

**LXVIII CHAPITRE GÉNÉRAL**  
“La Famille de saint Jean de Dieu au service de l’hospitalité”  
Fatima, 22 octobre – 9 novembre 2012

## DOCUMENT DE TRAVAIL

*“Le chapitre général est la forme la plus profonde de communion dans le charisme de l’Ordre; c’est le moment dans lequel se manifeste de façon particulière la collégialité. Il détient la suprême autorité à l’intérieur de l’Ordre et, par conséquent, est le principal responsable de l’orientation de notre Institut dans la réalisation de la mission qui lui a été confiée par l’Esprit Saint dans l’Église”*

*(Constitutions de l’Ordre, 82a)*

### **PRÉSENTATION**

Le document ci-dessous a été élaboré par la commission préparatoire du chapitre général. Il a été approuvé par le définitoire général comme document de travail pour le prochain chapitre. Il tente de présenter la réalité de l’Ordre et ses préoccupations par rapport à l’avenir comme elles ont été présentées au cours des diverses rencontres régionales, internationales et dans les documents et réflexions de l’Ordre et de l’Eglise. Le thème de la Famille de saint Jean de Dieu sert de fil conducteur et veut approfondir, clarifier et chercher de nouveaux horizons pour le futur. Il ne s’agit pas d’un document qui devra être approuvé pendant le chapitre, toutefois il souhaite faciliter la réflexion et le travail de ce dernier. Il servira également de base pour l’étude et la préparation au chapitre de la part de toute la Famille de saint Jean de Dieu qui fera parvenir ses idées et propositions par l’intermédiaire des membres qui y participeront.

Le texte est divisé en deux grandes parties qui regroupent les différentes thématiques qui feront l’objet de la réflexion et du discernement du chapitre. Chacune d’entre elles est à son tour subdivisée en trois autres parties: 1) Définition du thème à traiter; 2) Propositions soumises au chapitre; 3) Documents qui étayent ce thème pour en faciliter l’étude et l’approfondissement.

#### **A. L’identité de la Famille de saint Jean de Dieu**

- A.1. La Famille de saint Jean de Dieu
- A.2. La structure de la Famille de saint Jean de Dieu
- A.3. L’identité des frères
- A.3. L’identité des collaborateurs
- A.5. La pastorale des vocations et la formation des frères
- A.6. La formation des collaborateurs

#### **B. La mission de la Famille de saint Jean de Dieu**

- B.1. L’identité et la mission des œuvres de l’Ordre
- B.2. La gestion charismatique.
- B.3. La durabilité économique des œuvres, provinces et régions de l’Ordre.
- B.4. La collaboration *ad intra et ad extra*. (Networking)

# A

## L'IDENTITÉ DE LA FAMILLE DE SAINT JEAN DE DIEU

### A.1.

#### LA FAMILLE DE SAINT JEAN DE DIEU

##### **I. Définition**

Tout au long de l'histoire, l'œuvre de saint Jean de Dieu a été réalisée par des frères et des collaborateurs travaillant ensemble. La proportion des uns et des autres a évidemment évolué au cours des siècles. Tous reconnaissent qu'au cours des 40 dernières années, la participation des collaborateurs dans la mission de l'Ordre n'a cessé de croître, de sorte que nous parlons de *Frères et collaborateurs unis dans la mission*.

Ce fait est à l'origine de l'expression ‘Famille de saint Jean de Dieu’ que nous avons commencé à utiliser de manière informelle entre nous. Toutefois, petit à petit, ce concept a gagné du terrain dans l'Ordre et est reconnu maintenant officiellement dans nos écrits.

Et enfin, les statuts généraux de 2009 donnent une première définition de la Famille hospitalière de saint Jean de Dieu et indiquent également les diverses manières d'insertion.  
*“L'hospitalité selon le style de saint Jean de Dieu, transcende la communauté des frères qui ont émis profession dans l'Ordre. Nous proposons une vision de l'Ordre comme « Famille hospitalière de saint Jean de Dieu ». Nous accueillons comme un don de l'Esprit pour notre temps la possibilité de pouvoir partager notre charisme, notre spiritualité et notre mission avec les collaborateurs, en reconnaissant leurs qualités et leurs talents”*. (SG 20).en sachant bien que ceux-ci peuvent être liés au charisme, à la spiritualité et à la mission de l'Ordre à trois niveaux :

- *celui du travail bien fait.*
- *celui d'une adhésion personnelle à la mission de l'Ordre, à partir de valeurs humaines et/ou convictions religieuses.*
- *celui d'un engagement de foi catholique.” (cf. SG 22).*

De nos jours, il n'existe plus un concept ni un type unique de famille, que ce soit sur le plan culturel, social ou juridique. En reprenant les paroles de Jean-Paul II, nous pourrions affirmer que la Famille de saint Jean de Dieu est une communauté qui se caractérise par la confiance, le soutien mutuel, la générosité, l'ouverture, le respect authentique et l'hospitalité pour laquelle tous sont coresponsables dans la mission.

Ce qui nous donne notre identité et nous unit comme famille dans la mission est la place centrale de saint Jean de Dieu et du charisme de l'hospitalité qu'il a reçu de Dieu et transmis à ses disciples. Jean s'est transformé pour s'identifier au Dieu de l'hospitalité, le bon Samaritain, jusqu'à devenir lui-même hospitalité.

Les frères occupent une place prépondérante dans cette famille car ils ont donné radicalement leur vie au service de l'hospitalité et assument en particulier la responsabilité de sauvegarder et de développer le don reçu et de le transmettre aux collaborateurs.

Par ce concept de ‘Famille de saint Jean de Dieu’ nous voulons promouvoir une ouverture plus grande pour accueillir les collaborateurs qui souhaitent s'unir plus profondément à nous

pour partager notre charisme, notre spiritualité et notre mission conformément au style de saint Jean de Dieu.

À notre avis il s'agit là de la meilleure manière de soutenir à l'avenir la mission de l'Église en pratiquant l'hospitalité comme nous l'ont enseigné l'évangile, saint Jean de Dieu le Concile Vatican II, le magistère de l'Église et de l'Ordre, sans oublier notre propre expérience.

Lorsqu'on considère la réalité actuelle, nous constatons que l'Ordre a développé sa mission comme jamais auparavant et cela grâce à la participation et à la contribution de l'ensemble de la Famille de saint Jean de Dieu. Nous en sommes pleinement conscients et nous valorisons et remercions le Seigneur pour ce don de l'hospitalité qui a commencé avec saint Jean de Dieu et continue à vivre aujourd'hui. En ce sens, et conformément à l'esprit de notre fondateur, les personnes que nous servons dans nos œuvres apostoliques appartiennent également à la Famille de saint Jean de Dieu.

Nous entendons que la Famille de saint Jean de Dieu doit être comprise dans un double sens : tout d'abord un sens large et peuvent en être membres tous les collaborateurs qui en partagent l'esprit et la mission hospitalière. Il faudra ensuite envisager les structures les plus adéquates pour mieux définir les critères d'adhésion personnelle et d'appartenance tout en précisant les engagements, les droits et les devoirs de chaque membre

## **II. Propositions pour le chapitre**

Nous pensons que le chapitre général devrait donner un nouvel élan à la Famille de saint Jean de Dieu en clarifiant et définissant mieux son identité et les critères d'appartenance tant sur le plan fonctionnel que juridique. À cet effet, nous vous soumettons les propositions suivantes:

1. L'Ordre, érigé canoniquement est prêt à partager de diverses manières son charisme, sa mission et sa spiritualité avec les collaborateurs. Ces derniers pourront s'engager de nombreuses façons, y compris par un vœu ou une promesse. Il se sent appelé à promouvoir et à encourager la Famille hospitalière de saint Jean de Dieu dont il est le fondement et le noyau central.
2. La Famille hospitalière de saint Jean de Dieu, constituée, entre autres, par les frères et les collaborateurs, réalise la mission et les services de l'Ordre. Tous les collaborateurs et personnes de bonne volonté, hommes et femmes qui se sentent coresponsables avec les frères de la mission, en tant que disciples de saint Jean de Dieu, peuvent en faire partie.
3. Chacun vit toutefois sa propre identité, c'est-à-dire que les frères vivent comme religieux consacrés dans l'hospitalité et les collaborateurs comme laïcs consacrés par le baptême. Il existe des collaborateurs qui peuvent appartenir à notre famille pour des raisons autres que chrétiennes ou religieuses.

4. Les œuvres et les services de l'Ordre seront gérés par la Famille hospitalière de saint Jean de Dieu; il se peut qu'il y ait des œuvres ou services gérés exclusivement par des religieux et/ou par des collaborateurs, membres de cette même Famille.

### **III. Documents**

1. Vita Consecrata, 1996. N° 54
2. Jean Paul II, Message à l'Assemblée générale des Nations Unies, le 5 octobre 1995
3. Statuts généraux de l'Ordre, 2009. Articles. 20-22
4. Frères et collaborateurs, unis pour servir et promouvoir la vie, 1992. N°. 122-123.
5. Charte de l'Ordre, 1999. 3.1.7
6. Progresser dans l'hospitalité comme saint Jean de Dieu. La spiritualité de l'Ordre, 2004. N° 33.
7. Forkan, D. Le visage changeant de l'Ordre, 2009. 3.1; 3.5.1
8. Forkan, D. Lettre circulaire sur les valeurs de l'Ordre, Roma 2010.

## A.2

### **LA STRUCTURE DE LA FAMILLE DE SAINT JEAN DE DIEU**

#### **I. Définition**

La Famille de saint Jean de Dieu est un concept de l'Ordre qui unit frères et collaborateurs dans la promotion de la mission hospitalière.

Cette structure étaye le charisme du fondateur qui dès les origines de son œuvre a voulu partager sa mission avec d'autres en leur demandant une collaboration active.

