

# INTERCULTURALITÉ, LEADERSHIP ET VŒUX : OBSTACLE OU RICHESSE

Sr. Patricia Murray, IBVM

*Sr. Patricia Murray, IBVM, est membre de l'Institut de la Bienheureuse Vierge Marie (Loreto Sisters). Éducatrice, elle a été Peace Education Officer et Présidente de la Commission Épiscopale Irlandaise pour Justice et Paix. Elle a été membre du Conseil Général de sa Congrégation et la première Directrice Exécutive de Solidarity with South Sudan – un nouveau modèle de présence intercongrégationnelle. Elle est actuellement Secrétaire Exécutive de l'UISG. Elle est titulaire d'un MEd (TCD-Dublin), ainsi que d'un MA (Théologie) et d'un DMin de la Catholic Theological Union -Chicago.*



*Cet article a été publié dans l'ouvrage : Lazar T. Stanislaus, SVD/Christian Tauchner, SVD (eds.), *Becoming Intercultural. Perspectives on Mission*, Delhi: ISPCK/Steyler Missionswissenschaftliches Institut 2021, pp. 153-170.*

Notre monde se voit remodelé aujourd'hui par une extraordinaire confluence d'évènements. Les paysages sociaux et culturels se modifient, et l'on assiste à la diffusion d'une nouvelle conscience dans le monde entier. Il y a déjà quelques années, Alvin Toffler faisait remarquer que l'humanité était confrontée à un prodigieux bond en avant avec le plus profond bouleversement social et la plus grande restructuration de tous les temps. Selon lui, « sans le reconnaître clairement, nous sommes engagés dans la construction de toutes pièces d'une nouvelle et exceptionnelle civilisation. »<sup>1</sup> Ce qui se passe maintenant fait certainement partie de ce bouleversement. Les religieux ne vivent pas en dehors du contexte de leur temps – il affecte ce que nous sommes et ce que nous devenons comme hommes et femmes consacrés. Ce n'est qu'en examinant nos vies de façon critique à la lumière de ces « signes des temps » que nous pourrions juger si l'inculturation, le leadership et les vœux sont un obstacle ou une richesse.

Au début de 2020 une nouvelle infection virale appelée covid-19, ou péjorativement « la grippe chinoise » ou « Kung flu », commença à se diffuser à partir de la ville de Wuhan, en Chine. Les commentateurs sociaux faisaient remarquer que « partout où arrive une pandémie, la xénophobie n'est jamais loin derrière... La maladie, après tout, engendre

la peur, qui à son tour engendre la discrimination. »<sup>2</sup> Différentes études montrent clairement que les Noirs et les groupes ethniques minoritaires ont un risque plus élevé de mourir de la covid-19 que les personnes d'ethnicité blanche. Selon les experts, le racisme est la cause fondamentale de cette différence parce qu'il « restreint l'accès aux possibilités d'éducation et d'emploi. »<sup>3</sup> De plus, ces facteurs « conduisent à des conditions socioéconomiques plus pauvres qui impliquent des situations sanitaires plus pauvres. »<sup>4</sup> En outre, les personnes noires ou provenant d'autres minorités ethniques sont plus nombreuses à être employées dans des « tâches essentielles », à habiter dans des lieux surpeuplés, à avoir des problèmes de santé latents, ce qui augmente encore leurs risques.

Le monde a reçu un choc supplémentaire avec le meurtre insensé de George Floyd le 25 mai 2020 à Minneapolis, aux États-Unis. Les vidéos de l'évènement nous ont montré en boucle un homme en train de mourir, « le visage contre terre, plaqué sous une voiture, et sur lui un autre homme, un homme en uniforme, à la peau plus claire que celle de l'homme au sol... son genou enfoncé dans le cou de l'homme de couleur... L'homme au sol s'est tu, privé de son souffle. »<sup>5</sup> Ces 8 minutes 45 secondes ont galvanisé des millions de personnes qui sont descendues dans la rue en criant « Je/nous n'arrivons pas à respirer » ; « Les vies des Noirs comptent. » Ce sont des personnes de tous les âges, genres, ethnicités, races et religions, unies dans la solidarité, la colère et la douleur avec cet homme-là mais aussi avec toutes les personnes victimes de discrimination, de stéréotypes, de racisme, de xénophobie et d'exclusion sous toutes ses formes.

La mobilité croissante, les voyages transnationaux, un marché mondialisé, les réfugiés fuyant les guerres et les conflits, les migrants à la recherche d'une vie meilleure : tout cela a montré l'affreux visage de l'exclusion. Il faut maintenant une transformation personnelle et une conversion des comportements, des symboles et des systèmes. Ces événements mondiaux ont placé un miroir devant notre société mondiale et la vie religieuse contemporaine. Récemment Jayne Helmlinger CSJ, reconnaissant sa propre complicité avec le racisme à cause des privilèges des Blancs, a appelé les religieuses à entreprendre « le pèlerinage sur les terres du racisme... sans en repartir trop vite, sans revenir à un lieu de confort et de protection. »<sup>6</sup> Il est clair que partout dans le monde la grande question est de savoir comment vivre dans la différence et la diversité. C'est un défi qui doit être relevé tant par la société dans son ensemble que par les responsables au sein de la vie religieuse.

