

IV. Œuvres d'apostolat et thèmes de discipline

A l'exception de peu de fondations monastiques, la plupart des instituts religieux en Afrique appartiennent à des instituts d'apostolats actifs. Comme leurs ancêtres dans d'autres parties du monde, ils sont engagés à différents niveaux d'Églises paroissiales et diocésaines: en services de santé, éducation, services sociaux pour les pauvres, les personnes âgées, les jeunes, les prostituées,

les divorcés, les mères célibataires, etc. La grande variété des œuvres entreprises par les instituts deviennent fréquemment un *terrain fertile pour les irrégularités qui jettent au vent la discipline religieuse*.

La sphère d'action de l'apostolat a enregistré la plupart des défis, des contestations et des désaccords entre la hiérarchie locale et les supérieurs. Les questions ressortent de:

- La gestion des *œuvres confiées à des religieux par des évêques*, œuvres différentes de celles qui appartiennent à des instituts;
- divergences entre les instituts sur la réalisation de projets diocésains dans la même localité;
- désaccords sur l'application d'un accord lié aux revenus accumulés; etc.

Dans le contexte africain, ces situations provoquent la désaffection et la déception de la personne religieuse qui gère directement l'œuvre. La tension provoquée pousse la personnalité vers deux directions opposées: une vers l'Ordinaire du lieu et l'autre vers les propres supérieurs. L'expérience atteste *que certains membres préfèrent la loyauté envers l'ordinaire du lieu à la fidélité aux intérêts de leur institut*. Cela se traduit en actes de non subordination à leur supérieur légitime et par conséquent engendre des mesures disciplinaires. Les domaines au sein desquels émergent les principales problématiques disciplinaires sont:

- (i) *Le changement improvisé du personnel qui gère les différents projets* tandis que les autorités locales de l'Église sont à la fois peu disposées et pas préparées à renoncer à la personne religieuse concernée;
- (ii) *La réticence à mettre en œuvre l'accord contractuel* sur divers éléments concernant les conditions de service: dividendes, mandat, nominations, allocations, etc.
- (iii) Les projets individuels *d'exécution religieuse et les travaux comme pratique privée et entreprise personnelle* en contraste avec les projets communautaires;
- (iv) Les membres affectés à des emplois spécifiques, qui entreprennent d'autres œuvres apostoliques *abandonnant leur mission principale*;
- (v) Les engagements précédemment confiés qui sont également abandonnés non pour d'autres œuvres, *mais pour poursuivre encore des études ou des engagements pour les avantages des préoccupations familiales d'origine*;

Sur les problématiques touchant l'apostolat, l'implication de l'église locale et les associations des fidèles laïcs, toute action disciplinaire légitime peut être adoptée. La prudence reste le mot clé pour *éviter l'escalade des tempéraments*

et le scandale lié à des luttes au sein d'une église locale ou d'une mission divisée par des malentendus des organismes religieux par rapport à la hiérarchie.

V. Mauvaise gestion des fonds dans les Instituts

Principes canoniques sur la gestion des fonds

Une mauvaise gestion des fonds peut très bien mériter une attention particulière dans la mesure où elle touche à l'exercice de l'autorité, domaine qui appartient aux supérieurs et à leurs administrateurs de projets. Les principes canoniques qui informent et régissent les cas de mauvaise gestion des fonds sont exposés principalement (il y en a peu d'autres) dans la section sur «L'administration des biens temporels dans l'Église» (cann. 1273-1289). Une section complémentaire relève des canons sur les Instituts de Vie Consacrée portant le titre: Biens Temporels et leur Administration (cann.634-640).

Ces normes canoniques décrivent comment *l'administration des biens immobiliers et des finances constitue un élément crucial de la gouvernance dans l'Église*. Ce qui fait écrouler des organisations est souvent l'incompétence de ceux qui sont chargés de gérer le personnel, ou des finances ou des équipements. *La bonne « gouvernance » incarne la compétence et la capacité de mener une gestion délibérée des ressources dont dispose toute personne juridique en tant qu'institutions religieuses*. Des qualités particulières sont exigées pour ce devoir, telles que: l'intégrité et l'honnêteté, le bon sens pratique et la sagesse, la responsabilité, l'expérience et la connaissance des questions financières, le sens profond de la responsabilité et l'humilité. Quatre principes doivent être pris en considération dans l'administration des biens, y compris les biens financiers:

- (i) La capacité de maintenir et préserver ce qui est déjà acquis comme ressource;
- (ii) L'amélioration des biens immobiliers et mobiliers, déjà existants, considérant que les biens se conservent tout en les améliorant;
- (iii) *L'application du principe de la productivité* en faisant fructifier les ressources, en sorte qu'elles produisent le revenu et génèrent des intérêts;
- (iv) *Le déboursement des fonds d'une manière plus équitable pour des fins et des personnes bien déterminées*.

La négligence de l'un de ces principes laisse la place à la dissipation des fonds et des ressources et ouvre la voie à une mauvaise gestion.

Au niveau pratique, les dispositions canoniques exigent que les instituts et les provinces aient des administrateurs financiers distincts du Supérieur majeur.

Cette mesure s'appliquerait aussi aux communautés à un niveau inférieur. La disposition ajoute que ces personnes «administrent les biens sous la direction du Supérieur légitime» (**can. 636**).

En d'autres termes, *le véritable administrateur est le Supérieur*, l'administrateur financier agit en sa délégation. Le même point est affirmé dans le **can.1279** qui stipule: l'administration des biens appartient à celui qui a un pouvoir direct de gouvernance sur les personnes à qui les biens appartiennent. Par conséquent, c'est le Supérieur majeur qui reçoit la louange pour une bonne administration des fonds, et quand il y a la dénonciation sur les cas de fonds mal gérés, c'est le Supérieur qui porte le poids de cette responsabilité.

Dans la gestion des finances de l'Église, *la fiabilité est l'élément-clé* qui implique d'autres caractéristiques : l'attention et l'engagement, l'exactitude et la transparence, l'honnêteté et la fidélité, la prudence et le sens de responsabilité; (**can.1284, 1287, 636 §2**). D'autre part, *la mauvaise gestion des fonds contredit ces valeurs ci haut citées* qui constituent le fondement d'une bonne administration. Au sein des organismes religieux, *la mauvaise gestion se présente comme une trahison de la confiance et un acte d'injustice envers le corps religieux*; qui, dans ce cas est considéré comme un mineur qui demande d'être représenté et protégé, devient victime de la personne appelée à le protéger.

Les expériences vécues dans le contexte africain indiquent que *la mauvaise gestion des fonds se manifeste facilement comme un abus d'autorité* pour le fait que l'on utilise sa position de Supérieur ou d'administrateur pour voler le corps que l'on devrait soigner. A titre d'exemple on peut citer ces cas:

- Les actes frauduleux réalisés en *gonflant le coût des matériaux* à un taux plus élevé que leur coût réel au prix du marché;
- La falsification des *documents comptables où les entrées sont altérées ou manipulées* à travers l'insertion des chiffres inventés.
- *Le détournement de fonds reçus* des bienfaiteurs dont les sommes sont destinées pour d'autres fins et non pas pour les besoins pour lesquels elles ont été accordées, ignorant l'impératif de respect des souhaits des donateurs (can. 1267, §, 1300).
- *faire des achats qui profiteraient à un tiers*, souvent à des personnes avec des relations familiales et des amis, tandis que la personne morale perd de son importance dans la transaction effectuée.
- *utiliser le nom de la personne morale pour lancer une collecte de fonds* pour un projet programmé

À ce propos, il faut ajouter deux facteurs qui rendent difficile l'évaluation

de la mauvaise gestion des fonds et établissent son ampleur. En premier lieu, les fonds d'un Institut ou d'un organisme religieux sont toujours sous le contrôle du Supérieur, même si l'administrateur financier est une personne différente, c'est toujours avec lui que le Supérieur doit travailler confortablement. Pratiquement, c'est *le supérieur qui détermine à qui, quand et comment les fonds doivent être déboursés*. Lorsqu'on constate de la mauvaise gestion des fonds, les deux sont impliqués et *il peut s'avérer difficile de vérifier les faits et les responsabilités*.

En second lieu, le Supérieur est un membre de confiance de la personne morale, son représentant officiel. *On présume est qu'il/elle agisse dans le meilleur intérêt du corps juridique en toutes occasions*. C'est une tâche ardue de corrompre cette présomption et soutenir que les actes posés ont porté préjudice et trompé l'organisme juridique au lieu de l'avantager.

Néanmoins, il faut avouer que de tels actes frauduleux existent, étant donné qu'il existe des normes canoniques qui les contrastent. Quelques exemples suffisent :

- (i) **can 639 §4:** où les supérieurs *sont mis en garde contre les responsabilités contractuelles* qui pèsent sur les organes juridiques qu'ils représentent;
- (ii) **can 1281 §3:** *désaveu canonique des actes invalides posés par les administrateurs* d'une personne morale;
- (iii) **can 1298:** *interdit aux administrateurs de bénéficier pour eux-mêmes ou pour les personnes liées à leurs relations, des biens ecclésiastiques appartenant à l'organisme juridique;*
- (iv) **can. 1377:** *affirme qu'une juste sanction* devra être infligée pour les *violations contre la procédure régulière exigée* en cas d'hypothèse d'engagements financiers;
- (v) **can 1391:** la juste sanction est envisagée pour:
 - toute forme de falsification de comptes rendus présentés comme documents,
 - la présentation ou la remise de rapports falsifiés,
 - la modification des chiffres de n'importe quel document ecclésiastique de nature publique.

Les cas mentionnés par les canons énumérés ci-dessus et d'autres sont d'une certaine manière inquiétants. Les Supérieurs et leurs administrateurs devraient donc s'engager à éviter toute forme de tromperie ou de détournement de biens et de fonds appartenant à leurs organes juridiques. Comme l'affirme le **can 617:** les Supérieurs doivent accomplir leur fonction et exercer leur autorité conformément aux normes du droit universel et de leur droit propre.

Le can. 619 précise qu'ils doivent être un exemple pour les autres membres

en cultivant la vertu et le respect des lois. Pour cela, le poids du blâme de mauvaise gestion des fonds incombe aux supérieurs.

VI. Conclusion

La discipline est couramment pratiquée dans les instituts de vie consacrée, soit comme pratique de routine quotidienne, soit comme mode de conduite attendu et de comportement en conformité avec les normes et les règlements de l'institut. Sans aucun doute, la discipline détermine l'identité d'un institut pour garantir l'authenticité de son charisme, son utilité pour l'Église, sa vitalité et son efficacité pour le monde.

En conséquence, *l'indiscipline endommage le caractère distinctif d'un institut* et signale une note alarmante de discrédit à l'Église, outre le témoignage négatif aux yeux de la société. L'insistance des dispositions canoniques sur l'obligation de maintenir la discipline dans la vie religieuse est attestée par les diverses sanctions et des formes de peines infligées aux personnes qui ont transgressé afin de sauver la situation.

En considérant les multiples cas où les actes d'indiscipline sont fréquemment observés au sein des communautés religieuses en particulier dans le contexte africain, il est indéniable que pour le maintien de la discipline, il vaut mieux prévenir que guérir. Beaucoup de *personnes consacrées sont obligées par les circonstances à revenir sur l'obligation* de leurs promesses religieuses.

Ce qui doit être déterminé, c'est déchiffrer si ces actes d'indiscipline sont délibérément perpétrés pour des motifs égoïstes; ou si ce sont des contraintes et donc sans malice envers l'institut. Quel que soit la considération sur les vœux ou sur la vie fraternelle en communauté ou sur la gestion des œuvres de l'apostolat, les actes d'indiscipline doivent être soigneusement examinés, car chaque cas diffère de l'autre.

La rigueur et l'application rigoureuse des règles peuvent ne pas être la réponse mais une modalité pour traiter les cas d'indiscipline avec un véritable intérêt pour le bien-être du membre concerné et le développement du dialogue pour les meilleurs résultats. En examinant les mesures disciplinaires qui sont invoquées pour les cas d'indiscipline, les plus fréquentes sont: le changement de poste ou de rôle d'apostolat ou la proposition des séances d'accompagnement psychologique, etc.

Des mesures disciplinaires plus strictes peuvent être: le renvoi complet, ou de la gestion du projet, la fermeture de toute nouvelle entreprise ou entreprise commencée. Lorsque l'infraction a été répétée et que le transgresseur a été mis en garde en vain, une exclusion ou une révocation motivée est envisagée. Pour les infractions qui concernent des fonds, des biens et des ressources financières,

la restitution des sommes détournées ou mal utilisées est un complément obligatoire.