Des liens et un sentiment d'appartenance se créent dans cette famille. Ceux-ci sont le fruit du charisme de l'hospitalité de saint Jean de Dieu, un don qui peut se réverser sur nos collaborateurs qui, s'ils le souhaitent, participent également à notre spiritualité

**LA RAISON D'ÊTRE** de cette Famille de saint Jean de Dieu est la **MISSION**. Le concept de Famille est plus vaste que la forme canonique qui la définit. Elle englobe ici toutes les personnes qui, à divers titres, participent à la mission de l'Ordre sans oublier ceux que servons dans nos œuvres ni leurs proches.

Nous ne souhaitons pas fournir une définition étroite ni limitative de cette Famille, toutefois nous devons mettre en place des modalités à même de faire entendre les voix de ceux qui en sont membres pour le bien de la mission ou autrement dit pour le bien de ceux que nous servons et assistons: les malades et tous ceux qui se trouvent dans le besoin.

La manière et le niveau de participation dans la Famille diffèrent d'un membre à l'autre. Les frères constituent le noyau propulseur, en vertu de leur consécration; les collaborateurs sont liés à la Famille à partir de divers niveaux.

Lorsqu'on parle des formes concrètes que pourrait adopter cette structure de la Famille de saint Jean de Dieu, il faut préciser deux niveaux qui se dessinent déjà et qui pourraient exister à l'avenir.

#### *1. Au niveau des œuvres et des services*

La raison d'être de nos structures est la mission que l'Église nous a confiée ou dit autrement, l'évangélisation par et dans l'hospitalité. Ceci constitue un point fondamental et nous devons réfléchir sur la manière de garantir que la structure de nos œuvres et services pérennise fidèlement cette mission.

Notre Ordre a une longue expérience dans ce domaine et la poursuit car il estime que dans certaines circonstances la seule forme canonique n'est pas la plus indiquée. Exemples en sont les fondations, les sociétés à responsabilité limitée ou les associations.

## 2. Au niveau de la Famille dans son ensemble

La Famille de saint Jean de Dieu souhaite trouver une structure qui accueille tous ses membres en définissant le rôle, les devoirs et les droits de chacun. Nous vous présentons quelques exemples concrets:

- a) *PJP (Personnalité juridique publique)*. Il s'agit d'une forme canonique approuvée par l'Église qui permet de poursuivre la mission de l'Ordre en créant une structure différente à laquelle tous les membres de la Famille peuvent participer. Elle peut se constituer en association avec d'autres institutions, comme c'est le cas pour la Province d'Océanie, ou comme une Institution unique, comme c'est le cas pour la Province occidentale d'Europe. Dans ce cas on peut prévoir que le supérieur général et son conseil conservent le pouvoir décisionnel dans la PJP.
- b) *Mouvement ou association*. Nous parlons de collaborateurs qui souhaitent s'unir à la Famille de saint Jean de Dieu de manière plus étroite dans le but de promouvoir la mission de l'hospitalité conformément aux valeurs et à la philosophie de l'Ordre.

Le Mouvement de l'Hospitalité de saint Jean de Dieu est une réalité qui accueille non seulement ceux qui partagent la foi chrétienne mais également tous ceux qui assument les valeurs qui inspirent l'Ordre. Ce mouvement peut adopter une forme canonique ou civile compte tenu des circonstances. Il devra avoir un règlement ou des statuts qui définissent ses finalités, les modalités de participation, les droits et les devoirs des membres et le type de relation avec l'Ordre.

Il existe des exemples concrets dans d'autres Ordres ou Congrégations, comme par exemple les Chevaliers de Malte, les Franciscains, les Salésiens ou les Focolarini.

## **II. Propositions pour le chapitre**

Nous soumettons les propositions suivantes au chapitre dans le but de promouvoir de nouvelles structures pour soutenir la Famille de saint Jean de Dieu.

1. Promouvoir la mise en place d'associations, de mouvements ou autre type d'organisations qui doivent être reconnues par L'Ordre et par l'Église et, si besoin en est, par le pouvoir civil, afin de permettre aux collaborateurs de s'engager davantage et de consolider ainsi la Famille de saint Jean de Dieu dans toutes les provinces de l'Ordre.

1.a.Ces associations ou mouvements devront se baser sur le charisme et la spiritualité de saint Jean de Dieu. Leur seul but sera de promouvoir et réaliser la mission évangélisatrice de l'hospitalité conformément au style de notre fondateur. Ils devront préciser les modalités par lesquelles ils seront liés à l'Ordre

1.b Ces associations ou mouvements doivent définir les critères d'adhésion et d'engagement personnels, de même que les droits et les devoirs de leurs membres.

- 1.c. Le gouvernement général nommera une commission chargée d'élaborer un projet de statuts pour la Famille de saint Jean de Dieu, autrement dit, pour ces nouvelles entités. Ces statuts préciseront la nature des liens qui les unissent à l'Ordre.
2. Structurer un organisme qui permette aux différentes parties qui constituent la Famille de saint Jean de Dieu de faire entendre leur voix lors de l'élaboration des directives qui orienteront la mission de l'hospitalité à l'avenir. Comment faut-il l'organiser? Faut-il le faire au niveau des provinces (premier niveau d'animation) ou au niveau du gouvernement général (pour tout l'Ordre) Ou faut-il l'envisager aux deux niveaux?
  3. Au vu de l'autonomie considérable dont jouissent actuellement les provinces de l'Ordre et au vu de la situation mondiale contingente dans laquelle nos œuvres et services deviennent de plus en plus complexes et exigent une intervention majeure de la part de la curie générale, nous pourrions envisager l'hypothèse de mettre sur pied un autre type de relation entre celle-ci et les provinces en accordant à la première une plus grande latitude d'action et d'intervention.
  4. Pour leur part, les frères ont comme rôle d'orienter la Famille avec compétence, dévouement et vision de futur en garantissant que tous les objectifs que celle-ci se propose soient conformes aux valeurs de l'Ordre et respectent son objectif fondamental qui est l'évangélisation par des gestes de miséricorde, de charité et d'hospitalité. En d'autres mots, ils doivent être capables d'animer la réalité dans laquelle ils vivent et réalisent la mission
- Dans la structure de la Famille de saint Jean de Dieu, leur mission est transversale. Ils doivent être une référence, capables d'écouter mais également d'orienter les perspectives qu'ils partagent avec les collaborateurs.
5. Les collaborateurs doivent témoigner des valeurs de l'Ordre par un travail professionnel bien fait et avec compétence. Leur travail dans l'œuvre ou la structure doit être reconnu et apprécié car ils peuvent apporter une riche contribution à la Famille même si leur bagage culturel, religieux ou spirituel s'en différencie.
- Dans la structure de la Famille de saint Jean de Dieu, leur rôle consiste à offrir le meilleur service possible aux malades et à ceux qui se trouvent dans le besoin. Ils contribuent ainsi à la mission évangélisatrice de l'Ordre et au dialogue interculturel et interreligieux.
6. Considérer la possibilité pour le nouveau gouvernement général de revoir le lieu de résidence des conseillers généraux en fonction des responsabilités qui leur seront confiées.
  7. Définir les critères, les besoins et les méthodologies à suivre au cas où la fusion de plusieurs provinces deviendrait nécessaire.

### **III. Documents**

- 1) Vita consecrata, 1996. N° 54.
- 2) Repartir du Christ, 2002. N° 31.
- 3) Statuts généraux de l'Ordre, 2009. Articles. 22, 90.
- 4) Déclarations du LX VIème chapitre général, Rome 2006, IV, 2, C.
- 5) Frères et collaborateurs, unis pour servir et promouvoir la vie, 1992. N° 63, 122,123.
- 6) Charte de l'Ordre, 1999. 3.1.7; 5.3.2.5.
- 7) Forkan, D., Le visage changeant de l'Ordre, 2009, chapitre 3.

## A.3 L'IDENTITÉ DES FRÈRES

### **1. Définition**

Nous sommes un Ordre religieux de Frères pour le service des malades et des nécessiteux et pour promouvoir des liens de fraternité. (cf. SG 1) La définition du charisme telle qu'elle figure dans nos constitutions précise l'élément essentiel de notre identité de religieux hospitaliers: "... *En vertu de ce don nous sommes consacrés par l'action de l'Esprit Saint qui nous fait participer de façon singulière à l'amour miséricordieux du Père. Cette expérience nous inspire des attitudes de bienveillance et de dévouement; elle nous rend capables d'accomplir la mission d'annoncer et de réaliser le Royaume parmi les pauvres et les malades; elle transforme notre existence et fait en sorte qu'à travers notre vie se manifeste l'amour particulier du Père envers les plus faibles que nous cherchons de sauver à la manière de Jésus..."* (Const. 2b).

La construction de cette identité se base sur trois piliers: consécration, communauté, mission.

#### **a) Nous sommes consacrés dans l'hospitalité:**

Nous sommes appelés à annoncer le royaume de Dieu en vertu de notre consécration dans l'Église: "...*Le motif de notre existence dans l'Église est de vivre et de manifester le charisme de l'hospitalité selon le style de saint Jean de Dieu ...*" (Const. 1). "...*par la profession publique des vœux de chasteté, de pauvreté, d'obéissance et d'hospitalité*" (Const 5c)

L'hospitalité intègre et éclaire notre existence car c'est l'axe central qui nous aide à comprendre, interpréter et vivre notre consécration.

Elle implique un don total de nous-mêmes à Dieu et aux personnes malades et vulnérables. Cela exige que nous soyons des modèles de dévouement et d'hospitalité pour toute la Famille de saint Jean de Dieu. Nous vivons de la spiritualité de saint Jean de Dieu et nous nous engageons totalement au projet d'hospitalité qu'il a commencé à Grenade.

#### **b) Nous sommes des religieux-frères, appelés à vivre en communauté.**

"*La participation au même charisme fait de nous une famille dans laquelle nous célébrons la foi, dans laquelle nous nous sentons et vivons comme des frères et accomplissons la mission commune de servir les malades et les nécessiteux*" (Const. 26c) "*Le don de l'hospitalité que nous avons reçu nous engage à vivre notre vie fraternelle avec simplicité*" (Const. 36b)

Tous les frères sont appelés à construire la communauté comme un espace de communion de foi, de vie fraternelle et apostolique en recherchant les modalités adéquates compte tenu du nombre de frères et des circonstances de temps et de lieu. La communauté religieuse est l'espace pour vivre et manifester avec joie notre identité, notre consécration et la valeur évangélique de la fraternité.