Un récent document du Vatican fait remarquer l'énorme changement qui a pris place lorsque « de nombreuses congrégations, spécialement féminines, sont passées de situations presque uniquement monoculturelles au défi du multiculturalisme. »<sup>7</sup> Le visage de la vie religieuse reflète un « labyrinthe de cultures. »<sup>8</sup> Les jeunes religieux et religieuses vivent dans des communautés multiculturelles, ou participent à des réseaux de communion et de soutien mutuel qui sont « culturellement, ethniquement, théologiquement et ecclésialement différents. »<sup>9</sup> Cette évolution récente dans de nombreuses congrégations « a rendu plus aigu le problème de l'intégration entre cultures différentes. »<sup>10</sup> Le même document fait remarquer que

Pour certains instituts, se profile désormais une situation de gestion difficile: d'un côté, des dizaines de membres âgés, liés aux traditions culturelles et institutionnelles classiques et parfois installées et, de l'autre, un groupe nombreux

de membres jeunes – provenant de différentes cultures – qui frémissent, se sentent marginalisés et n'acceptent plus les rôles subalternes.<sup>11</sup>

Il souligne la désoccidentalisation de la vie consacrée, qui va de pair avec le processus de mondialisation.<sup>12</sup> Il ajoute que l'essentiel « n'est pas la conservation des formes, mais la disponibilité à repenser, dans une continuité créative, la vie consacrée en tant que mémoire évangélique d'un état permanent de conversion. »<sup>13</sup> Lors d'une récente rencontre en ligne, la responsable d'une congrégation religieuse a posé la question « quel est le visage de la vie religieuse quand elle ne revêt pas la civilisation occidentale ? »<sup>14</sup> Comment comprendre les vœux à partir d'une perspective différente ? De nombreux leaders suivent des formations sur différents aspects de la culture, de façon à gouverner avec compétence et sagesse.

Le nombre croissant de membres provenant de nouvelles cultures, ainsi que le déclin des vocations de sources traditionnelles, changent la composition culturelle des congrégations religieuses. Les nouveaux membres peuvent se trouver confrontés à des préjugés manifestes ou déguisés, à des généralisations, à des jugements stéréotypés et à des incompréhensions réciproques – tout ceci pouvant être aggravé par un fossé générationnel ou des différences de personnalités. Il n'est pas rare que la critique des individus ou des groupes circule de manière sournoise, ce qui crée un climat malsain. On peut avoir peur d'être dominé par le groupe majoritaire. Si l'on perçoit que les ressources de la congrégation – comme le pouvoir, l'argent, les relations de solidarité avec les familles des membres, et l'hospitalité – sont distribuées de manière inégale, la confiance en ressort profondément affectée. Malgré tout cela, les différences font rarement l'objet des conversations et l'on n'aborde presque jamais ouvertement la question du racisme et des préjugés. Les membres pratiquent une double approche : « En présence des membres de l'« autre » culture, nous insistons sur le positif... mais lorsque nous sommes avec des personnes de notre propre culture, ce sont tous les aspects négatifs (de l'autre culture) qui émergent.»<sup>15</sup> Dans l'image bien connue de l'iceberg culturel, les neuf dixièmes de ce qui constitue une culture se trouvent en dessous de la surface. Les leaders doivent prendre en compte les processus culturels conscients et inconscients, au niveau individuel et au niveau organisationnel.

Comment alors exercer le gouvernement dans ce contexte de croissante diversité culturelle ? Les responsables doivent mener des discussions plus profondes qui appelleront à un changement radical de cœur et d'esprit. Si la vie religieuse veut refléter les énormes changements culturels qui prennent place tant dans le monde que dans nos congrégations, il faut davantage porter l'attention sur les anthropologies des différentes cultures et apprendre le langage de la culture. Il est clair qu'un « un ministère de direction devient de plus en plus nécessaire, capable de solliciter une réelle synodalité qui alimente un dynamisme de synergie. »<sup>16</sup> Devant la diversité croissante dans la vie religieuse, le leadership doit se demander : « Y a-t-il des frères et des sœurs parmi nous qui murmurent ou même qui crient « Je n'arrive pas à respirer, nous n'arrivons pas à respirer » parce qu'ils se sentent culturellement marginalisés ? » Ne sommes-nous pas appelés à réfléchir sur les implications radicales de ce que signifie vivre en communauté interculturelle ? Comment les responsables analyseront-ils la signification des vœux dans le monde multiculturel d'aujourd'hui ? Ne sommes-nous pas appelés « à découvrir la dignité de la différence et à la célébrer ? »<sup>17</sup> Si nous pouvons démontrer au monde que bien que culturellement différents, nous pouvons vivre et travailler ensemble, alors nous pouvons être un signe d'espérance prophétique dans le monde d'aujourd'hui.