Dans tous les cas de correction ou de réparation du dommage commis, on veille à éviter le scandale et la publicité inutile de l'infraction commise. Sinon plus de dommages sont infligés à la réputation du corps juridique. La prudence et la justice exigent que, tout en punissant les membres errants, les fidèles ne soient pas découragés mais consolidés dans leur bonne résolution et leur engagement envers l'institut.

Bibliographie

- Azevedo M., *The Consecrated Life: Crossroads and Directions*, New York, Orbis, 1995.
- Beal J. P. et al, eds, *New Commentary on the Code of Canon Law*, New York Paulist Press, 2000.
- Caparros E. et al, eds, *The Code of Canon Law Annotated*, Montreal, Wilson and Lafleur, 1993
- Cong. Inst. of Consecrated Life: *La Plenaria; Mutuae Relationes; Potissimum Institutioni; Congregavit nos: Fraternal Life in Community; Starting Afresh from Christ; Rejoice / Keep Watch*, Rome, Vatican Press.
- Flannery A., ed, *Vatican Council II: Conciliar and Post Conciliar Documents*, New York, Costello Publishing Co., 1975.
- Hite J., Holland S., Ward D., eds. *A Handbook on Canons 573-746*, The Liturgical Press, Collegeville Minnesota, 1985.
- Holland S., *Religious House according to Canon 608*, *The Jurist* 50(1990) 524-552
- Hoffman D., *Consecrated Life: Contribution of Vatican II*, St Pauls Publication, Bombay 2005.
<http://www.ctu.edu/consecratedlife> *Year for Consecrated life*, accessed 20/4/2016 Web.
- www.uscatholic.org/articles/.../challenges-facing-religious-life-today accessed 22/4/2016 Web
- Jenkinson W., ed. *Trends in Mission: towards the 3rd millennium*, Orbis Books, New York, 1991
- Morrissey, F. G., *Papal and Curial Pronouncements*, Ottawa, St. Paul University Press. 1992.
- Nwagwu M. G. A., *Consecrated Life in the Church, Discipline and Praxis*, University of Port Harcourt, 2013.
- Nwagwu M. G. A., *Judicial and Administrative Processes in the Church: Certain Special Processes*, Centennial CO, Lifevest Publishers 2007.
- Pope St John Pau II: *Redemptionis Donum; Ecclesia in Africa; Vita Consecrata. Review for Religious*, St Louis Missouri, Vol. 49, 1990
- Vatican Council II Documents: *Lumen Gentium; Perfectae Caritatis; Evangelium Testificatio; Renovationis Causam; Gaudium et Spes*
- Wall D, RSCJ, *Living a Consecrated Life Today: Fifty years after the close of the Second Vatican Council*, <https://rscj.org/living-consecrated-life-today>, accessed 20/4/2016
- Sheehy G. et al eds, *The Canon Law, Letter and Spirit*, London, Geoffrey Chapman, 1995.



SÉPARATION DE L'INSTITUT QUELQUES NOTES PRATIQUES

(CIC cc. 684-704; CCEO cc. 487-503, 544-583)

Sr. Mary Wright, IBVM

Sr. Mary Wright est originaire de Melbourne, en Australie. Après son entrée dans l'Institut de la Bienheureuse Vierge Marie (Sœurs de Loreto), elle a étudié les sciences et a travaillé dans les Ecoles de Loreto en Australie comme professeur et administratrice. Elle a ensuite étudié le Droit Canonique à Ottawa, au Canada, en faisant sa thèse de doctorat sur l'histoire des Constitutions de son Institut. Sr Mary a travaillé comme canoniste en Australie, conseillant les instituts religieux et enseignant à l'Union théologique de Yarra avant d'être nommée supérieure provinciale de la province australienne en 1996. En 1998, elle a été élue Supérieure Générale de l'Institut des Sœurs de Loreto. Après son mandat de 8 ans à Rome, elle est retournée en Australie. Quelques mois plus tard, elle a été invitée à revenir à Rome pour travailler à la Congrégation pour les Instituts de Vie Consacrée et les Sociétés de Vie Apostolique au Vatican. Son service dans la Congrégation comprenait aussi le Développement des Personnes Juridiques Publiques surtout aux USA, au Canada et en Australie. En 2013, Mary est retournée en Australie et elle continue à travailler comme canoniste, animatrice, facilitatrice et membre du conseil d'administration de sa base à Melbourne.

Ce texte a été présenté à l'Atelier de droit canonique des Supérieures Générales, UISG, Rome, 6-7 mai 2016.

Original en anglais

Être membre d'un Institut de vie consacrée est une réponse personnelle et publique à l'appel de l'Esprit à suivre le Christ de plus près, dans une vie communautaire spécifique de dévouement à la mission de Jésus dans l'Eglise, pour le salut du monde. La séparation d'un Institut, pour une raison quelconque, est une interruption, ou au moins une variation de cet engagement. La loi prévoit des processus pour ces circonstances exceptionnelles, de sorte que les droits et les obligations réciproques entre les membres et l'Institut puissent être protégés pour le bien commun.

Ces notes ont été développées à partir d'un document préparé pour l'atelier de droit canonique pour l'UISG sur le sujet offert avant l'Assemblée internationale de UISG de 2016. Elles ont été conçues pour aider les supérieures des instituts religieux pour comprendre les dispositions canoniques sur la séparation d'un

membre de son Institut, et pour effectuer correctement les processus nécessaires. Il ne s'agit certainement pas d'une tentative d'offrir un commentaire complet. Ci-dessous, nous ne citerons que quelques-uns des problèmes, en particulier ceux qui sont plus complexes et ceux qui peuvent être mal compris. Comme ils impliquent des exceptions à la loi, ces processus doivent être suivis à la lettre (cf. c.18; CCEO c.1.500.).

Bien que bon nombre des principes et des pratiques sont très similaires, il y a une certaine variation entre les dispositions des deux Codes de Droit Canonique dans ce domaine. Les commentaires ci-dessous ne concernent que les canons du Code de droit canonique de l'Église latine¹. Les différences entre les deux codes n'ont pas été discutées. Les références au Code Oriental² ont été inclus pour aider les membres des Instituts appartenant aux Églises orientales à trouver les références pertinentes.

Les canons offrent une variété de procédés pour la séparation de l'Institut:

- Séparation du noviciat (c. 653; CCEO c.461)
- Séparation volontaire à l'expiration des vœux temporaire (c.688 § 1; CCEO c. 546 §1.)
- Renvoi à l'expiration des vœux temporaires (c. 689; CCEO c. 547 §1.)
- Dispense des vœux temporaires (cc. 688 § 2, 692, 693; CCEO cc.496, 546 §2.)
- Dispense des vœux perpétuels (cc. 691-693; CCEO c. 492, 493, 549)
- Démissions (cc. 694-703; CCEO cc. 497-503, 551-553.)

Certains principes canoniques applicables en cas de séparation:

- a. Les membres ont le droit et l'obligation de vivre dans l'Institut et mener la vie typique de l'Institut selon l'Évangile et les Constitutions
- b. L'Institut a le droit et l'obligation d'agir en conformité avec l'Évangile et les Constitutions et de réaliser les œuvres propres de l'Institut
- c. Les autorités compétentes de l'Institut sont tenues d'exercer leurs pouvoirs conformément aux normes de la loi universelle et de leur propre droit (c. 617).
- d. Une fois que la personne est acceptée à émettre les vœux perpétuels dans l'Institut, elle a le devoir et l'obligation de rester. La loi prévoit qu'elle peut sortir avec la permission, si tel est son choix. La loi prévoit également la démission si la personne agit d'une manière qui porte atteinte à son droit de rester.
- e. Pour les membres de vœux temporaires le droit de rester est limité par le concept de «aptitude», qui est encore en phase d'essai à ce jour (cf. c. 657)
- f. Celles qui sont à l'étape du noviciat n'ont aucun droit de rester. Leur

aptitude ne doit pas être prise pour acquis. Elle doit être déterminée selon le jugement de la supérieure responsable (cf. cc.642, 645, 646, 653; CCEO c. 461.).

Le choix de quitter librement l'Institut au cours de la formation initiale

- a. Une novice est libre de quitter l'Institut, à tout moment, sans restriction (cf. cc. 219, 653; CCEO cc. 22, 461)
- b. Un membre des vœux temporaires est libre de quitter l'Institut à l'expiration de ses vœux, sans restrictions (cf. c 688 § 1; CCEO c 546 §1)
- c. Les Supérieures ne peuvent pas imposer des conditions sur ces choix. Cependant, elles sont tenues d'assurer, par exemple, autant que possible, la dignité et la sécurité de la personne qui quitte l'Institut (cf. c 702;. CCEO c 503.).

Le choix de quitter l'Institut avec la permission (Indult)

Un membre de vœux temporaires peut demander l'indult (autrement dit, la permission formelle habituellement donnée par écrit) de quitter l'Institut pour des raisons très graves. La supérieure ne peut pas imposer cette décision à un membre. Ceci est un choix libre. L'indult peut être accordé par la Supérieure Générale avec le consentement de son conseil. Pour les Instituts de droit diocésain, par dérogation à la règle générale, l'indult exige également la confirmation par l'Evêque où le membre est affecté. Notez qu' en cela et dans les instances décrites, comme une exception à la règle générale, l'évêque du diocèse où se trouve la maison principale n'est pas concerné (cf. § 2 de c. 688; CCEO c. 496, 546).

Un membre de vœux perpétuels peut demander l'indult de quitter l'Institut pour des raisons très graves. La supérieure ne peut pas imposer cette décision à un membre. Ceci est un choix libre, même si les supérieures devraient bien sûr veiller à ce que la personne ait reçu de l'aide et le soutien dont elle a besoin pour envisager des mesures alternatives et qu'elle soit accompagnée dans son discernement. La demande est envoyée à la Supérieure Générale, qui doit la transmettre au Saint-Siège ou, pour les instituts de droit diocésain, à l'Evêque du diocèse dont la personne est membre, ainsi que son opinion et celle de son conseil. La Supérieure et le Conseil ne votent pas, elles ne sont pas non plus obligées de permettre en aucune façon. (cfr can. 691; CCEO c 492, 549).

L'indult pour quitter l'institut implique une dispense des vœux et de toutes les obligations issues de la profession . Le membre perd toutes les charges qu'elle avait en tant que membre de l'Institut. L'Institut remet à la personne le

testament et tous les biens patrimoniaux pour lesquels elle peut avoir confié la gestion à l'Institut ainsi que tous les documents qui lui appartiennent comme citoyenne. Toute la correspondance qu'elle a envoyée à l'Institut reste la propriété de l'Institut. Le membre qui quitte l'Institut ne peut rien réclamer en vertu du travail qu'elle a accompli à l'intérieur ou pour l'Institut, ou qu'elle a reçu sous forme de pension, de don, de contribution ou de l'assurance, à moins que le droit propre de l'Institut dispose autrement (cfr cc 668, § 3, 692.; CCEO c. 468, 503).

Notification de l'indult

L'indult devient effectif dès que la personne est informée que l'indult a été accordé, à moins qu'il ne soit pas rejeté à ce moment-là. (cf. c. 692; CCEO c. 493). La personne ne peut pas demander plus de temps pour réfléchir à la situation et pour négocier un règlement économique avant de l'accepter. La personne peut aussi le rejeter complètement (ouvertement, définitivement), dans ce cas, l'indult devient nul ou devient immédiatement effectif (cf. cc. 80 § 2, 692.; CCEO c. 493 § 1). Ces limites devraient être bien expliquées à la personne avant l'arrivée de l'indult. Si l'acte de notification a lieu devant deux témoins, ils doivent signer l'enregistrement de cet acte, qui est valable même si le membre refuse de signer la notification (cfr. C 56, c. CCEO 1520 § 3).