La communauté religieuse est la référence pour toute la Famille de saint Jean de Dieu; elle est semblable à une centrale électrique spirituelle qui, par son exemple, reflète les valeurs de l'évangile de l'hospitalité et est capable d'unir, de créer un espace de fraternité. Cellule de fraternité et d'hospitalité, elle est ouverte pour partager sa spiritualité et ses dons avec les autres membres de la Famille de saint Jean de Dieu et avec les malades et les démunis.

c) Nous sommes de témoins et des prophètes de la mission hospitalière.

Nos constitutions définissent la mission de la manière suivante: “*Encouragés par le don que nous avons reçu, nous nous consacrons à Dieu et nous nous dévouons au service de l'Église dans l'assistance aux malades et aux nécessiteux avec une préférence marquée pour les plus pauvres. Nous manifestons ainsi que le Christ compatissant et pauvre de l'évangile reste vivant parmi les hommes et nous collaborons avec Lui à leur salut.*”(Const 5)

Nous sommes totalement consacrés pour la mission; comme témoins et prophètes, nous annonçons, pratiquons et promouvons l'hospitalité conformément au style de notre fondateur et en communion avec tous ceux qui forment la Famille de saint Jean de Dieu.

Les frères et les communautés continuent à jouer une fonction fondamentale dans la mission de l'Ordre. Il est vrai cependant, que les modalités, les formes concrètes et les rôles ont évolué et changé par rapport au passé. Il s'agit là d'une exigence liée au processus de renouvellement que nous avons entrepris et que nous devons continuer. La force des frères et des communautés réside dans leur capacité d'être un guide sur le plan de l'hospitalité; de donner un témoignage de dévouement intégral; d'accompagner les collaborateurs en leur présentant avec simplicité les valeurs propres à notre spiritualité et à notre charisme. Les éléments qui identifient et caractérisent le nouveau rôle des frères sont les suivants:

c.1) “*Les frères doivent assurer une présence de guide en matière d'éthique et de morale, ils doivent être une conscience critique, des précurseurs et des prophètes de la bonne nouvelle pour les pauvres, les malades et les nécessiteux d'aujourd'hui, quelle que soit leur culture ou leur religion*” (Charte de l'Ordre 3.2.2)

- *Guides en matière d'éthique et de morale:* Le guide est celui qui précède, celui qui connaît la route ou qui du moins, la cherche avec détermination; il est celui qui vit les valeurs et la philosophie de l'Ordre et le montre par son exemple. Il promeut et sait comment travailler en équipe. Il se fait compagnon des collaborateurs. Il est présent à autrui lorsque les difficultés les accablent. Son témoignage en fait un chef de file et guide moral.
- *Conscience critique:* Il respecte et est sensible aux valeurs de l'hospitalité. Il est critique par rapport à lui-même et recherche toujours le meilleur. Sa critique est constructive. Il est le premier à mettre la main à la charrue. Il s'engage dans cette recherche comme le témoignent ses actes. Il veille pour que la mission respecte les valeurs de l'Ordre. Il sait manifester son soutien et sa proximité à ceux qui occupent des postes de responsabilité tout en demeurant une conscience critique.
- *Précurseur et innovateur:* Il est en recherche et est ouvert aux nouveautés, à tout ce qui améliorera la qualité de l'assistance et de l'hospitalité en général. Il valorise les

traditions lorsqu'elles sont bonnes mais il ne s'y limite pas. Il écoute et fait confiance aux nouvelles propositions; il recherche et s'engage avec des initiatives novatrices pour trouver des réponses aux nouveaux besoins. Il promeut l'humanisation de l'assistance. Il a à cœur sa formation personnelle, pastorale et professionnelle (intégrale, solide et permanente) et promeut celle des autres frères de même que celle des collaborateurs.

- *Prophète de la Bonne Nouvelle pour tous:* Ceci est une conséquence de ce qui précède. Il est un témoin de l'hospitalité, un exemple. Il observe, écoute, réfléchit et partage pour trouver le meilleur. Il devient critique lorsque l'hospitalité est trahie, mais il le fait toujours à partir de son propre engagement. Il est toujours présent et disponible quand on a besoin de lui. Il fait tout cela pour que les malades, les pauvres et les démunis découvrent l'amour miséricordieux de Dieu comme le voulait saint Jean de Dieu.

c.2) “*Le rôle des religieux peut se comparer à celui du levain dans la pâte. ... Il est par contre nécessaire qu'ils témoignent sans ambiguïté de leur choix de suivre le Christ d'une manière radicale et qu'ils manifestent clairement le charisme qu'ils ont reçu pour l'Église*”. (Cf. D.F. *Le visage changeant de l'Ordre*, 3.2.2)

En ce sens, tous les religieux ont toujours un rôle à jouer dans l'hospitalité, quel que soit leur âge, leur préparation professionnelle ou leur état de santé.

c.3) “*Nous devons construire un nouveau tissu communautaire où notre rôle de “propriétaires” des œuvres s'équilibre avec celui “d'animateurs”. Il faut s'ouvrir à un partage plus convaincu et cohérent avec ceux qui souhaitent s'unir à nous par des liens plus forts que ceux de la simple collaboration.*” (Charte de l'Ordre 8.2)

La propriété n'est qu'un moyen pour pratiquer l'hospitalité. Nous ne devons pas lui accorder une importance disproportionnée. Les relations entre les membres de la Famille de saint Jean de Dieu ne doivent pas se comprendre comme une lutte de pouvoir mais comme un appel à travailler ensemble, en communion pour atteindre un même but, l'hospitalité, chacun à partir de sa réalité concrète.

Les frères doivent se montrer passionnés pour leur projet d'hospitalité. Leur rôle n'est pas tant d'exercer le pouvoir, mais d'animer, d'inspirer, **d'exercer une influence** sur leur environnement en vivant les valeurs et la philosophie de l'Ordre. Les frères doivent faire preuve d'une **autorité morale** sur autrui en général et sur leurs collaborateurs en particulier. Celle-ci ne s'acquiert qu'au jour le jour par l'exemple et le témoignage et en devenant eux-mêmes, une authentique icône de l'hospitalité.

## **II. Propositions pour le chapitre**

Afin de renforcer l'identité du Frère de saint Jean de Dieu aujourd'hui et dans la perspective future de la Famille de saint Jean de Dieu, nous soumettons les propositions suivantes au chapitre général:

1. Soigner et promouvoir la vie spirituelle des frères et des communautés conformément à la spiritualité de l'Ordre car c'est la source principale où alimenter sa consécration dans

l'hospitalité. Il est nécessaire dans ce but, d'encourager une connaissance personnelle et communautaire du document: *Progresser dans l'hospitalité comme saint Jean de Dieu. La spiritualité de l'Ordre* qui devrait servir de référence pour l'évaluation des frères et des communautés.

2. Promouvoir des espaces communautaires pour les frères afin de faciliter des partages de foi ou la lectio divina, des échanges sur des questions de discernement, de révision de vie et de correction fraternelle.
3. Dans le cadre du projet communautaire, créer des espaces pour partager avec les membres de la Famille de saint Jean de Dieu des temps de prière, de célébration liturgique et autres aspects de la vie communautaire.
4. Revoir les structures communautaires actuelles et créer de nouvelles formes de vie communautaire ouvertes à la Famille de saint Jean de Dieu qui garantissent un nombre suffisant de membres et contribuent à ancrer le charisme et à promouvoir le concept de Famille de saint Jean de Dieu.
5. Soigner et promouvoir la fraternité comme une valeur centrale de notre mission hospitalière dont tous les frères sont coresponsables.
6. Définir avec les supérieurs correspondants le projet apostolique de la communauté et celui de chaque frère. Veiller à ce que les frères soient proches des malades et des personnes que nous servons.
7. Encourager dans la mesure du possible la formation professionnelle et pastorale de tous les frères pour faciliter leur service d'animation dans la mission hospitalière.
8. Former le frère à assumer le nouveau rôle auquel il est appelé, en particulier en matière de conscience critique et d'intégrité personnelle afin qu'il puisse être guide moral, animateur, promoteur et soutenir la diffusion du charisme de l'hospitalité
9. Assurer un espace dans les œuvres, les services, les provinces et délégations dans lequel les frères peuvent exercer leur rôle spécifique
10. Renforcer la présence des frères dans chaque province et délégation en élaborant un projet pour répondre aux nouveaux besoins.

### **III. Documents**

1. Vita consecrata, 1996. N° 42-47; 54; 60; 72; 83; 85-95
2. Repartir du Christ, 2002. N° 12-13
3. La vie fraternelle en communauté, 1994. Spécialement les chapitres 2 et 3.
4. Constitutions de l'Ordre, 1984. Articles 1; 2; 5; 26; 36;
5. Statuts généraux de l'Ordre, 2009. Article. 1
6. Charte de l'Ordre, 1999. 3.2.2; 8.2
7. Forkan, D. Le visage changeant de l'Ordre, 2009. 3.2

## A.4 L'IDENTITÉ DES COLLABORATEURS

### I. Définition

L'Ordre Hospitalier de saint Jean de Dieu connaît actuellement de grands changements au fur et à mesure que les frères passent de la gestion et de la propriété des œuvres vers une nouvelle structure en cours de développement que nous appelons "Famille de saint Jean de Dieu", conformément aux statuts généraux de l'Ordre. (*SG 20*).