## Le gouvernement dans un monde multiculturel

Comment alors gouverner face à une différence et à une diversité croissantes ? Les théoriciens de l'organisation affirment que les leaders qui entreprennent un parcours de compréhension et de développement personnels sont en mesure de transformer non seulement leurs propres compétences, mais aussi celles des autres et de leurs organisations.<sup>18</sup> Les leaders transformateurs sont des personnes qui savent « identifier leur cœur profond ou leur moi supérieur qui peut les guider efficacement lorsqu'ils traversent des périodes de turbulence. »<sup>19</sup> Cependant sans un processus personnel qui développe la capacité de la personne à percevoir, à apprendre, à intérioriser, à donner explicitement du sens et à construire du sens, un tel leadership transformateur est impossible.<sup>20</sup> Pour qu'il y ait un bon gouvernement, il doit y avoir une vision – l'articulation d'un but « qui vaut pour le reste de votre vie ». <sup>21</sup> Les hommes et les femmes responsables

**Comprendre et respecter la culture d'une autre personne, c'est affirmer son identité et reconnaître sa dignité. Cultiver le respect et la compréhension mutuels aide à construire la confiance et l'ouverture, à enrichir la communication interculturelle et à créer une communauté véritablement interculturelle**

de congrégations religieuses sont donc appelés à sensibiliser leurs membres aux valeurs et aux attitudes de l'Évangile dont a besoin le monde interculturel d'aujourd'hui. Doivent en faire partie l'empathie, l'ouverture à l'autre, le partage et l'enrichissement mutuel, l'hospitalité, la rencontre et l'accueil de l'étranger, l'inclusion, le respect de l'autre, la compréhension et la célébration de la différence, et le développement de liens profonds. Quand ces attitudes et ces valeurs se développent chez les membres des congrégations, elles influenceront ensuite l'action dans l'apostolat. Mais les leaders doivent d'abord entreprendre un processus de recherche personnelle, afin d'être en mesure de stimuler les autres « à s'engager à vivre de manière semblable... en se faisant les champions d'une nouvelle manière de gouverner dans notre culture. »<sup>22</sup>

L'un des premiers défis du leadership est de comprendre les dynamiques de la culture. C'est une tâche très complexe, comme si l'on pelait un oignon. La culture décrit tout

ce qui rend unique un groupe nombreux de personnes. On l'a comparée avec l'air que nous respirons, qu'on ne remarque vraiment que lorsqu'il vient à manquer. La culture est vue comme « une série de normes selon lesquelles les choses sont organisées ou simplement « sont » dans une organisation, un pays ou une société particuliers. »<sup>23</sup> Une culture peut être examinée de l'extérieur (étique) ou de l'intérieur (émique).<sup>24</sup> L'identité culturelle d'une personne se développe dans le temps et on l'a définie comme « le fait d'accepter ouvertement et de s'identifier avec un groupe partageant un système de symboles et de significations ainsi que des normes/règles de conduite. »<sup>25</sup> Ceci signifie que la personne peut fonctionner comme il se doit au sein de cette culture, puisqu'elle comprend ses systèmes de symboles et ses croyances et qu'elle en respecte les lois. Des personnes socialisées dans différentes cultures réagissent différemment à la même série de circonstances, à cause de conceptions précédemment internalisées de ce qui est normal et de ce qui est approprié. Il n'y a donc pas une manière unique de réagir, et quand



des personnes de différentes cultures font connaissance, elles doivent continuellement découvrir les réactions culturelles propres aux individus nouvellement rencontrés.

Tous les écrits contemporains sur l'interculturalité font remarquer que ce terme englobe « la théologie, la pratique et la spiritualité du dialogue prophétique. »<sup>26</sup> Au niveau pratique, dans ses nombreux écrits le missiologue Anthony Gittins explique qu'une réelle interculturalité ne peut émerger d'une communauté constituée de plusieurs cultures que si ses membres créent une nouvelle culture à travers des échanges intentionnels, honnêtes et créatifs. De plus, une communauté religieuse doit « témoigner publiquement qu'il est vraiment possible pour des personnes de différentes cultures et langages, mais ayant une foi et une vision commune, de perdurer et de s'épanouir pour un but dépassant tout caprice ou tout confort et pour être un signe du Royaume et du Règne de Dieu. »<sup>27</sup> Une personne ne peut s'engager dans le processus de l'interculturalité que si elle est



ouverte à se laisser transformée par des personnes d'autres cultures. Ce processus a parfois été réduit à un superficiel partage de nourriture, à un échange de symboles ou à la célébration de fêtes nationales. Pour être réel, il doit impliquer un partage à un niveau beaucoup plus profond. Cela signifie rendre « plus explicite la réciprocité essentielle du processus d'inculturation tant au niveau personnel que social. »<sup>28</sup> Cela implique d'être ouvert à écouter les sentiments, les peurs et les difficultés de l'autre, en affrontant ensemble les véritables tensions et inégalités culturelles, ainsi que d'apprendre comment exprimer les sentiments négatifs et les incompréhensions réciproques.

Le missiologue Aylward Shorter nous invite à commencer notre apprentissage interculturel en croyant tout d'abord « ... au caractère positif des autres cultures », puis en nourrissant « le désir d'être enrichi par elles. » Enfin nous devons « accueillir les personnes d'autres cultures et leur donner (notre) confiance sans réserve. »<sup>29</sup> Comprendre et respecter la culture d'une autre personne, c'est affirmer son identité et reconnaître sa dignité. Cultiver le respect et la compréhension mutuels aide à construire la confiance et l'ouverture, à enrichir la communication interculturelle et à créer une communauté véritablement interculturelle.