Démission d'un membre en formation

- a. La démission d'un membre en formation ne signifie pas nécessairement un crime. Les Constitutions doivent indiquer dans l'Institut quelle est l'autorité compétente dans chaque cas (cf. c. 653, 656, 3°, 689 § 1).
- b. Pendant le noviciat, une novice peut être déchargée de toute cause juste³ (cfr .c. 653 § 1; c. 461 § 1). À la fin du noviciat, la novice, si elle le demande et si elle est jugée apte, elle devrait être admise à la profession. S'il reste un doute quant à son aptitude le noviciat peut être prolongé, mais pas au-delà de six mois. Si elle est jugée inapte elle peut être démise (cfr c. 653 § 2; . CCEO c 461 § 2.).
- c. À l'expiration de chaque période de vœux temporaires, s'il y a des causes justes, la religieuse peut être exclue de la profession suivante par la Supérieure majeure compétente, après consultation du conseil (cfr . c. 689 § 1; . CCEO c 547 § 1) .
- d. Si la santé d'un membre de vœux temporaires la rend inapte à la vie de l'Institut, cela constitue une raison pour ne pas l'admettre au renouvellement de la profession, à moins que l'infirmité soit due à une négligence de la part de l'Institut, pour des travaux accomplis dans l'Institut même, ou si elle est devenue "malade mentale" (cf. c. 689 § 2, 3; CCEO c. 547 §§ 2, 3).

Démission d'un membre de vœux perpétuels⁴

Les canons contiennent plusieurs processus pour la démission d'un membre de vœux perpétuels pour diverses raisons:

- a. Automatique (c. 694; CCEO c. 497)
- b. Infractions spéciales (concubinat, avortement, assassinat - c. 695)
- c. Autres infractions (c. 696; CCEO c. 500 §2.)
- d. Danger et scandale (c. 703; CCEO c. 498)

La gravité des démissions après la profession normalement obligerait les supérieures à demander l'avis d'experts canonistes avant et pendant le processus. Le Saint-Siège ne confirmera pas un décret de démission si le processus n'a pas été suivi correctement.

Déclaration de démission

En cas de mariage ou de l'abandon notoire de la foi catholique, la Supérieure majeure avec son conseil recueille tout simplement les preuves et émet la déclaration de fait pour la démission automatique (c. 694 ; CCEO c. 497).

Le processus de démission

- a. Tous les cas de renvoi doivent être causés par une infraction démontrable.
- b. A chaque étape du processus, on doit donner à la religieuse la possibilité de se défendre.
- c. La Supérieure majeure avec son conseil, lorsque les preuves sont disponibles, commence le processus en recueillant les preuves et décidant de procéder.
- d. Dans le cas des infractions mentionnées au c. 695, il n'y a aucune obligation de préavis. Le processus de renvoi peut commencer immédiatement.
- e. Dans le cas des infractions mentionnées au c. 696, on doit donner deux avertissements canoniques explicites et le temps minimum entre les deux avertissements et avant d'émettre le décret doit être strictement respecté.
- f. Si tous les avertissements résultaient inutiles, et si la Supérieure majeure avec son conseil jugeait suffisamment prouvée l'incorrigibilité et insuffisantes les défenses de la religieuse, elle envoie tous les actes qu'elle a soussigné à la Supérieure générale.
- g. La Supérieure générale et au moins quatre conseillères réunies collégialement procèdent à une évaluation des preuves, des arguments et des défenses, puis elles votent en secret sur la question.

- h. Si la majorité absolue est en faveur de la démission, la Supérieure émet un décret, dans lequel elle exprime au moins en résumé les raisons, en droit et en fait, en indiquant le droit de faire appel. Pour être effectif, ce décret doit être confirmé par le Saint-Siège ou l'Evêque du diocèse où vit la religieuse pour les instituts de droit diocésain (cc.. 697-700; CCEO cc. 500-501, 551-553).
- i. Les membres ont le droit de faire appel à l'autorité compétente dans les dix jours qui suivent la réception du décret (cf. cc 700, 1732-1739; CCEO cc.501, 552 §3, 996-1006.). L'appel a un effet de suspension.

Expulsion

Il arrive parfois que le comportement d'un membre soit si dangereux ou si scandaleux que les supérieures doivent agir rapidement, sans attendre que les processus de la loi se déroulent. Les situations de menace politique, de violence physique commise par un membre ou de comportement sexuel public inapproprié, par exemple, peuvent nécessiter une expulsion immédiate de la communauté (c 703).

Evidemment, les supérieures devraient faire tout ce qui est en leur pouvoir pour assurer la sécurité du membre expulsé. L'expulsion n'est qu'une mesure temporaire et doit être suivie par un processus formel de licenciement si aucune autre solution ne peut être trouvée. Si les procédures de la loi ne sont pas applicables, la question peut être référée au Saint Siège.

Points pratiques importants à respecter par les responsables en cas de renvoi

- a. A peine un problème commence à envisager la possibilité de démission, tous les événements et les actions pertinentes doivent être documentés et toutes les conversations officielles devraient avoir lieu en présence d'un témoin.
- b. La communication par e-mail n'est pas considérée comme une preuve
- c. Demander immédiatement l'avis d'un canoniste expert
- d. Lorsque cela est possible, veiller à ce que tous les efforts aient été faits afin d'obtenir une amélioration ou une résolution du conflit.
- e. Veiller à ce que le membre en question ait l'appui, des informations et des conseils professionnels.
- f. Lire attentivement les normes
- g. Suivre avec exactitude tous les détails du processus
- h. Dans le cas des infractions mentionnées au c.696 il peut être souhaitable de se concentrer sur l'infraction grave et démontrable.

Résolution du problème de la disparition

Après avoir demandé l'indult de quitter l'Institut, il n'est pas rare que la personne disparaisse, de sorte que lorsque l'indult arrive, elle ne peut pas être trouvée. Toutefois, l'indult ne devient effectif que lorsque la personne en question a été informée que l'indult a été accordé.

- a. Pour question de justice, tous les efforts doivent être faits pour trouver la personne. Souvent, les membres de la famille, le curé ou les membres d'autres communautés religieuses peuvent rejoindre la personne.
- b. La personne doit signer qu'elle a reçu l'indult demandé, mais s'elle refuse de le faire, il suffit de la présence de deux témoins pour veiller à ce qu'elle ait reçu l'indult (cf. c. 56).
- c. La notification par courrier certifié ou remis en main propre est canoniquement valide. La notification envoyée par courrier électronique ou par communication téléphonique n'est pas valide.

Sinon, quand il y a une situation de démission, il arrive souvent qu'un membre quitte la communauté sans permission et qu'on ne sache pas l'endroit où il se trouve.

- a. La personne peut aller loin quand il y a une possibilité de démission pour les raisons mentionnées au c. 695. Pour cela elle devient introuvable pour recevoir les avertissements et les éléments de preuve, et pour avoir la possibilité de se défendre.
- b. Dans le cas d'une infraction visée au c. 696, y compris le simple fait d'être absent sans permission pendant six mois, la personne ne peut pas être repérée pour recevoir les avertissements obligatoires (cfr cc.665 § 2, 696 § 1, 697, 2e.; CCEO c 500 §2.2°1520§3).

Si on n'arrive pas à trouver la personne après plusieurs efforts, il est possible de poster une lettre au membre dans la boîte de la communauté à laquelle elle a été affectée et dans un endroit accessible dans la maison provinciale. Cette lettre de convocation doit être retournée entre une certaine date afin de recevoir les informations (d'avertissement ou d'indult) (cf. C 56; CCEO c 500 § 2, 2e 1520 §3.) est considérée comme une notification valide. Il faut offrir une période raisonnable de temps avant qu'une notification soit considérée advenue.

Un décret peut être considéré notifié si la personne à qui il est adressé a été dûment convoquée pour recevoir ou pour écouter le décret, et sans motif valable, elle n'a pas comparu ou a refusé de signer (c. 56, voir. CCEO c.1520.§3).

Aide au membre qui se sépare de l'Institut

L'institut gardera l'équité et la charité évangélique à l'égard du

membre qui en est séparé. (c 702 § 2, cfr. CCEO c. 503 §2).

L'aide économique et d'autres formes de soutien devraient être offerts à tout ancien membre, y compris ceux qui ont été légitimement démis. Le montant de la contribution ne dépend pas de la vertu du membre ou de la valeur de ses services antérieurs dans l'Institut, mais cette aide doit répondre aux besoins du membre en tenant compte de sa situation personnelle, de sa capacité de gagner et de la situation économique du pays. Elle vise à aider la personne à vivre le passage vers sa situation de vie nouvelle avec tranquillité et dignité, mais pas pour la soutenir pour tout le reste de sa vie. Cependant, il pourrait être plus nécessaire de fournir des aides spéciales aux ex-membres plus âgés ou à ceux qui sont particulièrement dans le besoin.

Mentionner toutes les séparations dans le rapport au Siège Apostolique

Pour favoriser le mieux possible la communion des instituts avec le Siège Apostolique, chaque Modérateur suprême lui enverra, suivant la manière et au temps fixés par lui, un bref aperçu sur l'état et la vie de l'institut. (c 592 § 1; cfr. CCEO c. 419).

Dans le rapport à faire au Siège Apostolique, dont il s'agit au can. 592, § 1, seront mentionnés les membres qui, d'une manière ou d'une autre, sont séparés de l'institut. (c.704).

Refléter les valeurs de l'Évangile

Les dispositions légales pour la séparation doivent être suivies attentivement afin de protéger à la fois les droits de l'Institut et ceux du membre, y compris le droit à une bonne réputation et à la privacy (cfr. c. 220; CCEO c. 23).

Au-delà de la loi, cependant, les supérieurs des Instituts devraient également veiller à ce que, dans la mesure du possible, en dépit de la tristesse et l'angoisse qui accompagnent souvent cette situation, elles agissent avec sensibilité, respect et générosité envers les membres qui quittent l'Institut (cf. cc. 618, 619, 1752).

¹ Code du Droit Canonique, Traduction anglaise, Collins, 1983

² *Codex canonum Ecclesiarum orientalium auctoritate Joannis Pauli PP. II promulgatus*, Typis polyglottis Vaticanis, 1990.

³ Une raison juste est une raison qui n'est pas

triviale. Elle n'a pas besoin d'impliquer une faute morale

⁴ Dans le Code latin, les procédures de renvoi sont les mêmes pour les membres des vœux temporaires et pour les professes perpétuelles. Dans le CCEC, ce n'est pas le cas.

QUAND ON QUITTE LA VIE
RELIGIEUSE, QU'EST - CE QUI
SE PASSE APRÈS?
ACCOMPAGNEMENT DES
PERSONNES DANS LE PROCESSUS
DE SORTIE DE LA FORMATION
RELIGIEUSE

Sr. Chinyeaka C. Ezeani, MSHR

Chinyeaka C. Ezeani, Sœur Missionnaire du Saint Rosaire, a été formatrice au Nigeria pendant un temps et puis elle a été élue au sein l'équipe du leadership. Elle vit actuellement à Dublin.

Cet article a été publié dans la Revue de la Vie Religieuse, Volume 55, Numéro 300, Septembre/Octobre 2016.

Original en anglais

Introduction

Partout dans le monde, les personnes demandent d'être admis dans les séminaires et dans des maisons de formation religieuse. Habituellement, c'est en réponse à ce que l'individu a perçu comme appel pour embrasser la vie sacerdotale ou Religieuse. L'enthousiasme et la proclamation d'idéaux au sujet du cheminement de la vocation religieuse sont souvent des éléments présents dans le désir pour cette manière de vivre. Ces dernières années, les chiffres de ceux qui cherchent la vie religieuse ont considérablement diminué dans certaines parties du monde. Pour réagir au phénomène, un plus grand investissement et d'autres genres d'efforts créatifs ont été lancés avec le but d'attirer et recruter des candidats potentiels. On a écrit beaucoup sur le travail de promotion et de recrutement des vocations, mais il ne semble pas y avoir suffisamment d'écrits sur l'accompagnement et la préparation des personnes qui quittent le processus de formation à la vie sacerdotale ou religieuse.

En d'autres termes, on a besoin de réfléchir sur la manière d'accompagner

humainement et de façon créative les personnes, qui après leur entrée dans la formation, arrivent à un point où les indicateurs se positionnent sur la nécessité de chercher un autre chemin chrétien différent de celui de la vie religieuse ou de la prêtrise.