Ce changement a eu lieu sous l'impact de plusieurs facteurs dont nous soulignons certains:

- L'appel du Concile Vatican II lancé aux laïcs les invitant à vivre leur foi et à assumer leurs responsabilités dans l'Église pour la gestion des biens terrestres.
- L'appel de l'Église aux Instituts de vie consacrée à partager avec les laïcs leur charisme, leur mission et leur spiritualité spécifique.
- Le désir de l'Ordre de pérenniser sa mission, son patrimoine culturel et spirituel, ses valeurs et sa philosophie.
- Les exigences du droit civil et canonique pour garantir la continuité de gouvernement des institutions liées à l'Église comme c'est le cas pour l'Ordre Hospitalier de saint Jean de Dieu.

Il existe en outre d'autres facteurs que nous ne pouvons ignorer: la carence de vocations pour assurer la relève; la diminution du nombre de frères et leur vieillissement; l'augmentation du nombre de collaborateurs dans les fonctions de direction et d'administration des œuvres.

Notre identité et notre union dans une mission commune nous sont données par Jean de Dieu et par son charisme d'hospitalité qu'il a légué à ses successeurs. Frères et collaborateurs, nous sommes membres de cette famille et coresponsables de la réalisation de la mission d'hospitalité de l'Ordre.

Par conséquent et au-delà des caractéristiques personnelles de chacun, ce qui identifie les frères et les collaborateurs comme membres de la Famille de saint Jean de Dieu est leur participation à la mission et au projet évangélique d'hospitalité de l'Ordre. Toutefois, les collaborateurs y participent et sont animés par des motivations diverses selon la personnalité, la culture, la foi et les convictions de chacun. (*Cf. statuts généraux 21-22*).

a) *Les laïcs qui se lient à l'Ordre en fonction d'un engagement de foi catholique*, participent au don de l'hospitalité et le vivent à partir de leur identité et engagement dans le projet de l'Ordre tant sur le plan professionnel qu'humain et chrétien. "Aujourd'hui, même dans les hôpitaux et les maisons de soin catholiques, on voit s'accroître, jusqu'à devenir parfois totale et exclusive, la présence des fidèles laïcs, homme et femmes: c'est justement eux, médecins, infirmiers et infirmières, tout le personnel de la santé et les aides bénévoles qui sont appelés à être l'image vivante du Christ et de son Église dans l'amour envers les malades et les souffrants". (*Christifideles laici 53*)

*b) Ceux qui se lient à l'Ordre en professant une autre religion ou pour d'autres raisons humaines et professionnelles.* S'ils vivent et accomplissent leur service avec amour et dévouement ils sont dans le droit fil de l'esprit de saint Jean de Dieu. “*Jésus permet aux hommes de découvrir un mode de communion et de solidarité qui va plus loin que les convictions ou la foi de chacun* conformément à l'évangile de Mathieu 25, 37-40... ce qui compte c'est qu'ils soient ouverts à Jean de Dieu pour imiter le style de service qu'il a instauré dans son hôpital et qu'il a transmis aux frères... “**Dans cette perspective, ils participent au charisme de Jean de Dieu**, non seulement comme bénéficiaires éventuels, qui dans le témoignage de leur vie découvrent la manifestation de l'existence de Dieu, mais comme collaborateurs du projet évangélique et hospitalier de saint Jean de Dieu en faisant du monde ‘un foyer’ où tous se sentent frères. En effet, c'est en cela que consiste l'œuvre de Jésus et dans ce but que l'Esprit saint se meut dans l'Église” (Cf. Frères et collaborateurs unis pour servir et promouvoir la vie, 122-123).

Les collaborateurs apportent à la Famille bien davantage que leur travail et service. Ils y contribuent par leurs qualités, leurs attitudes, leurs valeurs et leurs convictions qui enrichissent le projet d'hospitalité de l'Ordre qui est inclusif et intégrateur.

## **II. Propositions pour le chapitre**

Dans le but de donner un nouvel élan et consolider l'identité et la participation des collaborateurs dans la Famille de saint Jean de Dieu nous soumettons les propositions suivantes au chapitre:

1. Soutenir le rôle du collaborateur et l'aider à renforcer son identité dans la Famille de saint Jean de Dieu avec les caractéristiques fondamentales suivantes:
  - Partager et promouvoir le charisme et la culture de l'hospitalité de l'Ordre (ses valeurs et principes, son éthique et sa philosophie)
  - Partager avec les frères la responsabilité de l'hospitalité et en être des témoins.
  - Adopter et promouvoir la mission et les spécificités des diverses œuvres de l'Ordre en développant un profond sens d'appartenance.
  - Faire sien le projet de l'Ordre et le promouvoir activement (Cadres supérieurs)
  - Soutenir et encourager activement les œuvres de l'Ordre.
  - Travailler avec compétence professionnelle (qualité, excellence), conformément aux principes de la gestion charismatique.
  - Esprit de groupe et capacité de travailler en équipe. Capacité d'ouverture au dialogue avec les frères et les autres collaborateurs. Relations basées sur la confiance mutuelle et l'amitié.
  - Sens de la justice de l'honnêteté et sensibilité vis-à-vis du prochain.
  - Esprit critique et prophétique pour défendre la dignité de la personne.
2. Évaluation des collaborateurs: Une partie importante dépend de l'évaluation du rendement. Toutes les œuvres devraient disposer d'un système d'appréciation mesurant l'agir des collaborateurs, ce qui suppose un accompagnement. Cette évaluation ne devrait pas tenir compte exclusivement du rendement professionnel, mais vérifier

également s'il a agi de manière cohérente par rapport à son appartenance à la Famille de saint Jean de Dieu tel que le précise la Charte de l'Ordre. au numéro 6.1.1.

3. Rencontres internationales: Nous proposons deux ou trois rencontres par an avec la participation de représentants de divers pays et régions afin de:

- Dialoguer et évaluer comment les œuvres gérées toujours davantage par les collaborateurs vivent et promeuvent l'hospitalité.
- Dialoguer et échanger des idées, des projets, des recherches ou des innovations quant à la manière de réaliser la mission de saint Jean de Dieu dans le monde entier.

Cette méthode serait excellente pour soutenir l'identité de la Famille de saint Jean de Dieu. On pourrait également avoir recours aux nouvelles technologies en matière d'informatique et de communication pour faciliter ces rencontres

4. Le définitoire général élargi: La création du définitoire général élargi a constitué une première étape pour reconnaître et intégrer le rôle des collaborateurs au niveau du gouvernement général de l'Ordre. Il faudrait étudier la manière de bénéficier de cette expérience dans d'autres groupes au niveau régional ou provincial.

5. Promouvoir des groupes de frères et de collaborateurs dans les provinces et délégations qui se rencontrent librement et au rythme qu'ils estiment bon pour prier, réfléchir et échanger sur la vie et la mission de la Famille de saint Jean de Dieu.

### **III. Documents**

1. Christifideles laici, 1988. N° 2; 15; 41; 53
2. Vita consecrata, 1996. N° 54
3. Constitutions de l'Ordre, 1984. Articles 23<sup>a</sup>; 46b; 51e
4. Statuts généraux de l'Ordre, 2009. Chapitre 2
5. Charte de l'Ordre, 1999. 1.1; 1.2; 3.1.7; 3.2.2; 7.3.2.2; cap. 8
6. Frères et collaborateurs, unis pour servir et promouvoir la vie, 1992. Chapitres 3 et 4.
7. Forkan, D. Le visage changeant de l'Ordre, 2009. 2.3.3; 2.3.5; 3.1; 3.4

## A.5

### **LA PASTORALE DES VOCATIONS ET LA FORMATION DES FRÈRES**

#### **I. Pastorale des vocations**

##### **1. Définition**

Nous appelons *pastorale des vocations* l'ensemble des initiatives – informations, invitations et expériences de vie – avec un candidat ainsi que l'ACCOMPAGNEMENT adéquat pour discerner s'il est appelé “à suivre Jésus, selon le style de saint Jean de Dieu” comme consacré (PF, 2a).

À notre époque surtout, l'Église et l'Ordre nous invitent à promouvoir la vocation à la vie consacrée dans l'hospitalité en manifestant visiblement sa raison d'être avec tous les moyens nécessaires à notre portée.

Il faut organiser une pastorale des jeunes avec les méthodes, les formes et le langage correspondants aux diverses cultures où l'Ordre est présent. Même si certains frères sont chargés de ce service de manière plus spécifique, tous les frères et toutes les communautés de l'Ordre sont appelés à être des membres actifs de la pastorale des vocations et cela par la prière et le témoignage d'une vie consacrée épanouie.

##### **2. Propositions pour le chapitre:**

1. Rendre la *sequela Christi* visible dans une vie religieuse hospitalière vécue avec la radicalité de l'évangile ce qui signifie: cohérence par rapport aux attitudes et gestes de l'hospitalité comme accueil, miséricorde, service et engagement auprès des plus démunis.
2. Adapter de manière explicite à chaque culture les indications, critères et directives du Projet de formation de l'Ordre en matière de pastorale des vocations. À cet effet il est impératif de:
  - a. présenter avec clarté le message à transmettre aux frères et aux candidats. Faire preuve d'ouverture et d'accueil sans discrimination.
  - b. Disposer des moyens et des personnes formées pour cet accompagnement.
  - c. Renforcer et soutenir la vie des frères et des communautés comme meilleur témoignage d'une vocation épanouie et heureuse.
  - d. Favoriser la mise en place de communautés ou groupes hospitaliers ouverts aux jeunes qui souhaitent partager la vie des frères et des collaborateurs.
  - e. Incorporer des collaborateurs dans le travail et dans la promotion de la pastorale des jeunes et des vocations.
3. Élaborer par écrit un plan de pastorale des vocations dont il faut évaluer les actions et les résultats.

4. Promouvoir auprès des collaborateurs le projet de l'hospitalité et ses valeurs par des temps et espaces d'information, de réflexion, de prière et d'engagement dans la foi.
5. Contaminer par l'exemple de sa propre vie toute la Famille de saint Jean de Dieu à s'engager dans la pastorale des vocations car c'est d'elle que dépend le futur de la vie consacrée dans l'Ordre. Promouvoir l'intégration et la coresponsabilité des collaborateurs comme porteurs de l'hospitalité. Il est impératif de créer et d'encourager à cet effet un climat de travail propice à favoriser la vocation des collaborateurs dans l'hospitalité.