### **Le défi interculturel de la vie consacrée**

Les leaders doivent commencer par se demander dans quelle mesure notre monde globalisé multiculturel remodèle la théologie de la vie religieuse. Voit-on apparaître de nouvelles conceptions de la vie consacrée ? Avant le Concile Vatican II, la vie religieuse consacrée était vue en termes d'engagement individuel : « Quiconque met la main à la charrue, puis regarde en arrière, n'est pas fait pour le royaume de Dieu. »<sup>30</sup> La culture congrégationnelle des vœux privilégiait le « JE » (une culture individualiste) même si les membres vivaient en communauté. Les citations bibliques comme « Celui qui aime son père ou sa mère plus que moi n'est pas digne de moi »<sup>31</sup> étaient utilisées pour construire des systèmes et des cultures qui créaient des distances entre les religieux consacrés et leurs familles, les communautés locales et le reste du monde. La vie consacrée était vue comme un retrait du monde. Vatican II a fait prendre conscience du fait que l'Église et par extension la vie religieuse devaient être « dans, avec et pour le monde, en participant à son combat pour la transformation de l'humanité. »<sup>32</sup> Les Congrégations ont commencé un processus de renouveau en se demandant comment « l'esprit entreprenant, l'inventivité et la sainteté des fondateurs et des fondatrices » pouvaient répondre aux « signes des temps qui apparaissent dans le monde actuel. »<sup>33</sup> Il n'en reste pas moins que le processus de renouveau et d'adaptation n'a pas été facile.

Nous ne devons pas avoir peur de reconnaître honnêtement que, malgré toute une série de changements, le vieux schéma institutionnel peine à céder le pas à des modèles nouveaux avec détermination. Toute la constellation de langages et de modèles, de valeurs et de devoirs, de spiritualités et d'identités ecclésiales auxquels nous sommes habitués n'a peut-être pas encore laissé place à la réception et à la stabilisation du nouveau paradigme né de l'inspiration et de la pratique post-conciliaires.<sup>34</sup>

Nous sommes à nouveau appelés à réfléchir sur ce qui est requis aujourd'hui pour que les religieux soient présence prophétique et témoignage contre-culturel inspiré par les valeurs évangéliques. Nous sommes de plus en plus conscients que les vœux vécus en communauté (le NOUS ou une culture collective) peuvent être un témoignage prophétique

significatif. À travers leurs vœux les religieux se donnent à la personne du Christ ; puis personnellement et communautairement ils s'engagent dans la transformation de tous les aspects de la vie humaine. Sandra Schneiders démontre comment les vœux touchent spécifiquement trois dimensions importantes de la vie personnelle – les possessions, l'affectivité et le pouvoir – qui sont aussi les trois principaux domaines d'interaction qui structurent le monde (l'économie, la vie sociale et la politique). Nous avons déjà vu comment ces trois domaines peuvent avoir une influence sur la pauvreté, l'exclusion et la discrimination des cultures différentes. En conséquence, une théologie contemporaine des vœux doit souligner « le potentiel qu'ont les vœux de permettre aux religieux de jouer un rôle significatif dans la transformation des structures mêmes du monde »<sup>35</sup>, en particulier dans la création d'une nouvelle manière internationale de vivre ensemble.

**Le vœu de pauvreté :** Le vœu de pauvreté est un engagement à témoigner d'une autre manière de vivre dans un monde nettement divisé entre l'abondance et la précarité. Le vœu de pauvreté a deux dimensions – l'une sociale, l'autre personnelle.<sup>36</sup> La dimension sociale demande aux congrégations religieuses de contribuer « à la restructuration de la situation économique à l'échelle mondiale. »<sup>37</sup> Elles doivent pour ceci utiliser leurs ressources pour répondre aux besoins des personnes désavantagées matériellement, plaider en faveur des pauvres et revendiquer un changement structurel. La dimension personnelle appelle les religieux à être des témoins « de liberté intérieure et de simplicité » et de « la liberté évangélique vécue par le Christ qui nous enrichit de sa pauvreté. »<sup>38</sup> Ce vœu appelle à une relation équilibrée avec les biens matériels, en reconnaissant que tout nous est donné par Dieu ; donc « nous, les religieux, nous n'avons pas droit à plus que ce dont nous avons besoin quand un autre est dans le besoin. »<sup>39</sup> Nous sommes appelés à une conversion du cœur qui changera notre rapport aux biens matériels et aux possessions. Les religieux doivent dénoncer l'égoïsme, l'exploitation, la domination, et « créer un partage de vie à travers le partage des biens. »<sup>40</sup> Ce vœu implique une administration responsable et une solidarité mondiale. Il est vécu à travers des attitudes et des comportements qui attestent « la satisfaction et l'action de grâce, le détachement du cœur, le travail bien fait, la confiance dans la providence, le respect et la solidarité avec les pauvres. »<sup>41</sup> L'hospitalité et l'accueil radical sont les caractéristiques de cet engagement consacré. Il faut montrer qu'il y a de la place pour tous autour de la table, quels que soient leur culture, leur ethnicité, leur âge ou leur genre, leur religion ou leurs convictions politiques, parce que tous sont les bienvenus.