Normalement, à la fin du programme de formation, de belles liturgies et des célébrations d'ordre sociale sont prévues pour ritualiser et fêter le jour de la profession des vœux ou de l'ordination sacerdotale. La communauté, la famille des candidats, ainsi que les amis et sympathisants sont réunis par cet heureux événement. Néanmoins, il arrive parfois, au cours du programme de formation, que certains candidats choisissent librement d'interrompre le parcours. D'autres fois, de telles décisions peuvent provenir de la congrégation à travers les formateurs directement impliqués dans leur accompagnement personnel. Une scène évangélique qui illustre ce processus est celle du jeune homme qui s'est porté volontaire pour suivre Jésus partout où il allait. Jésus, d'une manière sage, n'a pas accepté son offre, affirmant que: «Les renards ont des trous et les oiseaux du ciel des nids, mais le Fils de l'homme n'a pas où poser sa tête» (Lc 9, 57-58). Il existe aussi un combat en dans la vie de ceux qui sont «invités» ou «appelés» comme le montre le jeune homme à qui Jésus a demandé de le suivre et qui lui répond: «Laissez-moi aller et enterrer mon père d'abord». ou bien dans l'autre contexte «Seigneur je te suivrai, mais laisse-moi d'abord aller et dire au revoir à mon peuple» (Lc 9: 59; 61). Une personne qui perçoit un appel à la vie religieuse ou à la prêtrise et qui est ouverte à vérifier cela, peut découvrir ou être aidée à découvrir, tout le long du cheminement, que ce n'est pas nécessairement son chemin. Cela peut être souvent très difficile et émotivement coûteux pour toutes les parties impliquées.

Etant donné que cette réalité touche différentes étapes de de formation à la vie religieuse, le manque de littérature là-dessus pose question.

Vu l'importance d'un tel « thème pastoral », on peut justement se demander avec quelle attention les directeurs des séminaires, les évêques, les responsables des congrégations religieuses et les formateurs traitent préparent et accompagnent des personnes qui quittent le séminaire ou les maisons de formation pour les aider à vivre ce processus dans la paix, et à continuer la pratique de leur foi. Dans certains cas le nombre de candidats qui abandonnent un programme de formation semblent généralement inférieur au nombre de ceux qui persévèrent. Cependant, même si c'était le cas, ceux qui quittent ont besoin d'être bien préparés et accompagnés dans le processus souvent décourageant de réadaptation au «monde» qu'ils avaient quitté pour entrer au séminaire ou au couvent. Chaque personne est unique et irripétibile, mais faisant partie d'un grand ensemble d'autres personnes. Le parcours de ceux qui quittent le séminaire ou la formation religieuse a des effets sur la vie des autres - la famille, les amis, l'Église et la société dans son ensemble. Le séminaire ou le couvent dont ils faisaient partie n'est pas exclu de ce réseau d'interdépendance.

L'objet de l'article

Cet article souligne d'abord la nécessité d'une attention constante à l'Esprit, dans l'accompagnement des personnes en formation et dans leur processus de discernement. Il explore aussi des raisons possibles pour persuader des candidats à quitter le programme de formation et à poursuivre leur cheminement chrétien ailleurs. Cela peut toucher des candidats aux premières étapes de la formation et les profès de vœux temporaires.

En raison de la complexité des personnes et des situations, on ne peut jamais saisir toutes les motivations. Pour aider les responsables de formation, l'attention est accordée à ce à quoi ils pourraient s'attendre lorsqu'une personne qui leur était confié, abandonne son programme. Devenir conscient de ce qui pourrait se passer peut être une bonne tactique d'anticipation pour aider les formateurs à mieux gérer la situation. Enfin, des stratégies sur la façon d'accompagner les personnes en voie de sortie seront proposées. Bien sûr, cela ne peut pas être exhaustif. Ce ne sont que des indications et des suggestions. Les responsables de formation trouveront ce qui pourrait convenir à un individu et à une situation particulière, car chaque personne est unique et n'est jamais identique une autre.

Le discernement est fondamental

Une partie importante du travail de la formation religieuse c'est le discernement. En raison de la nature de cette forme de vocation chrétienne qui est en quelque sorte «non conventionnelle», le discernement est doublement crucial. Dans la logique de cet article, le discernement est perçu dans le sens d'une capacité d'obtenir des perceptions aiguës ou de bien juger, dépassant la simple perception et élaborant des évaluations analytiques sur des caractéristiques et des qualités de l'objet du discernement. Cela exige également de la sagesse et du bon jugement, surtout dans les choses qui pourraient facilement être négligées si la discrétion interne au discernement n'est pas adoptée. Dans la littérature chrétienne, le mot «discernement» peut être utilisé pour décrire le processus nécessaire pour saisir le désir de Dieu dans une situation ou dans sa propre vie. Il décrit en grande partie la recherche intérieure d'une réponse à la question de la vocation, c'est-à-dire qu'il aide à saisir la volonté de Dieu, pour comprendre s'il appelle quelqu'un à la vie conjugale, au célibat, à la vie consacrée, au ministère ordonné ou à toute autre vocation (*cf <https://en.wikipedia.org/wiki/Discernment> (consulté le 28 juillet 2015)*) Un article récent sur «*Saint Thomas d'Aquin et le Discernement Vocationnel*» illustre bien l'importance du discernement relatif à la vie consacrée:

L'existence, au sein de l'Église de plusieurs formes de consécration personnelle, de mariage, de vœux évangéliques et d'Ordres Sacrés soulève la question de ce qu'on appelle aujourd'hui le «discernement vocationnel». En d'autres termes, comment puis-je savoir ce que Dieu veut que je fasse? Comment puis-je découvrir

le plan de Dieu pour ma vie? Comment puis-je apprendre les voies par lesquelles Dieu fera de moi un saint? En raison des attraits naturels qui poussent les hommes et les femmes à vivre ensemble, le discernement n'est pas ordinairement appliqué à ceux qui aspirent au mariage. Dans le cas du mariage on trouve le bon conjoint. La prêtrise et la vie consacrée, cependant, ne jouissent pas d'une telle attractivité naturelle. Pourquoi? La prêtrise et la vie consacrée existent à cause de l'Incarnation. Seul le Christ-Souverain Prêtre donne la légitimité à un sacerdoce célibataire et rend le choix du sacerdoce une option justifiable pour un jeune homme. Il n'existe pas d'inclination naturelle ou de désir qui pousse à rester célibataire. Le commandement divin donné aux hommes et aux femmes, «Soyez féconds et multipliez-vous» s'applique à chaque personne sur la planète. Ceux qui ne peuvent pas remplir ce commandement sont appelés «eunuques» (voir Mt 19, 12). Dans ce sens, seul l'exemple virginal du Christ permet aux hommes et aux femmes de l'imiter en s'engageant dans une vie de virginité ou de chasteté consacrée ... (R. Cessario, Thomas d'Aquin et Discernement Vocationnel, *Revue de Vie Religieuse*, volume 54, numéro 291, Mars / avril 2015, page 70).

Il est important de bien connaître chaque candidat pour mieux les aider à discerner correctement où ils pourraient être appelés et où ils peuvent être envoyés en fonction de leurs dons particuliers. C'est aussi important d'être attentif à ne pas identifier seulement les candidats qui sont inaptes à une congrégation spécifique, mais être attentif à vérifier aussi où est-ce qu'un candidat particulier pourrait être mieux adapté, plus heureux et bien intégré. Même dans le cas des candidats qui ne sont pas chronologiquement jeunes, C'est toujours important de les aider à discerner car certains pourraient être encore aux prises avec la connaissance de soi et la formation de leur identité pour ce qui concerne la carrière ou la vocation au sein de laquelle ils pourraient consacrer leur vie. Dans ce sens, les questions suivantes pourraient être utiles:

Quelles sont les caractéristiques psychologiques absolument nécessaires dans ce groupe ou dans cette zone géographique, à ce moment de l'histoire? Quelles caractéristiques sont nécessaires seulement à certaines occasions? Quelles caractéristiques constitueraient - elles un obstacle ou un problème? Une autre question importante peut naître après quelques mois de travail avec un candidat: Il se pourrait que les caractéristiques de ce candidat indiquent une vocation religieuse, mais non pas au sein de cet ordre particulier; ou non pas pour le sacerdoce diocésain? Les candidats frappent généralement aux portes qu'ils connaissent, et la plupart des candidats ne connaissent pas la gamme complète des options.

En outre, ils peuvent ne pas se connaître assez pour savoir ce qu'ils devraient chercher pour eux-mêmes. Les formateurs doivent considérer que leur rôle peut parfois être d'encourager un candidat à quitter son programme choisi et à en chercher un autre. (J. M. Greer, «*Vocational Assessment*», *Human Development*, vol. 20, Numéro 2, 1999, p. 29).

Les responsables de formation doivent donc se conformer à la voix de l'Esprit dans leur vie quotidienne. Ils doivent aider ceux qu'ils accompagnent à progresser aussi dans l'écoute de Dieu qui parle à travers leurs expériences quotidiennes, à travers toute leur vie et qui travaille vraiment à leur côté. Le discernement «permet à l'Esprit de Dieu de façonner non seulement nos actions, mais aussi nos «cœurs» qui est le centre d'où proviennent ces actions. En répondant à l'appel de l'Esprit dans la vie quotidienne, nous permettons à la volonté de Dieu de se réaliser en nous ... (D. Lonsdale, *Dance to the Music of the Spirit – the Art of Discernment*, London: DLT, 1992, p 114).

Personne n'est née avec la clairvoyance de la volonté de Dieu dans chaque situation. La recherche est donc vitale dans ce processus et sur le chemin de la foi. Heureusement, de bonnes lignes directrices pour le discernement et la découverte de la volonté de Dieu sont là pour nous aider, à savoir: le don de notre intelligence et du bon sens/intuition, l'exemple de la vie de Jésus, l'Écriture sainte, les expériences quotidiennes et évidemment la puissance de la prière. Pour l'authenticité dans le discernement, cinq impératifs, tels que proposés par B.J.F. Lonergan, peuvent être des guides très fiables: «Soyez attentifs, pesez les expériences intelligemment, soyez raisonnables, responsables et amoureux de Dieu et de la création de Dieu» (MC Blanhette et RP Maloney, «Guide pour la direction spirituelle au début de la vie religieuse», *Revue pour Religieux*, 68.1, 2009, p 80). En outre, c'est important que les personnes en formation soient rassurées que leur ouverture et leur audace dans le cheminement est ce qui compte le plus, et sur cela s'appuie la même ouverture au discernement de l'appel qu'ils ont reçu. Comme le disait sagement Paul Theroux: «ce qui compte c'est le chemin, non pas l'arrivée, le voyage, et non pas l'atterrissage» (<http://www.azquotes.com/quote/959496> - consulté le 28 Juillet 2015). Pour ceux qui les accompagnent et pour chaque candidat, l'amour du Christ et le courage de faire le voyage sont la base de tous les efforts dans le processus de formation et dans l'exercice du discernement.

Quelques indicateurs possibles pour quitter la formation

En raison de la complexité de la vie et de la spéciale nature spirituelle de la vie religieuse, il n'est pas toujours facile d'identifier et énumérer les raisons pour lesquelles une personne peut avoir besoin de cesser sa formation religieuse. Bien que chaque disciple du Christ, quel que soit son état de vie, soit appelé à la plénitude de la vie chrétienne et à la perfection de la charité, la vie religieuse n'est certainement pas un état parfait pour les personnes parfaites. Il ne devrait donc pas s'agir de l'impeccabilité d'un candidat. La formation religieuse et la croissance de la maturité chrétienne sont un processus. Et le fait d'être un processus implique qu'il soit progressif, et dure tout au long de la vie d'une personne.

Certains critères et niveaux de maturité sont néanmoins requis pour les candidats au début du parcours de la formation religieuse. Dans les *directives pour*

la formation dans les instituts religieux, il est clairement indiqué que: « Certes, on ne demande pas à un candidat à la vie religieuse d'être en état d'assumer immédiatement toutes les obligations des religieux, mais il doit être jugé capable d'y entrer progressivement » (*Directives sur la Formation dans les Instituts Religieux*, numéro 42, Congrégation pour Instituts de vie Consacrée et Sociétés de vie Apostolique, Londres: CTS incorporé, 1990). Il est certes vrai que, parfois, l'expérience intuitive affermie par certains événements peut aider à confirmer la nécessité d'interrompre la formation pour une personne. Dans n'importe quelle action, l'amour chrétien et la compassion doivent être à la base. Personne ne doit être invitée à interrompre la formation simplement au gré du formateur ou simplement par mécontentement personnel. Un aspect important, qui exige une bonne dose de patience, est la préparation appropriée des personnes avant qu'elles soient admises à la formation religieuse. La hâte ou le besoin d'augmenter le nombre des candidats n'est certainement pas un bon moyen de gérer l'admission à la formation religieuse. Si toutefois, malgré toutes les préparations initiales, émergent des éléments indiquant clairement une future interruption de la formation, ces éléments doivent être considérés de manière adéquate.