## **II. Formation des frères**

### **1. Définition**

Par *formation des frères* nous entendons le processus d'incorporation, d'enrichissement et de développement de la personnalité et de l'identité du frère de saint Jean de Dieu, comme croyant et consacré. Celui-ci s'efforce de vivre profondément sa vocation dans l'hospitalité comme le proposent nos constitutions. Il s'agit d'un processus qui ne prend jamais fin et qui comporte fondamentalement deux étapes: la formation initiale jusqu'à la profession solennelle et la formation permanente jusqu'à la fin de son existence.

La formation des frères vise l'acquisition d'un niveau spirituel et d'une autorité morale qui leur permettra d'être conscience critique, de dénoncer avec une force prophétique, de transmettre un sens d'appartenance et des attitudes évangéliques qui feront d'eux des icônes de l'hospitalité.

Le futur de la vie des frères, des communautés et de l'Ordre dépend en grande partie d'un processus de formation adéquat. À notre époque surtout, cette formation doit être intégrale et solide sur tous les plans: personnel, communautaire, humain, religieux, professionnel et pastoral.

### **2. Propositions au chapitre:**

Insister auprès des frères de l'importance de la formation tout au long de leur vie. En effet celle-ci doit être présentée de manière solide et cohérente tant pour la préparation à la consécration que pour la suite de son existence. Il est impératif de suivre les directives proposées dans le *Projet de formation de l'Ordre* tant pour la formation initiale que pour la formation permanente et la formation des formateurs. Dans ce but nous proposons de:

1. Vivre avec harmonie notre consécration à Dieu dans une communauté de frères. Ce qui signifie vivre notre mission: expérience hospitalière, proximité des personnes, contact avec ceux qui souffrent..., et être capable d'y donner un sens par le témoignage d'une vie de foi personnalisée à l'enseigne de la spiritualité de l'Ordre.
2. Faciliter les moyens par lesquels les frères conservent et développent la raison d'être de leur vocation pour persévérer dans leurs engagements humains et spirituels. À cet effet,

créer des espaces et moments communautaires idoines pour favoriser une riche personnalité et forte identité de frère de saint Jean de Dieu.

3. Identifier le frère de saint Jean de Dieu du futur par sa cohérence avec l'évangile et par une foi solide et personnalisée. Il devra être capable de lire la réalité avec le regard de la foi, avoir une personnalité hospitalière attentive et sensible aux besoins d'autrui. Pour demeurer fidèle à ses engagements, il devra être assidu à la prière personnelle et communautaire.
4. Organiser pour la formation initiale des programmes de collaboration entre les provinces de l'Ordre et, là où cela s'avère possible, adhérer à des projets de formation avec d'autres instituts religieux (CIF, 8; SG 66,68).
5. Chaque province et délégation élaborera un programme de formation permanente pour les frères. Celui-ci sera adapté à leurs besoins conformément au numéro 89 des statuts généraux. (SG 89)
6. Continuer à actualiser les connaissances et les expériences dans l'accompagnement de la souffrance humaine et spirituelle des personnes.
7. Former pour répondre aux nécessités de la mission en particulier dans les domaines suivants : pastorale de la santé, bioéthique, assistance aux plus démunis, attention aux patients et résidents, Institut de l'hospitalité, transmission des valeurs et identité de l'Ordre... ...
8. Avoir un programme de formation ou de recyclage pour les formateurs au niveau interprovincial ou dans chaque province, vice-province ou délégation.
9. Identifier et former des collaborateurs qui, avec les frères, se coresponsabilisent de la formation des frères.
10. Former des frères et des collaborateurs pour harmoniser les exigences de la gestion avec la mission d'évangélisation de l'Ordre en surmontant dans la mesure du possible les incohérences et les ambiguïtés.

### **III. Documents**

1. Vita Consecrata, 1996. N° 63-71
2. Potissimum institutioni. La formation dans les Instituts religieux, 1990.
3. Constitutions de l'Ordre, 1984. Chapitre 4
4. Statuts généraux de l'Ordre, 2009. Chapitre 4.
5. Projet de formation des Frères de saint Jean de Dieu, 2000

## A.6

### LA FORMATION DES COLLABORATEURS

#### I. Définition

En réponse aux signes des temps, c'est la Famille de saint Jean de Dieu dont les collaborateurs constituent une partie essentielle, qui réalise la mission de l'Ordre. Par conséquent assurer à ceux-ci une formation et connaissance adéquate de l'Ordre, de la personne de saint Jean de Dieu, des valeurs, de la culture et de la philosophie sur lesquels se fonde l'Ordre est particulièrement important. Un des principaux objectifs de cette formation est d'intégrer les qualités professionnelles aux valeurs chrétiennes chères par Jean de Dieu qui caractérisent notre mission dans l'Église. La formation est bien davantage qu'une simple information. C'est un processus organisé qui considère chaque personne dans son intégralité et exige d'acquérir de nouvelles connaissances de même qu'expérimenter la culture de l'institution. Ce processus dépasse le cadre du contrat de travail et ne termine jamais. Cette formation doit éveiller chez les collaborateurs un sens d'appartenance à la Famille de saint Jean de Dieu et une ouverture et disponibilité à travailler conformément aux valeurs et à la philosophie de saint Jean de Dieu

Le programme de formation a pour objectif d'offrir aux collaborateurs la possibilité de:

- Réfléchir sur la philosophie, les valeurs et la spiritualité de saint Jean de Dieu et de les cultiver dans sa propre vie.
- Étudier l'identité, la mission et les valeurs de l'Ordre Hospitalier de saint Jean de Dieu.
- Renouveler, cultiver et transmettre la philosophie, les valeurs et la spiritualité de l'Ordre aux générations futures.
- Promouvoir par sa manière de vivre les valeurs, la philosophie et la spiritualité de l'Ordre son intégrité personnelle comme celle de l'Institution
- 

#### Directives pour élaborer des stratégies de formation

Bien que très souvent le terme 'collaborateur' fasse référence à tous ceux et celles qui travaillent dans les œuvres et les services de l'Ordre, il inclut également les bienfaiteurs et les bénévoles. Toutefois, pour des raisons pratiques, au moment d'élaborer des stratégies générales il faut tenir compte du fait que la grande majorité de ceux qui participeront aux programmes de formation seront des travailleurs de nos œuvres. Pour ce qui concerne les bénévoles, leur formation dépendra de la durée de leur collaboration et du niveau de formation qu'ils souhaitent atteindre.

Les personnels de nos œuvres incluent plusieurs niveaux indiqués ci-dessous.

*Premier étape:* Celui du collaborateur qui souhaite simplement être un bon professionnel, qui comprend et respecte la philosophie et les valeurs de l'Ordre.

*Deuxième étape:* Celui du collaborateur qui souhaite mieux comprendre la philosophie et

les valeurs de l'Ordre, qui en reconnaît la mission et souhaite s'y engager davantage.

*Troisième étape:* Celui du collaborateur qui se sent bien identifié avec l'Ordre et qui en partage la philosophie et les valeurs et qui, par conséquent, souhaite s'impliquer davantage dans sa mission évangélisatrice.

### Les étapes de la formation

Ces étapes dépendent du niveau d'identification de la personne avec la mission de l'Ordre.

*Première étape:* Elle s'adresse à tous les collaborateurs quand ils commencent à travailler dans une œuvre ou un service de l'Ordre. Ils reçoivent une information/initiation de base sur la structure de l'organisation et sur les valeurs, la philosophie et la culture de l'Ordre. La deuxième étape du premier niveau s'adresse aux personnes qui n'ont aucune connaissance du christianisme ni des structures et normes de l'Église catholique

*Deuxième étape:* L'intention est de mettre en place un processus de formation permanente pour les collaborateurs qui travaillent dans les œuvres ou services de l'Ordre depuis un certain temps. Par exemple, dans la Province occidentale d'Europe, cette formation est confiée au département des ressources humaines qui organise des programmes de gestion et de supervision et à l'Institut de l'Hospitalité qui en organise d'autres.

*Troisième étape:* s'adresse à ceux qui par leur attitude s'identifient comme ayant assumé la philosophie et les valeurs de l'Ordre et manifestent des capacités de leadership.gouvernance (Cadres supérieurs dans l'Institution).

### Programmes de formation

L'Institut de l'Hospitalité en coordination avec le département des ressources humaines de la province ou de la délégation devra adopter les stratégies nécessaires conformément à la réalité et aux besoins concrets. Il devra tenir compte du document « Manuel de formation institutionnelle du Collaborateur/Travailleur ». A titre d'exemple nous proposons le programme suivant:

#### *Première étape:*

1. Histoire de l'Ordre.
2. Vie de saint Jean de Dieu.
3. Mission et valeurs de l'Ordre.

#### Seconde phase de la première étape:

Panorama général du christianisme et de l'Église catholique en tenant compte des connaissances des participants.

#### *Deuxième étape:*

1. Développement de la biographie de saint Jean de Dieu
2. Approfondissement de la spiritualité et des valeurs de l'Ordre.
3. Présentation des documents importants de l'Ordre relatifs aux collaborateurs.
4. L'hospitalité dans le monde.

*Troisième étape:*

1. Pélerinage à Grenade sur les traces de saint Jean de Dieu. (si ce n'est pas possible dans la réalité en faire un virtuel)
2. Présentation des documents généraux de l'Ordre.

*Lignes d'action:* Les initiatives à réaliser sont:

1. Présenter avec clarté le profil de celui ou celle qui incarne l'idéal de saint Jean de Dieu.
2. Présenter la culture idéale de chaque oeuvre et de l'ensemble de l'organisation.
3. Reconnaître que l'environnement physique et social de nos œuvres constitue la première source de formation de nos travailleurs.
4. Évaluer périodiquement les stratégies de formation. Examiner de nouvelles options de formation..
5. Adopter une méthodologie qui se base sur la transmission de concepts et sur l'expérience vécue de la culture et de la philosophie de l'institution. .
6. Investir des ressources pour réaliser une formation efficace dans l'Ordre à tous les niveaux.
7. Superviser avec attention nos stratégies pour garantir que notre formation reflète notre patrimoine, notre vision et mission de même que les valeurs fondamentales de notre organisation.
8. Décliner avec clarté les objectifs de chaque Institut de l'Hospitalité. .