Aujourd'hui, de nombreux religieux proviennent de contextes et cultures où des millions de personnes sont aux prises avec la pauvreté absolue. Il arrive que des familles vivent dans l'indigence alors que leurs fils et leurs filles qui ont fait vœu de pauvreté ont tout ce qui leur faut. Ces religieux ont accès à des ressources et des opportunités qui ne seraient peut-être pas envisageables dans d'autres circonstances. Être membre d'une communauté religieuse peut permettre de bénéficier « d'une formation intellectuelle et professionnelle et d'un style de vie qui sont le fruit d'une préparation pratiquement occidentale. »<sup>42</sup> Les membres de la famille ne comprennent pas toujours que les consacrés n'aient pas un accès indépendant aux biens matériels de la congrégation religieuse. Ils s'attendent à ce que les religieux les soutiennent financièrement ou les aident à trouver des bienfaiteurs. Cependant être religieux n'exempt pas une personne de ses obligations familiales. Il doit être clair que c'est la communauté et non l'individu qui répond à ce qui est escompté culturellement d'un membre de la famille quand survient un décès ou lors d'importantes célébrations familiales.

Les leaders doivent mener une réflexion avec les membres sur cette tension entre la pauvreté comme réalité vécue et comme engagement par vœu. Sandra Schneiders fait remarquer que la vraie différence « entre les personnes vraiment pauvres et celles qui choisissent un style de vie pauvre est précisément que ces dernières le choisissent, et qu'elles peuvent le dé-choisir, si les choses deviennent trop difficiles. »<sup>43</sup> Selon elle, ce n'est que lorsque nos options disparaissent que nous expérimentons vraiment la solidarité avec les pauvres, « non pas la solidarité douteuse des privations choisies mais la vraie solidarité de ceux qui souffrent avec les autres dans un monde que nous ne pouvons pas contrôler et que nous ne pouvons pas changer. »<sup>44</sup> Les responsables doivent aider leurs membres à chercher comment répondre de façon adéquate aux besoins qui les entourent dans des contextes culturels différents, pour rendre crédible la vie du vœu de pauvreté.



**Vœu de célibat :** Le célibat consacré est vu comme un don de Dieu à l'individu et par extension à l'Église et aux personnes auprès desquelles le religieux vit et exerce son ministère. Par le vœu de célibat, une personne s'engage pour la vie, signifiant une relation personnelle avec Dieu et une disponibilité à promouvoir le Royaume de Dieu. Sacrifier la possibilité de se marier n'est pas chose facile, mais cela libère les religieux qui peuvent ainsi se donner pleinement à des apostolats qui transforment la société. Cependant, dans certains contextes culturels, bien que le célibat existe depuis des siècles cette consécration était à la divinité, au souverain ou aux esprits. La vie est vue comme un don de Dieu et une garantie de la continuité du groupe, par conséquent « la personne qui refusait délibérément de la transmettre ou qui s'en révélait incapable était considérée maillon inutile dans la chaîne de l'évolution. »<sup>45</sup> Toute culture a sa propre compréhension de la fécondité et de la fertilité, et pour certaines personnes l'engagement d'un fils ou d'une fille dans la prêtrise ou dans la vie religieuse peut poser de grosses difficultés. D'une



part il y a la question de la continuité de la famille ou de la tribu et d'autre part l'obligation future qu'ont les enfants de s'occuper de leurs parents et des membres de leur famille dans leur vieillesse. Bien que ces obligations se soient quelque peu affaiblies au contact des valeurs occidentales, ce sont des responsabilités culturelles profondément inscrites chez les jeunes gens et jeunes femmes qui entrent dans la vie religieuse. Toute étude du vœu de chasteté doit aborder les questions de la vie, de la fécondité et de la fertilité ainsi que des obligations familiales, et comment celles-ci doivent être réinterprétées dans la vie religieuse contemporaine.

L'essence du vœu de chasteté requiert une ouverture à « des relations interpersonnelles et communautaires d'une affectivité qui a été radicalement guérie, purifiée et libérée. »<sup>46</sup> La prière personnelle et communautaire aide à développer la capacité à créer des relations même lorsque l'on n'a pas d'affinités immédiates.<sup>47</sup> Le célibat pour l'Évangile

## **Il est essentiel de comprendre les dynamiques du pouvoir et les dynamiques complexes de la communication interculturelle pour l'épanouissement des relations dans une communauté religieuse multiculturelle.**

implique de développer des relations inclusives et diversifiées. C'est un engagement à vivre une vie d'amour ouvert et inclusif pour l'humanité. Cela ne vient pas naturellement, et c'est un défi surtout dans les parties du monde où les différences culturelles causent division et hostilité. Encourager des relations mutuellement enrichissantes au-delà de nos différences est une expression prophétique contre-culturelle du Royaume de Dieu. La plupart des personnes ayant grandi au sein d'un groupe déterminé « ont assimilé ses règles et ses exigences... et sont devenues relativement ethnocentriques. »<sup>48</sup> La capacité d'une personne à inclure les autres dépend de sa capacité à discuter avec honnêteté autour de sujets difficiles comme l'ethnocentrisme, le racisme, la discrimination, les préjugés et les stéréotypes et toutes les barrières qui nous empêchent de nous mettre à la place de l'autre. De plus, une communauté de religieux dont les membres ont fait vœu de célibat doit avoir la souplesse « d'élargir ses frontières pour prendre en considération l'expérience et le contexte d'un autre groupe. »<sup>49</sup> Cela signifie sortir de notre zone de

sécurité et élargir nos frontières. L'inclusion est compliquée, elle a différents niveaux, elle prend du temps... elle implique beaucoup de réflexion et d'écoute des autres.<sup>50</sup> Jésus était attentif à l'inclusion des faibles, des exclus et des marginaux. Il demandait continuellement à ses disciples d'être unis au Dieu de compassion dont la miséricorde et l'amour bienveillant créait un espace pour chacun et pour tous. C'est un aspect essentiel du vœu de chasteté.