Une des exigences de diverses congrégations religieuses est généralement un certain degré de santé raisonnablement bonne. La santé englobe non seulement la santé physique, mais aussi psychologique. Selon la nature et le charisme du groupe, il existe des exigences de santé différentes pour les candidats. Pour certains, si un candidat a certains problèmes médicaux qui pourraient entraver une plus grande participation comme membre et la capacité de s'engager dans le ministère ainsi que les exigences de la vie, cela pourrait justifier la non admission de cette dernière. La même personne pourrait être accueillie par d'autres groupes qui ont des exigences de santé différentes, ou bien, chercher simplement un autre mode de vie. Selon le Code de Droit Canonique, même si elle est contractée après la profession, une infirmité physique ou psychologique qui, selon le jugement des experts, rend le membre temporaire inapte à mener une vie dans la congrégation, constitue une raison pour ne pas admettre le membre au renouvellement de la profession ou à la profession perpétuelle, à moins que l'infirmité ne soit contractée à cause de la négligence de la congrégation ou à cause du travail accompli dans la congrégation. (Canon 689 §2). (Pour mieux comprendre ce canon 689 (§§ 1, 2 & 3) et toutes ses ramifications, cela pourrait être utile de l'étudier dans son intégralité, avec toutes les notes explicatives. Dans certains cas, au cours de la procédure d'admission le candidat peut cacher une maladie grave dans son histoire personnelle et qui sera découverte plus tard dans la formation. Lorsque un cas pareil se note, cela peut devenir très difficile pour toutes les parties. Parfois, la congrégation peut conseiller à cette personne de quitter. Donner les soins appropriés à la personne serait la première approche, comme signe de charité. Ensuite, un conseil médical fiable pourrait être recherché avant de prendre une décision au sujet de l'avenir de cette personne dans la congrégation. Dans le cas où un candidat devrait quitter la

formation à la vie religieuse pour des raisons de santé, il pourrait être utile d'impliquer la famille dans la situation afin de la préparer à planifier la continuité des soins de la personne après son retour à la maison

Le monde change rapidement. Les religieux doivent suivre le rythme afin de bien saisir et répondre aux «signes des temps». En raison des réalités du monde moderne, on exige des religieux un niveau de qualification et de compétences *intellectuelles/académiques*. Malheureusement, dans certaines situations, à cause de la pression exercée pour accueillir un plus grand nombre de membres, certains d'entre eux pourraient être évalués superficiellement durant le processus d'admission et de sélection. Dans d'autres cas, un candidat pourrait être accueilli avec de bons certificats et des titres acquis. Cependant, au cours du programme de formation, on peut constater qu'il/elle a de grandes difficultés à saisir le contenu du programme de formation. Lorsque cela se produit, on pourrait décider soit de conseiller à la personne de quitter pour aller se mettre à jour ou de chercher un autre chemin dans la vie. Même si une personne n'est pas intellectuellement douée, cela n'empêche qu'elle puisse apporter d'une manière différente une contribution positive à la société. Etant donné que la vie consacrée telle qu'elle est vécue aujourd'hui est souvent en communauté avec d'autres personnes, il faut une capacité de *vivre en communauté*, partageant la vie avec d'autres individus issus de milieux, de personnalités et de dispositions très variés. Au cas où la personne éprouve un malaise et une difficulté presque insupportables à accepter cette réalité, la meilleure option pourrait être un style de vie où l'on n'y est pas nécessairement forcé, dans un contexte où il n'est pas nécessaire de partager la vie avec d'autres dans une telle proximité.

Il pourrait aussi y avoir le problème d'«*adaptation*» ou des raisons de conflits au niveau du *développement émotionnel*. Un aspect important qui doit être exploré et analysé par les formateurs et la personne en formation, consiste à mesurer honnêtement sa maturité émotionnelle ainsi que la capacité de soutenir une vie où les exercices spirituels réguliers et cohérents sont une condition prééminente. Si cela semble un fardeau pour une personne, cela pourrait être un indicateur de non «adaptation». Est-ce que le candidat embrasserait et vivrait la chasteté célibataire sans difficulté extraordinaire et sans que cela soit un fardeau insupportable? Ces questions méritent d'être explorées honnêtement avec le candidat. Pour être efficace dans l'accompagnement et le discernement durant le travail de formation, les formateurs doivent être *pleinement informés* sur la nature et les exigences spécifiques de leur congrégation; les réalités de leur contexte ou de leur mission. Cela les aidera à identifier la personnalité d'un candidat particulier, et évaluer si les traits de son caractère, ses dons et ses dispositions peuvent bien s'adapter et s'intégrer. Parfois, une personne peut vivre un sérieux combat intérieur et expérimenter une résistance considérable à certains changements nécessaires exigés par le style de vie qu'il ou elle se prépare à embrasser et à vivre. Quand un candidat tend constamment à énoncer des déclarations comme: «Vous devez

m'accepter comme je suis, je suis faite ainsi, et personne peut rien faire à ce sujet»; «Je suis habitué à cela, et c'est ainsi que je fonctionne», là il pourrait y avoir lieu de s'inquiéter. Ces formes de déclarations peuvent masquer une réticence à se laisser transformer par l'expérience de la formation et se disposer à de nouvelles façons. Le milieu de la formation semble-t-il étouffer l'individu et l'empêcher de vivre authentiquement comme la personne le juge correct? Dans ce cas l'interruption du programme pourrait être une option plus salutaire pour une personne; car Jésus est venu pour que nous ayons la vie en abondance, et non pas pour nous sentir étouffés (cf. Jn 10, 10)

La nature humaine est complexe. Pour cette raison, il n'est pas surprenant de constater que pour certaines personnes, au moment de l'admission dans le programme de formation, il peut y avoir une confusion et un mélange des motivations. Un jeune entrant peut être motivé par une juvénile infatuation exubérante pour un certain idéal de vie. On espère, cependant, que lorsque l'individu progresse dans le chemin spirituel, les motivations antérieures puissent devenir plus claires. En entrant dans la vie religieuse, il n'est pas rare que l'on ait à la fois des motivations conscientes et celles subconscientes au début du parcours. Presque toujours, les idéaux peuvent être assez élevés, mais une fois entré, les candidats commencent à découvrir que la vie religieuse peut ne pas être exactement comme ils l'avaient prévu. Parfois, une personne est incapable de concilier sa conception stéréotypée de la vie religieuse avec la réalité de la condition humaine, pour accepter en tout cela la vulnérabilité humaine en soi-même. Cette conception peut conditionner le candidat et le porter jusqu'à la sortie du programme.

Pour certains, l'enthousiasme du début pour la vie religieuse peut s'affaiblir rapidement. Le résultat peut être la stagnation spirituelle, et le manque d'énergie émotive pour s'engager pleinement dans le processus de formation. Par exemple, un novice ou un séminariste peut montrer des signes de croissance avec des capacités à cerner certaines faiblesses personnelles importantes. Cependant, il ou elle peut avoir tendance à se glorifier trop dans cette croissance, sans toutefois démontrer la capacité de progresser vers n'importe quel pas successif, utilisant le fruit de la découverte de soi pour le changement. Le plus souvent, cela peut être simplement une incapacité de base: le niveau de conscience d'une personne est la porte pour changer, mais cela ne signifie pas que les candidats passeront par cette porte. Il y a ceux qui ne peuvent pas et ceux qui ne le feront pas, mais généralement les formateurs traitent de la cécité et non pas de la mauvaise volonté ». (M. Drennan, «*Questions spéciales dans la formation*», dans B. McGregor et T. Norris [eds], *Le voyage formel des prêtres: explorer les pasteurs Dabo Vobis*, Dublin, 1994, p.89) »

Un autre indicateur possible est une absence apparente de joie visible chez une personne au début de la formation religieuse. Le pape François soutient que les hommes et les femmes consacrés peuvent répondre à l'invitation à suivre le Christ

dans la vie consacrée d'abord en «étant joyeux»: «Montrez à tous que suivre Christ et mettre son Evangile en pratique remplit votre cœur de bonheur. Ce bonheur doit être contagieux, et conduire les gens à chercher la raison de cette joie, afin qu'ils puissent aussi y participer. Il est incontestable que «là où il y a des religieux, il y a de la joie». Par conséquent, quand une personne en formation se promène avec un long visage sombre et infecte tout le monde avec une énergie négative, il sera utile d'explorer avec la personne ce qui se passe avec lui ou elle, et si il/ elle se trouve à la juste place. (Cf Lettre Apostolique de Sa Sainteté le Pape François à tous les Consacrés à l'occasion de l'Année de la Vie Consacrée, passim.)

Parfois, un candidat pourrait simplement avoir des conflits intérieurs; comme l'incertitude personnelle et le doute sur son aptitude à la vie religieuse ou à la prêtrise, bien que de le formateur pourrait ne pas percevoir de signe visible indiquant des préoccupations sérieuses ou l'inadaptation. Dans ce cas, il est utile de s'engager dans un processus de discernement actif avec la personne afin de l'aider à choisir correctement et d'être en paix avec le résultat du discernement. Parfois, il y a aussi des cas où le conflit intérieur confirme ce que le formateur a perçu à partir de l'observation du comportement extérieur du candidat. Dans tous les cas, l'ouverture au discernement et à l'écoute de la «voix de l'Esprit» demeurent deux attitudes vitales.

Préparation de ceux qui doivent partir

Prendre du temps pour préparer et accompagner humainement les individus sur la voie de leur sortie du programme de formation peut devenir un processus ardu. On ne peut pas nier ce fait – qui peut être très exigeant. Pour cette raison, il pourrait y avoir une tentation de chercher une solution facile en évitant le plein engagement dans ce processus difficile. Il n'ya aucun doute cependant que beaucoup essaient de leur mieux pour gérer cet aspect crucial du ministère de la formation. Certains peuvent être simplement mal équipés pour cette partie difficile de leur travail. La bonne nouvelle, cependant, est que l'aide est disponible si l'on désire vraiment vivre avec engagement ce moment difficile du travail de formation.

A quoi les formateurs peuvent-ils s'attendre ?

Trouble intérieur personnel

Bien qu'il y ait un bon niveau de conviction intérieure que l'on est en train de faire son travail au mieux de ses capacités, il n'est pas rare que le formateur soit en crise dans ces circonstances, et se soucie de l'authenticité et de l'exactitude de sa décision pour préparer un candidat à abandonner le programme de formation. Le formateur peut éprouver le doute de soi et la culpabilité qui surgissent à partir des questionnements intérieurs, si son préjugé ne bloque pas le processus et le cheminement d'un autre être humain. On craint aussi de se

trompe et de «priver un autre de sa vocation». Une fois une formatrice m'a abordé à cause de son combat autour d'une décision imminente de demander à un novice d'arrêter la formation. Même si elle m'a donné de nombreux exemples de son expérience d'accompagnement de la jeune femme et semblait décidée dans l'évaluation de l'état de la jeune dans le processus de formation, cette formatrice vivait encore un combat intérieur et sentait le désir d'obtenir la confirmation de son évaluation par une autre personne. Son exigence d'une autre personne pour la confirmation de sa propre perception était probablement une façon à travers laquelle quelqu'un d'autre, en dehors d'elle-même affirmait et «validait» sa conviction intérieure concernant l'inaptitude de ladite jeune femme pour le style de vie de sa congrégation. Cela lui semblait important pour se sentir en paix.

Réactions variées de la part des compagnons du candidat qui quitte

Compte tenu du sens d'appartenance à un groupe de pairs et du soutien mutuel, il est compréhensible que les compagnons du candidat dans le programme, particulièrement durant le processus de départ, se sentent ou réagissent en colère à l'égard de leur formateur qui «renvoie» leur compagnon. Leurs réactions peuvent aussi être ambivalentes. Ayant le sentiment que peut-être de toutes les façons, la personne devait quitter, les compagnons luttent nonobstant avec la peur pour eux-mêmes qui pourraient être «les prochains» à être renvoyés. Il est aussi fréquent que dans de nombreux cas, les autres candidats avaient perçu celui qui quitte comme le meilleur, celui qui faisait vraiment bien tout ce qui était demandé dans la formation. Ils se demandent donc: «Si cette personne qui semble si parfaite s'en va, qu'en sera-t-il de moi?»