## **II. Propositions au chapitre**

1. Les provinces et délégations créeront un Institut de l'Hospitalité comme centrale de formation et moyen pour transmettre la culture, la philosophie et les valeurs de l'Ordre.

Les provinces et délégations doivent élaborer et promouvoir des programmes de formation efficaces pour leur Institut de l'Hospitalité. Chaque province et délégation devra sélectionner un certain nombre de personnes (dont des jeunes hospitaliers, des retraités, des membres actifs) pour participer et assumer la responsabilité de ces programmes.

2. Préciser les critères à suivre pour la formation commune des frères et des collaborateurs en suivant les indications du Manuel de formation institutionnelle du Collaborateur/Travailleur et du Projet de Formation des Frères de saint Jean de Dieu.
3. Promouvoir des programmes de formation commune pour les collaborateurs au niveau interprovincial ou régional.
4. Superviser la mise en œuvre du Manuel de formation institutionnelle du Collaborateur/Travailleur de l'Ordre Hospitalier de saint Jean de Dieu.

### **III. Documents**

1. Christifideles laici, 1988. N° 57-63
2. Statuts généraux de l'Ordre, 2009. Articles. 23; 24
3. Charte de l'Ordre, 1999. Chapitre 6.
4. Frères et collaborateurs unis pour servir et promouvoir la vie, 1992. N° 40
5. Projet de Formation des Frères de saint Jean de Dieu, 2000.
6. Manuel de formation institutionnelle du Collaborateur/Travailleur de l'Ordre Hospitalier de saint Jean de Dieu, 2012.
7. Forkan, D., Le visage changeant de l'Ordre 2009, 3.4.2; 3.5.1;
8. IVème conférence régionale d'Europe, 2011. Propositions 13 et 14

## B. LA MISSION DE LA FAMILLE DE SAINT JEAN DE DIEU

### B.1 L'IDENTITÉ ET LA MISSION DES ŒUVRES DE L'ORDRE

#### I. Définition

L'identité de l'Ordre et de chacun de ses services ou de ses œuvres et par conséquent l'identité de toute la Famille hospitalière est définie en fonction de l'hospitalité (*cf. Const. 6*), qui est un don de l'Esprit (charisme) qui nous porte à nous identifier avec le Christ compatissant et miséricordieux de l'évangile (*Const. 2a*) ... et par lequel nous maintenons vivante dans le temps la présence miséricordieuse de Jésus de Nazareth (*Const. 2c*).

Les principes qui étayent et expriment notre identité sont spécifiés dans les articles 48 à 50 des statuts généraux de l'Ordre. L'article 50 précise que l'hospitalité est la valeur originelle et centrale de l'Ordre dont découlent toutes les autres. Le définitoire général de l'Ordre en a défini les plus significatives en 2010: qualité, respect, responsabilité et spiritualité.

Nos œuvres apostoliques sont et se définissent comme centres confessionnels catholiques (*SG 49a*) et leur mission est l'hospitalité, c'est-à-dire évangéliser le monde de la douleur et de la souffrance par la promotion des œuvres et des structures sanitaires ou sociales qui offrent une assistance intégrale à la personne. (*cf. Charte de l'Ordre 1.3*). Dit d'une autre manière, la mission de nos œuvres est de suivre l'exemple de Jésus, bon Samaritain (*Lc 10,25*), qui a passé en faisant le bien (*Act 10,38*) et guérissant toute maladie et infirmité (*Mt 4,23*), comme le fit saint Jean de Dieu qui se consacra complètement au salut de ses frères pauvres et malades (*Const. 1*). Voilà notre manière d'être Église et de nous situer dans l'Église.

La mission de l'Ordre connaît une grande expansion de nos jours et se réalise dans nos propres œuvres ou dans celles qui nous sont confiées. La mission s'adresse aux patients et résidents de nos œuvres de même qu'à leurs proches et à toute la communauté territoriale environnante. Nos œuvres ouvrent toujours davantage leurs portes aux différents représentants de la société.

Un élément clé de notre identité est la fraternité. Nous sommes appelés à nouer et à renouveler des "liens de fraternité" (*cf. Const. 36-40; SG 1; Charte 3.1.6; Livre de spiritualité, 105*). La communion exige que chaque membre soit clairement conscient de son identité sans cela, elle se transforme en contenant dans lequel les responsabilités de chacun se diluent. Ceci étant clairement compris, on peut envisager alors une saine répartition du travail en équipe. Avant même de se manifester par des actes extérieurs, la fraternité est une dimension intérieure qui se nourrit de culture, de participation et de collaboration.

L'identité de nos œuvres apostoliques se caractérise principalement par son *modèle de gestion* et par son *modèle et style d'assistance*. Tous deux veulent réaliser la mission comme nous l'avons définie. Le **modèle de gestion** devient de plus en plus important compte tenu de la complexité de plus en plus grande de nos œuvres. Le modèle de gestion de l'Ordre est défini dans ses grandes lignes par la Charte de l'Ordre et nous l'appelons *gestion charismatique*.

**Le modèle d'assistance de l'Ordre** découle de sa mission et se base sur les principes et les valeurs de l'hospitalité. Sa caractéristique fondamentale se résume en un effort constant pour assurer une assistance intégrale et de qualité. Il s'agit d'utiliser les meilleures techniques à notre portée avec humanisation. La personne assistée est le centre d'intérêt de nos œuvres et mérite une attention spirituelle et religieuse, le respect et la défense de sa dignité et de ses droits, surtout lorsqu'elle se trouve dans une situation de vulnérabilité. Il faut se montrer sensible à son vécu. En outre, nos œuvres doivent promouvoir l'éthique et la bioéthique conformément aux principes de l'Église catholique. Elles doivent veiller au bien, au respect et à la promotion de leurs collaborateurs. Elles doivent encourager le travail en équipe, la formation, l'enseignement et la recherche.

L'attention envers les plus démunis et les nouveaux besoins occupe une place privilégiée dans notre mission. Chaque œuvre doit y veiller et dans la mesure du possible, demeurer ouverte et promouvoir de nouveaux programmes et projets pour répondre aux attentes des plus vulnérables.

La mission de l'Ordre et de ses œuvres dans une société mondialisée promeut la collaboration et encourage les synergies entre les provinces et les œuvres. Elle demande particulièrement une coopération avec les provinces et les œuvres qui se trouvent dans les pays en développement grâce à une organisation adéquate, l'utilisation maximale de leur potentiel et une bonne coordination entre tous

## **II. Propositions au chapitre**

Dans le but de consolider l'identité des œuvres de l'Ordre et d'en propulser la mission, nous soumettons les propositions et stratégies suivantes au chapitre:

1. Chaque œuvre de l'Ordre doit posséder un règlement ou des statuts connus de tous; ceux-ci doivent exprimer avec clarté son identité, sa mission, les principes et les critères du modèle d'assistance, son style ainsi que celui du modèle de gestion charismatique.
2. Dans les œuvres où il n'existe pas une communauté religieuse il faudra veiller à garantir l'identité et la mission de la Famille de saint Jean de Dieu en utilisant à cette fin les instruments nécessaires.
3. Toutes les œuvres apostoliques doivent disposer d'un service d'attention spirituelle et religieuse constitué par des personnes formées de manière adéquate. Ce service doit avoir un plan d'action pastorale conforme aux critères du document sur la pastorale de l'Ordre.

4. Il faut continuer à privilégier la formation en matière d'éthique et de bioéthique dans chaque œuvre. Il faut y créer, là où cela s'avère nécessaire, un comité d'éthique ou tout au moins un groupe de réflexion sur des questions liées à l'éthique, en tenant compte de la réalité dans laquelle se situe l'œuvre et en coordination avec la province.
5. Les provinces et les œuvres promouvriront le mouvement des bénévoles de saint Jean de Dieu. Elles veilleront à la formation de ceux-ci. Elles ouvriront ainsi les portes de la Famille de saint Jean de Dieu, de manière évangélique et solidaire, à de nouveaux membres qui se sentent appelés à pratiquer et à vivre l'hospitalité.
6. La Famille de saint Jean de Dieu est toujours ouverte à de nouveaux projets, œuvres, services, surtout en faveur des plus démunis. Ceux-ci toutefois doivent être nécessaires et viables du point de vue évangélique et de l'organisation. Ils doivent garantir notre identité et mission. Nous sommes également disposés à fermer ceux qui ne respectent pas les critères indiqués.
7. Dans la mesure du possible, les provinces et les œuvres doivent assurer et promouvoir l'enseignement et la recherche conformément aux critères qui figurent dans la Charte de l'Ordre. Il s'agit d'un élément d'actualité et nécessaire pour réaliser notre mission d'évangélisation et pour rester ouvert au dialogue entre foi et science.

### **III. Documents**

1. Deus caritas est, 2005. N° 20; 21; 25a; 31; 33; 40
2. Constitutions de l'Ordre, 1984. Articles: 1; 2; 6; 36-40.
3. Statuts généraux de l'Ordre, 2009. Articles 1; 23-25; 48-50; 53-54
4. Charte de l'Ordre 1999. 1,3; Chapitres 4, 5 et 6.
5. Forkan, D. Le visage changeant de l'Ordre, 2009. 3.4 Et 3.5

## B.2

### **LA GESTION CHARISMATIQUE**

#### **I. Définition**

L'Ordre fonde la gestion de ses œuvres et services sur le charisme de l'hospitalité qui nous a été légué par saint Jean de Dieu.