**Le vœu d'obéissance :** Notre compréhension de l'obéissance a changé radicalement depuis Vatican II. Avant le Concile, les congrégations étaient structurées hiérarchiquement et certains membres y « étaient vus comme intrinsèquement, personnellement et relativement supérieurs aux autres. »<sup>51</sup> Il est cependant important de noter que « ce qui fonctionnait dans un contexte relationnel de type pyramidal et autoritaire n'est plus ni désirable ni vivable dans la sensibilité de communion de notre manière de nous sentir et de nous vouloir Église. »<sup>52</sup> Le modèle participatif qui a émergé depuis lors reconnaît l'égalité fondamentale de tous et « un sens croissant du caractère inaliénable de la responsabilité personnelle. »<sup>53</sup> Maintenant, quand des personnes sont nommés à des rôles spécifiques de gouvernement dans les communautés religieuses, cette position est comprise comme étant « provisoire, temporaire, limitée dans son domaine, fonctionnelle, et surtout « séculière » dans le sens de non-sacralisée ». <sup>54</sup>

Ce changement de modèle met l'accent sur la collégialité dans la recherche de la volonté de Dieu dans et à travers le discernement personnel et communautaire. Le vœu d'obéissance est maintenant compris comme « un engagement à la liberté et non à la subjection ou à la servitude. »<sup>55</sup> Faire vœu d'obéissance engage la personne à « une quête personnelle de sainteté et de liberté dans un contexte communautaire. »<sup>56</sup> Cela requiert de chaque membre qu'il ou elle partage ouvertement les convictions et les intuitions provenant de son discernement. Cependant, il est important de reconnaître que dans certaines cultures et contextes l'exercice d'autorité révèle encore « la tendance à une concentration verticale dans l'exercice d'autorité, que ce soit au niveau local ou dans les sphères plus hautes. »<sup>57</sup>

Quand les leaders commencent à impliquer les membres dans le discernement, ils doivent garder à l'esprit la manière dont fonctionnent les relations et la participation dans les différentes cultures : ceci aura une influence sur leur façon de gouverner et sur la possible participation des membres aux processus de discernement. Geert Hofstede a montré comment certaines cultures font preuve de « forte distance hiérarchique » avec une structure nettement autoritaire et hiérarchique. Selon cette conception, le pouvoir et l'influence sont concentrés dans les mains de quelques-uns et sont hautement centralisés. Les membres apprécient la distance qui sépare ceux qui sont gouvernés de ceux qui ont le pouvoir et l'influence. On accorde du respect à la personne au statut supérieur ; « il existe un schéma de dépendance vis-à-vis des seniors qui pénètre tous les contacts humains, et la programmation mentale des individus comporte un fort besoin de cette dépendance. »<sup>58</sup>

On donne une grande valeur à l'obéissance aux supérieurs. Les membres de cultures à « forte distance hiérarchique » peuvent montrer tellement de respect pour les personnes en autorité qu'elles trouveront difficile de proposer des opinions alternatives. De plus, les situations où l'on perd la face ou les sentiments de honte peuvent empêcher la communication et le développement d'une relation.

Dans d'autres cultures, les gens sentent qu'ils sont relativement égaux et qu'ils ont les mêmes droits ; ils ne sont pas à l'aise avec une distribution inégale du pouvoir. S'ils deviennent membres de congrégations avec une structure à « forte distance hiérarchique », il est probable qu'on les considèrera polémiques quand ils proposeront des suggestions différentes de celles de l'autorité. Dans les cultures montrant une « faible distance hiérarchique » les membres estiment que la fonction du gouvernement est de permettre la participation d'autant de personnes que possible, afin de parvenir à un consensus ou d'atteindre un compromis. Les membres se sentent libres d'offrir des suggestions et d'exprimer publiquement leur opposition lorsque des plans et des projets sont à l'étude. Il est essentiel de savoir comment la « distance au pouvoir » modèle les schémas de participation si les leaders et les membres veulent mettre en place des processus où chaque personne participe pleinement, sans jugement.

À propos du discernement, le Pape François a souligné qu'il « est un choix de courage » et que « éduquer au discernement signifie s'exposer, sortir du monde de ses propres convictions et préjugés pour s'ouvrir et comprendre comment Dieu nous parle aujourd'hui, dans ce monde, à cette époque, à ce moment. »<sup>59</sup> Discerner ensemble signifie comprendre comment la culture affecte la vraie dynamique de la communication, pour éviter les incompréhensions. Les interculturalistes ont montré comment les membres des contextes culturels hauts et bas communiquent de façons différentes. Selon Edmund Hall<sup>60</sup>, on est en présence d'une communication ou d'un message de culture de haut contexte « là où la plus grande partie de l'information se trouve dans le contexte soit physique soit interne à la personne, tandis que très peu réside dans les parties codées du message, explicitement transmises. »<sup>61</sup> Une personne de culture haut contexte pourra sembler silencieuse et taciturne lorsqu'elle veut communiquer sa pensée à un autre. Mais si elle ne s'explique pas en grand détail, c'est parce qu'elle attend de son interlocuteur qu'il interprète ce qu'elle communique.