Réactions et jugements des autres membres

Il arrive souvent, malheureusement, qu'en général ceux qui ne sont pas des formateurs peuvent être assez rapides à juger les actions et les décisions des formateurs. Il en va de même pour les supérieurs. Quand certaines personnes ne sont pas directement responsables de la formation, elles peuvent se sentir comme ceux qui savent comment mieux traiter les personnes en formation. En outre, comme certaines personnes croient au nombre comme signe certain du succès de la formation, quand quelqu'un quitte, quelle que soit la raison, leur réaction est généralement négative, chargée de critiques à l'égard de ceux qui sont dans le travail de formation. Le formateur pourrait être accusé d'être arbitraire et avoir une excessive rigidité dans ses attentes trop élevées envers les jeunes. Lorsqu'un candidat avait été présenté à la congrégation par un consœur ou un confrère, il pourrait devenir encore plus pénible pour les personnes directement impliquées dans la formation. Dans certains cas, le confrère ou la sœur en particulier réagit très fortement envers ce formateur pour avoir «expulsé mon candidat». En plus de l'agitation intérieure déjà présente, il

peut y avoir énormément de souffrance pour les responsables de formation. Ce sont des réalités auxquelles les formateurs pourraient faire face si un candidat quitte la formation.

Résistance de la part du candidat qui quitte

Dans le processus de discernement, si une personne tend à considérer la question de la vocation religieuse comme une affaire de vie ou de mort, c'est presque toujours un signe négatif. Ce n'est pas un bon signe du tout parce que l'authenticité et l'ouverture semblent manquer. Il peut servir d'indicateur supplémentaire pour un formateur que cet individu pourrait ne pas être apte à la vie religieuse. Quelques soient l'obstination et l'insistance inébranlable sur la propre vocation, peu importe ce que quelqu'un d'autre voit ou en dit la provenance, il est clair que cette vocation ne vient pas de l'esprit du Christ, dont la disposition principale était toujours de faire la volonté du Père - «Ma nourriture est de faire la volonté de celui qui m'a envoyé et d'accomplir son œuvre» (Jean 4,34). Gérer la propre déception ou des événements qui vont contre son propre plan peut être très difficile et devenir un vrai défi. Soit qu'un candidat quitte de sa propre volonté ou qu'il soit conseillé de se retirer, le fait peut constituer une perte réelle - d'un mode de vie précieux, même si l'on n'a pas encore fait des vœux perpétuels. Etant donné que certaines personnes ne sont pas vraiment affectées par l'expérience particulière en soi, mais par le sens qu'elles lui attribuent, le départ peut être considéré non seulement comme une perte, mais comme un échec dans le propre projet de vie. Cela peut menacer l'identité et l'auto estime d'une personne. Pour certains, cela pourrait aussi conduire à une perte de la foi et de la croyance dans l'Église. Le personnel de formation peut concevoir des voies et des procédés pour permettre à ceux qui quittent de «pleurer» adéquatement leur perte et chercher en même temps comment trouver la foi et la volonté de progresser dans la vie et d'embrasser d'autres opportunités et voies que la vie leur ouvrira. On ne peut faire cela qu'avec une saine lâcher prise de ce qui est passé, après l'avoir évalué avec respect comme partie d'une histoire essentielle, qui est en même temps un voyage, reçu par grâce. Les sentiments vécus par ceux qui quittent la formation peuvent être comparables aux sentiments vécus par ceux qui ont perdu leur emploi. Les formateurs doivent prêter attention à cela et rien prendre pour acquis. Les compétences pour faciliter ce processus important sont grandement nécessaires de la part des formateurs.

Réactions de la famille du candidat

Ce point particulier pourrait être choquant pour certaines personnes, en fonction de leurs antécédents culturels et la réalité contemporaine. Dans certaines cultures, quitter le séminaire ou le couvent pourrait être considéré comme un signe d'échec. Cela peut être pire au cas où la demande de quitter ne vient pas du candidat même. Un sentiment d'auto-orgueil blessé pourrait se déclencher dans l'individu et en sa famille. Cependant, lorsqu'un candidat a la chance de provenir d'une

famille avec de l'ouverture et la compréhension de la condition humaine, cela peut être beaucoup plus facile à gérer. Un bon exemple est le Dr Van der Mal dans le film *The Nun's Story*, qui a raconté à sa fille Gabrielle (Sr Luke) au moment où elle quittait la maison familiale pour le couvent, que si jamais elle saisisait que la vie religieuse n'était pas sa place, elle quittait le couvent pour rentrer à la maison, qu'elle serait toujours bien accueillie avec joie. Ce genre de famille peut être très favorable à un individu en formation pour s'engager librement dans le discernement. De cette manière on épargne à la personne un lourd fardeau de peurs et d'inquiétudes incalculables pour l'avenir et ses conséquences. Dans les cas où c'est le contraire, c'est-à-dire quand la famille et la parenté envisagent le fait de quitter le séminaire ou le couvent comme un échec et un déshonneur pour leur famille ou même pour le clan, cela peut être indûment difficile pour un candidat qui s'en va. Dans ces circonstances se réadapter et prendre nouvellement sa vie en mains devient plus difficile. Dans certains cas, les gens ont été poussés à prendre leur propre vie en mains comme possibilité de sortir de la situation difficile. Il est donc utile de les aider tous à voir que si une porte se ferme, on autorise à une autre à s'ouvrir.

Quelques stratégies pour accompagner les candidats qui quittent la formation

Que ce soit un postulant ou un novice qui n'a pas été longtemps dans la formation ou un membre déjà professe en vœux temporaires, le processus de sortie de la formation peut être très difficile. Lorsque la décision de quitter est l'initiative de la personne, cela pourrait être relativement plus facile, bien qu'il y ait encore des questions à traiter. Par exemple, l'aspect émotif du détachement et de la séparation des compagnons avec qui on a partagé la vie - les joies et les peines, la foi et les rêves. En outre, l'avenir est incertain. Par conséquent, il est probable qu'il y aura des sentiments de peur, d'appréhension et d'inquiétude pour l'avenir. Pour toutes ces raisons, c'est important de considérer et de trouver des moyens adéquats d'accompagnement et de prise en charge du processus de sortie. Il est très important que ceux qui quittent soient accompagnés afin de les aider à vivre cette sortie affablement, non pas avec amertume et malaise. Il faudra aussi concentrer tous les efforts dans le respect de la dignité des personnes. Étant donné que les êtres humains sont uniques et irrépétibles, il n'est pas facile de recourir à une seule stratégie pour répondre aux besoins et au tempérament de chaque candidat dans le processus de préparation à la sortie d'un programme de formation religieuse. Toutefois, vu que la nature humaine est fondamentalement universelle, il y a certaines valeurs qui pourraient avoir un large attrait indépendamment de la personnalité de l'individu ou du contexte.

Accompagnement empathique

C'est bon se rappeler que la personne qui quitte vit un moment très difficile.

Cette personne était entrée dans le programme de formation avec toute l'intention de devenir un religieux professé. Elle est arrivée à un certain point, toutefois, qu'elle soit se retirer du programme de formation, peut-être parce que «cela n'a pas marché» comme prévu ou que «ce n'est peut-être pas sa vocation». Il s'agit généralement d'une expérience très difficile pour la plupart des personnes qui doivent quitter leur programme de formation : ces personnes dont le choix n'était pas d'interrompre, mais à qui plutôt les formateurs ont conseillé de quitter, peuvent éprouver plus de sentiment d'échec et être menacées dans leur amour propre. La compréhension et l'empathie sont très nécessaires dans ce cas. Le formateur doit marcher très doucement sur ce terrain saint. Ce qui peut aider est de se mettre dans la peau de cette personne qui vit le processus de préparation à la sortie. Dans ces circonstances, l'exhortation évangélique à «faire aux autres ce que vous voudriez qu'ils vous fassent» (Mt 7, 12, Lc 6, 31) est pratique. Telle exhortation peut aider le formateur à demeurer empathique. L'empathie a permis à Jésus de s'intéresser véritablement aux gens, de ressentir leurs émotions et leurs pensées, cela l'a conduit à une action d'amour (Lc 7, 11-16, Jn 6, 1-14, Jn 11, 33-35, Jn 2, 1-11). L'accompagnement empathique est absolument nécessaire afin d'être une présence constructive aux côtés des candidats sur le chemin de la sortie. Les paroles de Kahlil Gibran sont tout à fait vraies: que l'on ne donne que peu quand on donne de ses biens, mais c'est quand on donne de soi-même qu'on donne vraiment. C'est un défi et une invitation aux formateurs à ce moment délicat de la vie d'un individu, à vraiment donner quelque chose de soi-même - temps, soin et attention - à cette personne qui vit un moment très vulnérable de sa vie

Grande délicatesse et soin

Indépendamment des motivations de l'abandon de la formation religieuse, l'individu en question a besoin d'être traité avec humanité et délicatesse. Plus les personnes sont tendrement et humainement accompagnées dans le processus de sortie, plus il y aura des résultats positifs quant à leur réponse personnelle et à leur sérénité. En d'autres termes, si les personnes reçoivent de l'amour authentique et de la considération quand elles sont aidées à quitter le programme de la formation, plus il devient possible pour elles d'avoir moins de ressentiment et de réactions négatives fortes vers les formateurs et la congrégation. Il est possible de trouver des réajustements nécessaires et leur entrée dans la vie sera plus facile pour elles. C'est pour cette raison qu'il est plus important de travailler durement pour construire leur estime et leur auto-appréciation, que d'insister sur leurs lacunes. Une forte tentation à laquelle un formateur pourrait faire face est de mettre en évidence les faiblesses du candidat pour justifier la décision et apaiser les sentiments de lutte intérieure et la douleur qui accompagnent souvent de telles décisions. Cette façon de faire face à la situation produirait plus de pensées et de réactions négatives. Il ne suffit pas de dire: « oui, je l'ai prévenue à maintes reprises qu'elle se dirigeait à la porte si elle continuait ce comportement »! L'accompagnement

et le discernement de la formation ne sont pas des avertissements. Ces menaces sont plus susceptibles à augmenter la peur ou le doute de soi chez les candidats, ce qui peut conduire au conformisme pour éviter d'être «renvoyé à la maison». Qu'une personne ne s'adapte pas à une congrégation particulière ne signifie pas qu'il ou elle n'est pas bon et ne peut pas faire une excellente vie dans un autre cadre ou une autre congrégation. Ce principe est à garder à l'esprit.

La conscience de la puissance des paroles

Les paroles sont puissantes à cause de leur influence sur les êtres humains. Lorsque les candidats sont en train de quitter, ils se sentent souvent vulnérables et souvent incertains d'eux-mêmes. En ces moments, une personne pourrait devenir plus sensible aux petites provocations de toutes sortes qu'elle ne le serait normalement. C'est pourquoi il est important d'être attentif aux paroles qu'on utilise avec les candidats qui quittent. Si un candidat semble inadapté à une congrégation particulière, il est juste de l'accompagner et de le réorienter au lieu de le bombarder avec de la condamnation, du jugement et de «l'humiliation». Cela n'est pas au service de l'amour. «N'utilisez pas de paroles nuisibles, mais seulement des paroles bonnes, celles peuvent servir pour la nécessaire édification, afin que ce que vous dites fasse du bien à ceux qui vous écoutent» (Eph 4, 29). Il est vrai que les candidats sortant de la formation religieuse doivent être soigneusement pris en charge et conseillés, mais il paraît encore plus important d'accorder une attention particulière à ceux dont l'initiative de quitter ne proviendrait pas d'eux mêmes mais plutôt de la congrégation. Cela est fondamental à cause de l'inclinaison possible à lier le fait d'être invité à quitter comme un échec personnel qui a secoué le fondement même de leurs capacités en tant que personne. Gallianza conseille donc judicieusement aux formateurs de «veiller à ce que leur message ne diminue pas l'image ou l'estime que la personne a d'elle-même. La décision de dire à une personne de quitter le programme de formation n'est jamais une évaluation de sa valeur, de sa bonté ou de son amabilité ... »(J. Gallianza, «*The Ministry of Initial Formation*” in *Human Development*, volume 10, numéro 4 , 1989, p 7.) Cela est crucial, car l'équité et le respect de l'individu sont en jeu.