Le concept qui sous-tend la gestion charismatique n'est pas nouveau pour nous. Il s'agit en effet des fondements qui définissent notre charisme. Dit autrement, ce sont les principes, valeurs et style qui nous ont toujours caractérisés et le font encore aujourd'hui. Toutefois, pour passer d'un concept idéal à une compréhension plus pratique de ce que nous entendons par gestion charismatique, nous devons adopter certaines définitions, penser à des évaluations et à des audits officiels. Nous pourrons de cette manière différencier et comparer la gestion et les activités de nos œuvres de celles des autres organisations socio-sanitaires semblables aux nôtres.

Les aspects fondamentaux de la gestion charismatique se trouvent dans la Charte de l'Ordre (5.3) et dans les statuts généraux de l'Ordre (50).

La Commission Europe de la curie générale a créé une sous-commission formée par des frères et des collaborateurs pour élaborer un outil d'évaluation de la gestion charismatique qui pourra être utilisé dans toutes les œuvres et services de l'Ordre, et qui figure dans un document qui sera publié d'ici peu et qui s'intitule *La gestion charismatique de l'Ordre hospitalier de saint Jean de Dieu : Directives pour l'évaluation et la promotion de notre mission apostolique*.

Vous trouverez ci-dessous la définition que donne ce document de la gestion charismatique: “*L'Ordre Hospitalier base la gestion de ses œuvres apostoliques sur le charisme de l'hospitalité qui nous a été légué par saint Jean de Dieu et que nous appelons charisme de l'hospitalité. Ce type de gestion est caractérisé par la mise en œuvre de valeurs et principes fondamentaux qui découlent du charisme et que nous considérons des “metavaleurs”. Celles-ci complètent notre identité dans l'Église et la société. Ce système de principes et de valeurs se base sur les constitutions et les statuts généraux de l'Ordre. Pour ce qui concerne l'application opérationnelle, ils sont davantage précisés dans la Charte de l'Ordre. Les responsables de la gestion de nos œuvres et services doivent les respecter et promouvoir ce système de principes et de valeurs.*”.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, notre charisme est l'ensemble des principes, valeurs et styles d'hospitalité qui nous caractérise et que nous avons toujours suivi. Nous devons nous souvenir qu'en tant qu'institution religieuse que nous sommes, la “gestion” fait également partie de notre charisme. Dès lors la “question charismatique” doit

examiner et imprégner notre style de gestion; elle doit tenir compte de toutes les caractéristiques que l'on retrouve dans n'importe quelle organisation qui, comme nous, recherche une "excellence sur le plan de la gestion", grâce à la fameuse "stratégie d'amélioration permanente".

L'Ordre hospitalier étant une entreprise avec une mission à réaliser doit connaître et appliquer les meilleures méthodes pour ce faire tout en sauvegardant les caractéristiques propres de son identité. En d'autres mots, il doit définir son style de gestion. Ce style nous l'appelons "gestion charismatique". Celui-ci se définit par le degré d'identification de nos œuvres à l'Ordre et englobe la gestion ordinaire des œuvres.

En définitive, la gestion charismatique signifie tout simplement *faire bien les choses, de manière significative en appliquant les principes qui justifient et définissent notre Institution et sa mission*. Nous pouvons affirmer que deux thématiques se rejoignent pour constituer l'essence de la gestion charismatique:

1. Les caractéristiques de l'identité de l'Ordre hospitalier.
2. La réalisation de la mission conformément aux principes d'excellence d'une gestion orientée vers une amélioration permanente.

## **II. Propositions au chapitre**

1. *Plan stratégique*: Élaborer dans toutes les provinces et délégations un plan stratégique général qui définisse la mission et les objectifs de la province dans la mission générale de l'Ordre Hospitalier de saint Jean de Dieu. Ce plan doit fixer des buts et des objectifs réalistes et cohérents par rapport à la mission. Il faut également l'accompagner d'un calendrier pour sa réalisation conformément aux capacités de chaque province. Il est impératif de maximiser la communication, la participation et le dialogue avec le plus grand nombre possible de membres de la Famille de saint Jean de Dieu au moment de le mettre en œuvre afin qu'ils l'assument comme étant leur plan stratégique et collaborent à cent pour cent à son exécution.

Un des objectifs stratégiques devrait examiner l'introduction, le développement et l'évaluation de la gestion charismatique dans les œuvres et services de la province.

2. *Participation des usagers de nos œuvres*: Les principes fondamentaux qui caractérisent les œuvres et les services de l'Ordre mettent au centre de notre attention la personne que nous servons et mentionnent explicitement notre obligation à défendre ses droits. Les statuts généraux de l'Ordre disent que "nous promouvons et défendons les droits du malade et du nécessiteux en tenant compte de leur dignité personnelle ".(50)

Un élément très important dans certaines œuvres et services, en particulier pour ceux qui s'occupent d'assistance socio-sanitaire dans la communauté territoriale, est l'implication de plus en plus grande des usagers d'un service dans la gestion de ce dernier. Les œuvres ou services qui se trouvent dans cette situation sont ceux qui s'occupent de handicapés mentaux, de personnes âgées, d'enfants malades, des sans domicile fixe et autres encore.

Les exemples d'implication des usagers incluent la constitution de groupes de défense des droits des usagers, l'organisation de tables rondes lors d'entretiens d'embauche et leur participation dans les équipes de gestion, et aussi leur participation à la sélection du personnel; chaque centre en fonction de sa réalité.

Des conseils de patients et familiers ont été mis en place dans des hôpitaux pour maladies aiguës dont l'objectif est de conseiller l'hôpital sur, non seulement l'amélioration des relations entre patients et soignants, mais également de fournir des conseils en matière de révision institutionnelle, de même que proposer des initiatives pour améliorer la qualité et l'éducation du patient sur des questions de sécurité et de qualité.

Il est très important que le chapitre général encourage l'implication des usagers dans des activités de playoyer et d'évaluation de la gestion des œuvres et des services de l'Ordre conformément aux lois et aux normes en vigueur dans chaque pays.

3. *Collaborateurs:* Chaque œuvre et service de l'Ordre doit avoir un programme pour développer les compétences professionnelles des collaborateurs et leur intégration dans l'œuvre ou dans le service. Ce programme doit tenir compte de la vision, mission, philosophie, valeurs et plan stratégique de l'œuvre ou du service.
4. *Direction et cadres supérieurs:* Préciser les critères et les conditions minimales pour nommer des collaborateurs à des postes de responsabilité par exemple comme membres de l'équipe de direction ou du conseil d'administration des œuvres ou des services de l'Ordre. (*Conférence régionale d'Europe*)
5. *Environnement:* Un des éléments importants de la gestion charismatique concerne notre manière de nous situer par rapport à l'environnement. Les œuvres et les services de l'Ordre doivent tenir compte des répercussions de leurs actions et décisions non seulement sur leur propre œuvre ou service mais également sur la communauté territoriale, l'environnement et la société en général

Un des objectifs du plan stratégique concerne la responsabilité de chaque œuvre ou service vis-à-vis de la communauté territoriale, de la société et de l'environnement.

### **III. Documents**

1. Constitutions de l'Ordre, 1984. Article. 100
2. Statuts généraux de l'Ordre, 2009. Articles 50; 92a; 162a; glossaire (gestion charismatique)
3. Charte de l'Ordre, 1999. 5.3
4. La Gestion charismatique dans l'Ordre hospitalier de saint Jean de Dieu: Directives pour l'évaluation et la promotion de notre mission apostolique, 2012.

## **B.3**

### **LA DURABILITÉ ÉCONOMIQUE DES OEUVRES,**

### **DES PROVINCES ET DES RÉGIONS:**

### **CROISSANCE ET DÉVELOPPEMENT DURABLES**

#### **I. Définition**

Le thème de la durabilité ne doit pas être exclusivement abordé sur le plan économique. Nous devons également réfléchir sur la manière dont les valeurs de l'Ordre, hospitalité, qualité, respect, responsabilité et spiritualité peuvent se développer de manière durable dans nos œuvres.

Tout au long de sa longue histoire, l'Ordre a prouvé qu'il savait gérer de manière économiquement durable, au prix d'énormes efforts, de nombreuses œuvres pour le bien des malades et des démunis. Ceci a constitué et constitue aujourd'hui encore une des prémisses fondamentale pour le développement de l'Ordre et la réalisation de son charisme.

De nos jours il est bien difficile de planifier l'avenir d'une œuvre avec des bases économiques solides à cause de multiples facteurs tant sociaux que politiques et d'organisation. Malgré les efforts méritoires et indispensables accomplis par plusieurs frères et collaborateurs, authentiques précurseurs, il est néanmoins apparu que la durabilité structurelle des œuvres a été en partie négligée.

Nous avons la tâche et le devoir d'offrir aux malades, aux handicapés et à tous ceux qui demandent notre aide, des services permanents et fiables du moins dans la mesure du possible. Ce qui précède s'applique également aux collaborateurs. En effet, ces derniers et leurs familles ont besoin d'un emploi stable et sûr.

Nous devons nous souvenir qu'actuellement nous parvenons à gérer nos œuvres de manière économiquement durable exclusivement dans les systèmes socio-sanitaires du premier et, éventuellement, du second monde grâce aux subventions de l'état, des assurances et des dons, à condition toutefois que leur gestion soit saine.

Par conséquent nous devons réfléchir avec un regard novateur à la manière de relancer la solidarité internationale entre les œuvres de l'Ordre (jumelages). Cette démarche peut contribuer à créer une identification plus profonde avec l'Ordre de même qu'entre les collaborateurs de l'œuvre qui offrent une aide avec ceux qui la reçoivent.

#### **II. Propositions pour le chapitre: Durabilité – Développement – Solidarité**

- 1) Chaque œuvre est autonome et doit assurer son indépendance économique. La curie provinciale peut, en accord avec l'œuvre offrir son aide pour la réalisation de programmes et de projets sociaux dans l'esprit de la gestion charismatique. Au cas où

une œuvre ne peut assurer sa durabilité, la curie générale ou provinciale décidera s'il faut ou non assurer sa continuité et la manière de le faire.