Une communication de bas contexte est exactement le contraire. L'information réside dans le code explicite, et les messages verbaux sont « élaborés, hautement spécifiques, détaillés et redondants. »<sup>62</sup> En outre, dans certaines cultures, si les opinions proposées sont ignorées ou banalisées, on perd la face et on se sent humilié. Si les responsables ne comprennent pas la dynamique complexe de la communication interculturelle, le discernement communautaire devient difficile. Nous devons reconnaître que tous ont un rôle à jouer dans le discernement de la vérité collective. Un groupe qui discerne permet à la vérité de naître « des entrailles de l'ensemble »<sup>63</sup> en reconnaissant que tous doivent aider à déterminer cette vérité.

### **Richesses ou obstacles**

Dans toute analyse de l'interaction entre l'interculturalité, le gouvernement et les vœux, il faut discerner où advient l'épanouissement humain (les richesses que cela implique) et où se trouvent les domaines problématiques (les obstacles rencontrés). Il est de plus en plus clair que le leadership détient la clé de la croissance personnelle et communautaire qui est possible quand les vœux sont examinés à la lumière de la culture. Cependant, le leader doit tout d'abord entreprendre un parcours personnel, qui impliquera étude et réflexion d'un point de vue interculturel et théologique. Si l'on évite cette recherche personnelle, il est probable que le leadership continuera à présenter une compréhension de la vie consacrée marquée par une perspective culturelle ethnocentrique dominante.

La signification des vœux semblera gelée avec le temps et se révélera inadaptée dans les nouveaux contextes culturels. La signification plus profonde de valeurs culturelles précieuses comme l'hospitalité sans limites, les responsabilités filiales et communautaires, la réciprocité et la solidarité pratique doivent être continuellement contextualisée et intégrée dans la vie consacrée. La riche signification de la vie consacrée est ainsi continuellement réarticulée dans de nouvelles réalités. Examiner les vœux à la lumière de la culture offre de nouvelles invitations à la conversion personnelle et communautaire. Cela crée un échange mutuellement enrichissant pour les membres des congrégations et aiguise l'impact prophétique de la vie personnelle et communautaire en relation au contexte local et mondial. Sans cette réflexion continue et sans cette réinterprétation, la vie religieuse pourrait courir le danger de perdre son dynamisme, son sens et sa signification, dans une continuelle imposition de pratiques et de compréhensions historiques qui sont un fardeau pour les nouveaux membres.

Le leadership a un rôle important à jouer pour favoriser le développement de communautés interculturelles prophétiques. Une compréhension plus profonde de la complexité de la culture peut aider les membres à réinterpréter la signification de la vie consacrée d'un point de vue interculturel. Différentes études indiquent que de nos jours la conscience culturelle est la plupart du temps le résultat de tâtonnements et non d'une étude sérieuse de la culture. Ces études font aussi remarquer que les connaissances inappropriées glanées sur cette base d'essais et d'erreurs ont souvent des résultats négatifs conduisant à des incompréhensions et des conflits. Les responsables doivent s'assurer que l'éducation à la vie et à l'apostolat interculturels fasse partie intégrante de la formation initiale et permanente. Avec cette conscience les membres peuvent ensuite discuter sérieusement des sujets importants. On arrive ainsi à une meilleure compréhension interpersonnelle, à des relations mutuellement enrichissantes, et en fin de compte à un discernement communautaire plus riche. Là où ces processus sont absents les membres continueront à être en relation de façon ethnocentrique, sans se rendre compte ni de leurs erreurs, ni des blessures qu'ils causent, ni des occasions perdues de grandir.

Enfin, les responsables doivent comprendre comment les différences culturelles affectent la manière dont les membres conçoivent les relations avec les figures d'autorité. Là où existe cette compréhension, les leaders adaptent leur approche quand ils communiquent avec les individus et les groupes et quand ils développent des processus encourageant une participation maximale des membres de différentes cultures. Il est essentiel de comprendre les dynamiques du pouvoir et les dynamiques complexes de la communication interculturelle pour l'épanouissement des relations dans une communauté religieuse multiculturelle. Les membres ayant une connaissance et une vision culturelles adéquates sont capables de construire des ponts de réciprocité qui sont des témoignages prophétiques dans des sociétés marquées par la division. Lorsque les membres des congrégations religieuses s'ouvrent et s'écoutent mutuellement ils se rendent compte que « tous sont convoqués à la même table où Dieu nous nourrit non seulement avec la nourriture et les spiritueux auxquels nous sommes habitués mais aussi avec la nourriture et les spiritueux complètement nouveaux de la plus récente révélation de Dieu. »<sup>64</sup> Dans un entretien avec un journaliste en 2007, le pape François faisait remarquer que « la fidélité est toujours un changement, un épanouissement, une croissance. »