Commentaires honnêtes et transparents

La formation doit s'effectuer d'une manière mature; pour cela, en accompagnant la personne dans le parcours jour après jour, il faut l'aider à devenir plus consciente de ce qui se passe dans sa vie. Si cet accompagnement est bien proposé et bien vécu, quand il s'agira de conseiller à quelqu'un de quitter, ce ne sera pas «une surprise» ou sembler «un acte de méchanceté». Les Igbo du sud-est du Nigéria ont un proverbe qui dit que: «si vous enlevez une tique sur la peau d'un chien, il faut la lui montrer afin qu'il ne pense pas que vous essayiez de le pincer». C'est important de faire connaître au candidat les raisons pour lesquelles il lui est conseillé de quitter. Un «feedback » respectueux et sensible est une condition

pour un sain processus de formation. Cela doit se passer ainsi parce que le moment de préparation à la sortie n'est pas un temps où le candidat reçoit une «liste de défauts» comme motivations de son départ. Dans des situations idéales, la décision de renvoyer quelqu'un n'est jamais la décision d'une seule personne. Tout en accompagnant un postulant, un novice ou un profès temporaire, il peut devenir de plus en plus évident pour le formateur que sortir serait peut-être une meilleure option pour la personne ; il est utile de commencer à en informer la personne. En fin de compte, le formateur travaillera à ce sujet avec le candidat, sur le fait qu'il ne lui sera pas permis de continuer. Prendre une telle position est plus mûr que de la déplacer vers «une autorité supérieure» dans la congrégation comme le conseil régional, provincial ou général, et à la fin pour dire à la personne: «ils ne vous ont pas donné les votes nécessaires pour la profession» ou pour le passage à l'étape successive de formation. Dans le cadre de l'accompagnement de la formation et de la vie quotidienne, il faut rendre le candidat conscient de ce qui se passe et comment son progrès et sa réponse à la formation sont examinés et évalués. «... les formateurs doivent prendre le temps et être clairs et corrects autant que possible pour expliquer la décision qui a été prise et les éléments qui l'ont déterminée». (Ibid., P 7). Une modalité de relation transparente et honnête aide à construire la confiance et rend la sortie plus facile au cas où c'est la congrégation qui demandera au candidat de quitter. Il est regrettable que parfois, on rencontre un ex-postulant, ex-novice, ex-frère/sœur ou ex-séminariste qui affirment qu'ils n'ont jamais su les vraies raisons de leur renvoi, et que ces raisons n'ont jamais été portées à leur connaissance et à leur conscience. Malheureusement, ces allégations ou revendications ne peuvent toujours pas être vérifiées. Quoi qu'il en soit, les formateurs doivent s'assurer de créer un climat de sincérité avec les personnes qu'ils accompagnent dans leur travail quotidien.

Trouver de l'aide extérieure pour le candidat

Trouver une sorte d'«aide extérieure» s'applique surtout quand la personne est déjà un membre professé, mais si nécessaire, une telle possibilité peut être donnée à un postulant ou à une novice. Parfois, le candidat peut préférer parler à une autre personne qui n'est pas son formateur directement impliqué dans sa formation. Les sentiments négatifs possibles envers le formateur, envers la congrégation et d'autres peuvent trouver un espace au cas où l'on offre au candidat sortant la possibilité de rencontrer un directeur spirituel compétent. Cela peut être très utile. Un tel lieu alternatif, de sécurité et solide donne souvent à la personne une chance de partager sa possible surcharge d'émotions dans ces circonstances.

Prendre soin des compagnons qui restent

Ayant partagé la vie, la foi, les rêves, etc avec une personne, nous réalisons que chaque séparation évoque des myriades d'émotions dans les gens selon leurs différentes origines et selon les expériences antérieures dans la vie. Quand

un postulant, un novice, un séminariste ou un jeune religieux profès est en train de quitter, les autres compagnons du voyage sont habituellement affectés à des degrés divers. Ce n'est pas seulement la personne qui quitte qui éprouve un certain bouleversement émotionnel. Les autres compagnons et confrères en ressentent également de l'impact. Cela doit être pris au sérieux. C'est bon de rassurer les compagnons que Dieu a un plan pour chaque personne et qu'il conduit chacun sur son chemin d'une manière unique; que les plans divins pour chacun sont «des plans pour prospérer et non pas pour nuire, des plans pour donner de l'espoir et un avenir» (Jr 29:11). Cela peut être aidant pour tout le monde si l'on crée pour eux un espace sûr pour partager leurs sentiments.

Ritualiser l'expérience de la transition

Comme partie intégrante de la transition qui est un élément fondamental dans l'abandon de la formation, selon la convenance de la situation, les formateurs peuvent organiser quelque forme de rituel pour marquer et bénir le processus de sortie. Cela peut être fait d'abord avec chaque candidat qui quitte, si lui ou elle est ouvert à cela; et deuxièmement avec le groupe ou la communauté. Selon l'atmosphère et le choix de la personne qui quitte, le rituel pourrait inclure un moment de prière et quelques actes symboliques pour honorer le temps et la vie partagés avec le groupe dans un séminaire, au noviciat ou dans une communauté (mission), pour honorer le moment de la sortie et le passage à travers une autre porte grande ouverte sur une grande gamme d'opportunités. Cela peut être fait avec la discrétion et la créativité du formateur, et bien sûr avec la collaboration et l'approbation de la personne qui quitte. Autrement la personne ne souhaite rien avoir de cela, c'est mieux que cela ne soit pas imposé. Cependant, on peut noter que dans certains exemples, avec quelque encouragement du formateur, l'individu en phase de transition repense tout et après coup, elle exprime sa reconnaissance pour ce rituel avant la sortie. La douleur et le conflit qui accompagnent la séparation et l'au revoir peuvent devenir une raison de résistance à prendre part à ce genre de célébrations, qui, cependant peut devenir un baume curatif pour les deux parties : celui qui quitte et le groupe qui reste.

Préparation et implication de la famille

Cela peut être utile de commencer le dialogue avec le candidat en voie de sortie sur comment et quand il voudrait impliquer sa famille à propos de sa sortie imminente de la formation et du retour à la maison. Ce point peut aider encore plus à réélaborer les sentiments avec le candidat. Dans certaines congrégations, avant le début de formation initiale, les parents/familles des candidats sont invités à une «rencontre avec les familles». À ces «rencontres avec les familles», les parents sont informés sur le discernement de la vocation à la vie religieuse et sur la nécessité de leur soutien à leur fils ou fille dans ses besoins sur le chemin vocationnel. A' l'occasion ils sont également informés sur des

attentes réalistes de leurs fils qui entreprennent un chemin de consécration religieuse. Cette préparation antérieure a permis aux parents et membres de la famille de partager les réalités de la formation religieuse et du discernement. Pour quelques-uns, cela les a aidés à accueillir à nouveau leur fils ou fille à bras ouverts quand le discernement les a orientés vers d'autres chemins dans la vie. Dans bien des cas, cela a beaucoup aidé pour motiver et habiliter ces personnes après leur sortie de la formation à s'engager dans la vie et à la vivre pleinement.

Soutenir le Formateur

Celui qui est à soutenir également, c'est le formateur qui accompagne la personne dans le processus de sortie de la formation. Malheureusement, ce n'est pas souvent facile de trouver beaucoup de soutien parmi les confrères ou dans sa communauté. Eux aussi peuvent être fâchés avec le formateur qui aurait permis qu'un membre quitte. Le supérieur a besoin d'être attentif à cette réalité. Les formateurs doivent être aussi informés sur leur besoin de soutien, et chercher des chemins appropriés pour se nourrir à ce moment difficile dans leur ministère. Recourir à la direction spirituelle et à la supervision peut être très utile. Il ne faudrait pas sous-estimer les possibles sentiments de culpabilité et de doute de soi-même qui peuvent persécuter quelquefois un bon formateur dans ces circonstances.

Soutien après la sortie

Mettre en place une sorte de counseling et de soutien pour les jeunes qui ont quitté à différentes étapes de la formation d'une congrégation peut devenir une entreprise positive. Certaines congrégations ont essayé de mettre en place des formes de soutien après la sortie de leurs ex-membres et ex-novices, ex-séminaristes et ex-postulants. Le soutien peut être constitué pas seulement de matériel, mais également une certaine forme de vérification pour ceux qui pourraient en avoir besoin, ainsi que de conseil et de soutien pour l'orientation. Ce n'est peut-être pas une situation simple et directe. Il y aura certainement des implications financières et de personnel pour le suivi. Sans aucun doute, une telle entreprise sera une bonne contribution à la vie de ces personnes, pour leur offrir la possibilité de commencer leur «nouvelle» vie, de l'affronter et de la vivre de manière significative dans la phase de transition. En outre, lorsque les personnes ont été bien traitées et préparées avant leur départ, il y a plus d'ouverture pour maintenir un bon rapport et l'amitié avec le groupe avec qui ils avaient partagé des années précieuses de leur vie. En fait, certains d'entre eux finissent par devenir des associés de la congrégation qu'ils avaient quittée, en la soutenant comme coopérants, collaborateurs et bienfaiteurs dans certaines de leurs missions et dans leur apostolat. Quitter une congrégation devrait être une expérience qui répond à la voix de l'Esprit, et non pas une expression de haine

et de ressentiment.

Il faut ajouter que quitter la formation à la vie religieuse avant et non pas plus tard, peut se révéler une bénédiction que l'on ne comprend pas dans l'immédiat comme telle. Pour la personne qui quitte la formation, il y a plus de probabilité d'avoir le temps et la possibilité de s'adapter et de se créer une autre vie et d'entreprendre de nouvelles voies, y compris celle de créer une famille pour ceux qui le désirent.

Conclusion

Les défis sont évidents. Il est indéniable que cet aspect du travail de formation peut être onéreux et redoutable, surtout pour les formateurs directement impliqués dans l'accompagnement des candidats. Heureusement, les défis et les difficultés ont en quelque sorte la capacité de faire mûrir les personnes. Les difficultés rencontrées pourraient «sembler insurmontables et conduire facilement au découragement, s'il s'agissait d'une entreprise purement humaine». (Redemptoris Missio, § 35). Mais, comme personnes de foi, on cherche de vivre ces difficultés, non pas comme «une entreprise purement humaine», mais comme œuvre de Dieu. C'est Dieu qui appelle et sanctifie toutes les choses et tous les êtres. Il suffit d'être conscient de cela et s'abandonner totalement à la conduite de Dieu dans toute cette entreprise.

Je voudrais conclure cette réflexion avec un beau poème de Tagore:

*Non, il ne t'appartient pas d'ouvrir les bourgeons
et de les faire fleurir
Secoue le bourgeon, frappe - le; tu n'es pas à mesure
de le faire fleurir.
Tes mains le souillent, elles brisent ses pétales en morceaux,
et le transforment en pailles dans la poussière.
Sans couleur, sans parfum.
Ah! Ce n'est pas à toi d'ouvrir le bourgeon et de le faire fleurir.
Celui qui peut ouvrir le bourgeon et le faire fleurir le fait simplement.
Il lui suffit d'un regard de ses yeux, et la sève de la vie
remue dans ses veines,
Car celui qui peut faire fleurir le bourgeon le fait simplement.
A Son souffle la fleur écarte ses ailes et flotte au vent.
Les couleurs se décolorent comme désirs de cœur,
le parfum trahit les doux secrets.
Celui qui peut ouvrir le bourgeon le fait si simplement.*

A partir du bureau de la Secrétaire Exécutive

Au fur et à mesure que les jours passent la vie à l'UISG devient plus dense d'engagements. Cela est un bon signe car nous devenons de plus en plus reconnues comme organisation qui représente les Religieuses dans le monde entier. Maintenant nous sommes régulièrement invitées aux réunions au Vatican et aux événements ou consultations organisés par différentes ambassades auprès du Saint-Siège et par d'autres organisations. Le travail de réorganisation de l'UISG se poursuit et je suis heureuse de vous annoncer que depuis le dernier numéro du Bulletin nous avons accueilli deux nouvelles collaboratrices:

Sr. Florence de la Villeon, RSCJ et Mme Aileen Montojo.

Nouveaux membres du personnel:

Sœur Florence de la Villeon, RSCJ a commencé à travailler officiellement en Janvier 2017. Elle travaillera avec Sr. Elisabetta Flick, SA et s'occupera du Projet Migrants de l'UISG. Comme coordinatrice internationale du Projet Migrants, Florence cherchera de créer une carte mondiale des lieux où les sœurs travaillent avec les migrants. Elle explorera les moyens pour mettre en réseau les sœurs impliquées dans les différents aspects du phénomène de la migration et pour trouver des façons de partager les meilleures pratiques et d'identifier les ressources spirituelles et autres pour soutenir les personnes impliquées dans ce laborieux ministère. Elle serait heureuse d'être en contact avec chaque congrégation dont des sœurs travaillent avec des migrants dans n'importe quelle partie du monde. Son adresse électronique est rete.migranti@uisg.org. Florence a travaillé pendant plusieurs années avec le JRS en Ouganda et a été membre de la phase initiale du projet UISG Sicile. Actuellement elle représente l'UISG à diverses réunions avec les Dicastères du Vatican, la Caritas Internationalis, JRS et d'autres organismes. Elle et Sr. Gabriella Bottani, CMS (Talitha Kum) travailleront en étroite collaboration, car il y a un chevauchement évident entre la migration et la traite.