- 2) Un instrument indispensable pour atteindre un développement durable est le plan économique et financier de l'œuvre. Il s'agit d'obtenir des résultats opérationnels positifs qui permettent de prévoir, au moins en partie, les investissements et les amortissements nécessaires. Ce plan économique et financier devrait être préférablement à long terme (par exemple cinq ans). Ceci contribuera à assurer la transparence et la responsabilité.
- 3) Avec une base telle que décrite plus haut, l'œuvre peut se développer par l'établissement de filiales, la participation ou l'achat d'autres services dans une région donnée à condition toutefois que ceci contribue à améliorer la qualité de l'assistance dans son ensemble.
- 4) Les œuvres de l'Ordre qui parviennent à atteindre un développement durable et certain dans les pays industrialisés doivent faire preuve de solidarité envers les situations défavorisées qui les entourent de même que celles des pays en développement. Une mise en garde toutefois: un tel engagement ne peut et ne doit en rien être préjudiciable à l'œuvre elle-même ni à la qualité des services qu'elle offre.
- 5) Nous devons nous engager pour inciter les personnes à la solidarité et à la générosité. Pour cela nous devons nous adresser directement aux donateurs éventuels sur place.
- 6) Il est nécessaire de réfléchir sur la création d'un dispositif général ou d'une structure juridique pour la collecte de fonds en faveur de tiers.
- 7) Les structures qui s'occupent de collecte de fonds (fundraising) doivent tenir compte des coûts fixes de gestion dans leurs projets au cas où une administration publique ou autre entité ne couvre que les investissements de départ.
- 8) L'Ordre doit décider quelles œuvres il veut maintenir et soutenir de manière durable (par exemple, Nazareth, Chine) et celles qu'il doit fermer pour des raisons charismatiques ou économiques. La curie générale fixera les critères à suivre pour le maintien des œuvres qui ne sont pas autosuffisantes.

### **III. Documents**

1. Constitutions de l'Ordre, 1984. Article 100
2. Statuts généraux de l'Ordre, 2009. N° 52.
3. Charte de l'Ordre, 1999. 5.3.4.3; 5.3.5.3.
4. IVème Conférence régionale d'Europe, 2011

## B.4

### **LA COLLABORATION AD INTRA ET AD EXTRA (NETWORKING)**

#### **I. Définition**

Au cours du chapitre général de 2006 et de toutes les conférences régionales depuis, nous n'avons cessé de souligner la nécessité et l'importance de renforcer et d'intensifier la collaboration entre les diverses entités de l'Ordre de même qu'avec les institutions civiles et ecclésiales. (SG 52; 55).

L'Ordre dans son ensemble dispose d'un potentiel important en ressources humaines et matérielles, d'un grand savoir dans les différents domaines de l'assistance socio-sanitaire, de la gestion et de l'organisation de même que dans celui de la formation, de l'enseignement, de la recherche, fruit de son expérience et de son vaste patrimoine spirituel et culturel. Dans la société mondialisée qui est la nôtre, nous sommes également invités à mondialiser l'hospitalité en réunissant tout le potentiel dont nous disposons pour le mettre au service de l'Ordre et de la société (Const. 14c. SG 65; 122)

Au cours de ces dernières années, des démarches ont été faites pour lancer des initiatives qui confirment ce qui précède: commissions interprovinciales et régionales; jumelages, Bureau des missions et de la coopération internationale, St. John of God Fundraising Alliance, bureau à Bruxelles pour l'Ordre en Europe, rencontres sur des thèmes de formation, de pastorale, de bioéthique, de l'assistance, de la gestion et de la coopération. Toutes ces initiatives nous prouvent l'importance de communiquer, de partager et de travailler de concert pour continuer à grandir dans la mission. Il est impératif à cette fin d'intensifier davantage cette collaboration à tous les niveaux de l'Ordre en cherchant les moyens et les méthodologies appropriés.

Cette manière d'être et d'agir nous donnera la possibilité de nous développer en tant que Famille de saint Jean de Dieu conformément à l'esprit de communion et d'hospitalité qui nous est propre. Tous les membres de notre Famille ont la possibilité et sont appelés à participer activement à ce projet de collaboration en offrant leurs talents, leurs compétences, leur temps en un mot leur vie ou une partie de celle-ci.

L'Ordre hérite également d'une riche tradition de collaboration *ad extra*, c'est –à-dire avec des entités d'appartenance diverses, ecclésiales ou civiles, dans le but de promouvoir son projet d'hospitalité pour le bien des malades et des plus démunis. Il existe de nombreuses possibilités de collaboration pour partager avec d'autres le don de l'hospitalité qui nous a été légué par saint Jean de Dieu. (Const. 48d)

L'Église nous invite à collaborer avec des institutions ecclésiales de même qu'avec les autres congrégations ou instituts de vie consacrée (VC 52), de même qu'à intensifier notre collaboration et dialogue interreligieux. (Const. 45e; 52, CI 5.3.6.5; 5.3.6.6). L'Ordre peut

se vanter de riches pratiques dans ce domaine, toutefois il est indispensable de continuer à progresser en ce sens.

L'Ordre a également une longue expérience de collaboration avec les entités civiles et les administrations publiques de divers types dans beaucoup de pays. Depuis ses origines, l'Ordre a travaillé en ce sens ce qui lui a permis de développer et de diffuser sa mission. Toutefois il est impératif de rester vigilants car, même si l'Ordre opte pour une philosophie ouverte, il doit veiller que, quel que soit l'accord de collaboration, celui-ci garantisse le respect des valeurs et de la philosophie de notre Institut, comme le disent clairement les statuts généraux. (SG 49, 50)

Agissant de la sorte, la Famille de saint Jean de Dieu deviendra plus perméable et visible au sein de l'Église et de la société. Son seul objectif est de promouvoir l'hospitalité évangélique de saint Jean de Dieu au service des nécessiteux. Elle doit veiller à sauvegarder son identité et à rester ouverte à la diversité surtout dans les lieux où la foi catholique est minoritaire

La collaboration avec d'autres organismes exige de notre part une plus grande transparence, une meilleure formation, un témoignage clair de qui nous sommes et une disponibilité pour accepter et nous intégrer dans divers projets d'assistance, de nature sociale ou ecclésiale, même si cela s'avère difficile.

## **II. Propositions au chapitre**

Dans le but de continuer à promouvoir la collaboration ad intra et ad extra dans l'Ordre, nous soumettons au chapitre les propositions suivantes:

1. Les curies générale et provinciales encourageront la mise en place d'un réseau de collaboration et établiront des alliances (networking) pour mettre en commun le patrimoine de connaissances et d'expériences de l'Ordre au profit des divers groupes de personnes que nous servons (santé mentale, hôpitaux pour pathologies aiguës, personnes âgées, handicapés, etc.). Continuer à promouvoir dans ce but la collaboration au sein de la Famille de saint Jean de Dieu par l'établissement de commissions interprovinciales et ou régionales, en élaborant des programmes concrets dans divers domaines: formation, Institut de l'Hospitalité, pastorale, bioéthique, gestion charismatique, enseignement, recherche et autres thématiques particulièrement intéressantes pour la Famille de saint Jean de Dieu.
2. Continuer à développer les jumelages entre les provinces et/ou œuvres de l'Ordre dans le monde entier. Établir à cet effet des conventions ou accords de collaboration qui promeuvent l'échange des savoirs et des ressources humaines et matérielles. Cette collaboration peut porter entre autres, sur la formation, la gestion, l'assistance, la recherche, et l'obtention de financements.
3. Continuer à encourager le Bureau des Missions et de la Coopération Internationale de saint Jean de Dieu de même que la St. John of God Fundraising Alliance, en améliorant la circulation des informations, la coordination et le travail en réseau de notre Institut.

4. Continuer à promouvoir la coopération internationale et la collecte de fonds (Fundraising) de manière professionnelle et moderne. Étudier à cet effet la possibilité de créer des organisations de coopération dans la province, le pays, la région pour ensuite se relier à un niveau supérieur, plus global. Il faudra bien sûr respecter l'identité et la législation en vigueur à chaque niveau et dans chaque entité. L'objectif est d'arriver à une mondialisation de la solidarité permettant de viser les mêmes finalités y compris par la mise en place d'un forum ou d'une fédération. Ce mode de fonctionner est reconnu par la société actuelle comme un moyen valide et est soutenu juridiquement pour la collecte de fonds en faveur de tiers, sous forme de fondation ou d'association.
5. Le Bureau des Mission et de la Coopération internationale (curie générale) élaborera chaque année un bulletin pour la Famille de saint Jean de Dieu et pour la société civile, dans lequel il fournira les informations saillantes relatives aux projets les plus significatifs promus pendant l'année. Il donnera à connaître également les ressources financières et humaines que l'Ordre a destinées à la coopération internationale. À cet effet il est indispensable que toutes les provinces et entités de l'Ordre envoient toutes les informations nécessaires en temps voulu à la curie générale.
6. Participer ou promouvoir la collaboration de l'Ordre avec d'autres Institutions de l'Église ou Instituts de vie consacrée en matière de pastorale, de formation et d'assistance socio-sanitaire. Encourager la collaboration au dialogue interreligieux et œcuménique avec d'autres groupes pour des projets qui favorisent la mission de l'Ordre.
7. Continuer à encourager la collaboration avec l'administration publique et les autres entités civiles dans les différents environnements dans lesquels nous exerçons notre mission. Il faut, toutefois, toujours veiller à sauvegarder notre identité de même que la philosophie et les valeurs de l'Ordre.

### **III. Documents:**

1. Catéchisme de l'Église catholique, 1992. N° 1939-1942
2. Vita consecrata, 1996. N° 52; 74; 101; 102
3. Mutuae Relationis, 1978. N° 18b
4. Constitutions de l'Ordre, 1984. Articles 14c; 45e; 48d
5. Statuts généraux de l'Ordre, 2009. Arts 49; 50; 52; 55; 65; 122
6. Charte de l'Ordre, 1999. 4.5.1; 5.3.6.5; 5.3.6.6