Mme Aileen Montojo a récemment été nommée au poste de nouvelle administratrice financière de l'UISG. Elle remplace Mme Svetlana Antonova qui a servi dans ce rôle pendant de nombreuses années. L'administration de l'UISG est devenue de plus en plus complexe avec de nouveaux projets et initiatives ainsi que les exigences d'une plus grande transparence et responsabilité. Vous pouvez contacter Aileen à economato@uisg.org. Nous remercions Svetlana pour son engagement et son dévouement au fil de tant d'années de

travail. Elle va maintenant se concentrer sur son rôle de gestionnaire de bâtiments et, en outre, elle supervisera la mise à jour annuelle des statistiques des congrégations féminines du monde entier.

Nouvelle base de données

La base de données UISG a été créée il y a près de trente ans en utilisant le système d'exploitation DOS original. À l'époque, il s'agissait d'un système très progressif, mais qui est aujourd'hui dépassé. Actuellement, avec la généreuse aide financière de la Fondation Conrad N. Hilton, la base de données UISG est totalement mise à jour et révisée. Il s'agit d'un système complexe reliant le paiement des cotisations annuelles et d'autres contributions, les listes de diffusion et d'email des membres et associés, la collecte des statistiques des congrégations et enfin la comptabilité financière globale dans plusieurs devises différentes. Les programmeurs informatiques disent que l'UISG fonctionne comme une petite multinationale! Une fois la nouvelle base de données terminée et testée en 2017, nous commencerons à demander la mise à jour annuelle des données des congrégations. Cela n'a pas été fait depuis 2010. Nous espérons que chaque congrégation sera en mesure de mettre à jour leurs informations en ligne. Ces informations sont demandées régulièrement par de nombreuses personnes et organisations et nous avons constaté qu'il y a un manque d'informations précises et des mises à jour sur les congrégations religieuses des femmes du monde entier.

Centre pour la vie religieuse mondiale

Avant sa fermeture en 2006, le Collège Regina Mundi de l'UISG offrait des programmes de théologie et de formation à des sœurs de différentes régions du monde. Le bâtiment a été loué en 2008 pendant huit ans à IES (International Educational Services) qui offre des cours pour les étudiants américains à Rome et ailleurs. Après 8 ans de location, en raison du changement des modalités d'études à l'étranger, IES a demandé de louer 50% de la propriété plutôt que l'ensemble du bâtiment. Il y avait d'autres personnes intéressées à louer les deux étages restants. Toutefois, le Conseil d'administration de l'UISG a décidé d'aller dans une autre direction. Au cours des dernières années, les responsables des congrégations ont demandé à l'UISG d'offrir une variété de programmes de longue et courte durée dans des domaines tels que la formation, la vie et le travail interculturels, le dialogue interreligieux, la préparation au ministère aux marges nouvelles et émergentes, etc. C'est pourquoi l'UISG va bientôt lancer une enquête mondiale auprès de ses membres pour voir ce que pourrait offrir un Centre pour la Vie Religieuse Mondiale et si les responsables des congrégations enverraient des membres à Rome pour de tels programmes. Il est de plus en plus difficile d'obtenir des visas pour entrer dans certains pays, mais en raison de la

relation spéciale entre le Vatican et l'État italien, des religieux de toutes les parties du monde peuvent entrer en Italie pour la formation et les études. *Afin de nous aider à bien discerner l'utilisation future de l'immeuble «Regina Mundi», je voudrais demander aux membres de l'UISG de participer à l'enquête en ligne une fois que vous l'aurez reçue.*

La Congrégation pour les Instituts de Vie Consacrée et les Sociétés de Vie Apostolique (CICLSAL).

Lors de l'Assemblée Plénière de l'UISG, en mai 2016, nous avons respectueusement alerté le Pape François de l'absence des religieuses dans le rôle des consultants auprès de CICLSAL. Nous sommes heureuses d'annoncer que sept Supérieures Générales ont été invitées à assister à la récente Assemblée Plénière du Dicastère pendant deux jours. Il s'agissait de Sr. Carmen Sammut, MNDA; Sr. Yvonne Reungoat, FMA; Sr. Ines Hurtado FI; Sr. Monica Joseph, RJM; Sr. Kathleen Appler, DC; Sœur Françoise Massy, FMM et Sr. Luigia Coccia, CMS. Elles ont également assisté à la réunion inter-dicastère d'une journée avec des membres de la Congrégation pour les Evêques afin de discuter des questions liées à la préparation d'un nouveau document pour remplacer *le Mutuae Relationes*.

Prochains événements

Un certain nombre d'*Ateliers et de Séminaires de Droit Canon* sont organisés pour les mois à venir: Atelier résidentiel UISG - ACWECA à Nairobi (du 20 au 24 Février); Séminaire UISG-AOSK à Nairobi (25-26 Février); à Vienne (30 Avril - 3 Mai). Sr. Pat Murray participera à ces rencontres.

Sr. Pat participera également à la réunion *AMOR* qui se tiendra à Yangon, au Myanmar du 27 Février au 3 Mars, sous le thème: «Un appel à la conversion écologique». *AMOR* (Rencontre des Religieuses d'Asie-Océanie) est née en 1971 comme réponse spécifique des femmes religieuses d'Asie-Océanie à la pauvreté et aux injustices du monde. Des religieuses de différentes conférences à travers la région Asie-Océanie se réunissent tous les 2-3 ans pour échanger des expériences et des idées, pour le soutien mutuel et l'animation et pour établir la solidarité entre les religieuses d'Asie-Océanie et leurs collaborateurs.

D'autres nouvelles...

III Journée mondiale de prière et de réflexion contre la traite des personnes, le 8 Février 2017

«Il y avait des jours au cours desquels les trois filles n'arrivaient même pas à sourire et alors ces hommes, certains d'entre eux, des personnes

âgées avec des rides dorées, leur ordonnaient de se déshabiller, et si elles ne le faisaient pas tout de suite, le garçon qui avait volé leur jeunesse, cachait la caméra pour un moment et les frappait fortement à la tête...»

“Il s’agit ici de l’histoire de Kaye, Irene et Liza, victimes de la cyber intimidation, racontée dans la brochure que Talitha Kum (www.talithakum.info) a publié à l’occasion du 8 Février dernier pour sensibiliser sur la question de la traite des filles, des garçons et des adolescents dans le monde. “Ce sont des enfants! Non pas des esclaves! » c’est le slogan choisi par le Comité pour la Journée Mondiale de Prière et de Réflexion contre la traite des personnes, coordonnée par les deux Unions (UISG et USG) à travers Talitha Kum.

Différentes manifestations ont été organisées à Rome et dans le monde, pour réfléchir, approfondir et prier sur la Traite des enfants et des adolescents. Sur le site www.preghieracontrotratta.org, ouvert à l’occasion de cette troisième journée, vous pouvez trouver du matériel audio, vidéo et texte; ainsi que certaines interventions issues du Séminaire “Ce sont des enfants! Non pas des esclaves! “Organisé par l’Université Pontificale Grégorienne.

“*Je vous remercie pour ce que vous faites!*” avec ces mots le Pape François a salué le Comité de la Journée au cours de l’Audience générale du 8 Février.

«Communiquer la mission»: atelier de formation pour les sœurs qui s’occupent de la communication, promu par USMI et UISG (Rome 28 - 29 Janvier 2017)

«Merci pour cette opportunité de formation sur la communication pour toutes celles qui, comme nous, ont accepté le défi de porter Jésus aujourd’hui ». « Merci pour l’accueil, la professionnalité, la passion avec laquelle vous avez conduit le cours ». «Nous avons besoin d’autres initiatives de formation: courtes et ponctuelles ».

Nous reprenons ici quelques-uns des commentaires des 70 participantes, principalement religieuses et certaines consacrées (et laïques), au premier atelier de formation de base sur la communication «Communiquer la mission » promu par les bureaux de communication de l’USMI et de l’UISG, en italien et en espagnol. Ce fut une bonne occasion de collaboration, d’intercongrégationalité et de communion entre celles qui ont la délicate tâche de gérer la communication dans leurs propres instituts. Nous avons appris comment utiliser les textes, les images et la vidéo comme espace multimédia unique et interactif pour «communiquer la mission».

« Il est nécessaire de faire comprendre aux Supérieures Générales et aux gouvernements l’importance de la communication pour la mission

aujourd'hui : On ne perd pas le temps, mais on investit dans un défi qui, aujourd'hui est particulièrement nécessaire avec l'évolution des médias sociaux». Il s'agit des propos d'une sœur au cours de la formation. De cela, nous sommes de plus en plus convaincues et c'est pour cela que nous avons décidé de commencer une série d'initiatives de formation pour les gouvernements généraux et pour les communicatrices au service de la vie religieuse féminine, à réaliser au cours de ce 2017, dans des langues différentes.

Pour plus d'informations: *comunicazione@uisg.org*

Laboratoire de Droit Canonique sur le thème de la Reconfiguration des Instituts Religieux féminins (Rome, 27 Janvier, 2017)

Un deuxième atelier a été réalisé en langue italienne sur la Reconfiguration des Instituts religieux: Il y avait les Supérieures Générales, les Supérieures Majeures et les Conseillères. Le premier atelier avait eu lieu toujours à Rome le 15 Novembre 2016. On a traité des principes de la délégation et des questions concernant les modalités d'exercice de l'autorité.

Pour plus d'informations: *canoniste@uisg.org*

Assemblées des Constellations UISG

Entre la fin de 2016 et le début de 2017, il y a eu des assemblées des Constellations UISG: Amérique du Sud (Argentine, Chili, Uruguay, Paraguay), Canada (en anglais), l'Europe du Sud (Espagne et Portugal), Région du Pacifique (Australie, Papouasie-Nouvelle-Guinée), Rome, Italie.

Pour communiquer les dates des prochaines assemblées des Constellations, écrivez à: *ufficio.segreteria@uisg.org*

D'autres informations sont disponibles sur le site Web de l'UISG *www.uisg.org*

STAFF UISG

Nom	Rôle	Email - Telephone
Sr. Patricia Murray, ibvm	Secrétaire Exécutive	<i>segretaria.esecutiva@uisg.org</i> 0668.400.236
Sr. Elisabetta Flick, sa	Vice Secrétaire Exécutive Projet Migrants Sicilie	<i>vice.segre.ese@uisg.org</i> <i>progetto.migranti@uisg.org</i> 0668.400.248
Rosalia Armillotta	Assistante Secrétaire Exécutive	<i>ufficio.segreteria@uisg.org</i> 0668.400.238
Aileen Montojo	Administratrice des Finances	<i>economato@uisg.org</i> 0668.400.212
Patrizia Balzerani	Assistante Administratrice des Finances	<i>assistente.economato@uisg.org</i> 0668.400.249
Svetlana Antonova	Gestionnaire Immobilier	<i>gestione.proprieta@uisg.org</i> 0668.400.250
Patrizia Morgante	Responsable Communication	<i>comunicazione@uisg.org</i> 0668.400.234
Antonietta Rauti	Responsable Bulletin UISG	<i>bollettino@uisg.org</i> 0668.400.232
Sr. Gabriella Bottani, smc	Coordinatrice "Talitha Kum"	<i>coordinator@talithakum.info</i> 0668.400.235
Sr. Cecilia Bayona, osa	Archiviste	<i>archivio@uisg.org</i> 0668.400.242
Sr. Fabiola Gusmão, H.Carm	Coordinatrice Regina Mundi Section Portugaise	<i>regina.mundi@uisg.org</i> 0668.400.231
Sr. Anna Sanchez Boira, mn	Section espagnole Graphiste	<i>spagnolo@uisg.org</i> 0668.400.233
Sr. Laurence Zaninka, sa	Section française	<i>francese@uisg.org</i> 0668.400.230
Sr. Florence de la Villeon, rscj	Coordinatrice Internationale Projet Migrants	<i>rete.migranti@uisg.org</i> 0668.400.245
Canon Law Council		<i>canoniste@uisg.org</i>
Solidarity South Sudan		<i>solidarityssudan@gmail.com</i> 0668.400.223