Effectuer des changements au sein d'une organisation exige une transformation culturelle. Ce changement culturel doit tout d'abord être verbalisé par le leadership, puis mis en œuvre. La nature toujours plus multiculturelle de la vie religieuse exige un changement dans la pensée et la compréhension à tous les niveaux. Un gouvernement éclairé motivera tous les membres à « suivre les lumières du groupe pour se diriger vers la nouveauté du lendemain, plutôt que de rester tournés vers le passé. »<sup>65</sup>

- 1 Alvin Toffler, *The Third Wave* (New York: Bantam Books, 1981), 10.
- 2 Yasmen Serham and Timothy McLoughlin, "The Other Problematic Outbreak: As the Coronavirus spreads across the globe so does racism," *The Atlantic*, March 13, 2020.
- 3 Ibid.
- 4 Ibid.
- 5 Isabel Wilkerson, "America's Enduring Caste System," *New York Times*, June 1, 2020.
- 6 Sr. Jayne Helmlinger CSJ, "Vulnerability, Borders and the Long Notes of Religious Life," Online LCWR Presidential Address, August 12, 2020.
- 7 *À vin nouveau outres neuves*, Depuis le Concile Vatican II la vie consacrée et les défis encore ouverts, Libreria Editrice Vaticana, 2017, #7.
- 8 Marie Chin RSM, "Towards a New Understanding of Cultural Encounter in Our Communities," *Horizon*, Winter 2003, 16.
- 9 Mary Pellegrino CSJ, "Opening Space for an Emerging Narrative of Communion," Presidential Address, LCWR, August 10, 2017.
- 10 *À vin nouveau outres neuves*, #13
- 11 Ibid.
- 12 Ibid.
- 13 Ibid.
- 14 Sr. Antoinette Gutzler MM, Commentaire lors de la Réunion de Constellation par US\_C3 de l'UISG, 14 août 2020.
- 15 Patricia Murray ibvm, *Becoming a Multicultural International Institute*, MA Thesis (Chicago: Catholic Theological Union, 2005).
- 16 *À vin nouveau outres neuves*, #8
- 17 Anthony J. Gittins, *Living Mission Interculturally: Faith, Culture and the Renewal of Praxis* (Collegeville, MN: The Liturgical Press, 2015), 10.
- 18 David Rooke and William R. Torbert, "Seven Transformations of Leadership," *Harvard Business Review*. [www.hbr.org](http://www.hbr.org).
- 19 K. Muff et al. *Management Education for the World* (Cheltenham: Edward Elgar, 2013), 32.
- 20 Joseph M. Lozano Soler, "Leadership, The Being Component: Can the Spiritual Exercises of St. Ignatius Contribute to the Debate on Business Education," *Journal of Business Ethics*, Vol.145, No. 4, 11/2017, 795-809.
- 21 Chris Lowney, *Pope Francis: Why He Leads The Way He Leads* (Chicago: Loyola Press, 2013), 9.

- 22 Ibid., 9.
- 23 Ingmar Torbjörn, "Cultural Barriers as a Social Construct: An Empirical Validation" in Young Yun Kim and William Gudykunst ed., *Cross Cultural Adaptation: Current Approaches* (Newbury Park, California: Sage Publications, 1988), 48.
- 24 La culture externe est la partie consciente de la culture. c'est la partie que nous voyons, que nous goûtons et que nous entendons. Elle consiste en des croyances et des valeurs reconnues On l'apprend explicitement et on la modifie facilement. Mais elle ne constitue qu'une petite partie de la culture. la plus grande partie est la partie interne, faite de convictions inconscientes, de schémas de pensée et de mythes qui influencent tout ce que nous faisons et voyons. On l'apprend implicitement et il est très difficile de la changer. (Eric Law)
- 25 Mary Jane Collier & Milt Thomas, "Cultural Identity: An Interpretive Perspective" in *Theories in Intercultural Communication*, ed., Young Yun Kim and William B. Gudykunst (Newbury Park, Beverly Hills, Ca: Sage Publications, 1988), 112.
- 26 Roger Schroeder, "Interculturality and Prophetic Dialogue," *Verbum SVD*, 54, no. 1, (2013); 8-21.
- 27 Gittins, *Living Mission Interculturally*, 9.
- 28 Robert Kisala SVD, "Formation for Intercultural Life and Mission," *Verbum SVD*, 50 No.3 (2009), 335.
- 29 Aylward Shorter, *Celibacy and African Culture* (Nairobi: Paulines Publications Africa, 1998), 13.
- 30 Luc 9, 62
- 31 Matthieu 10,37
- 32 Sandra M. Schneiders IHM, "A Contemporary Theology of Religious Life," *Journeying Resources*, 14-27. Washington, DC: Leadership Conference of Women Religious, 1977, 14.
- 33 Jean-Paul II, *Exhortation apostolique post-synodale Vita Consecrata*, (25 mars 1996), 37.
- 34 À vin nouveau autres neuves, #9
- 35 Schneiders, "A Contemporary Theology of Religious Life," 19.
- 36 Sandra M. Schneiders IHM, "A Vow of Poverty," *C21 Resources* (Fall, 2014), 18.
- 37 Ibid.
- 38 Rev. Prof. Guillaume Kipoy-Pombo, "The Inculturation of Consecrated Life Today in Sub-Saharan Africa," *The Catholic Voyage: African Journal of Consecrated Life*, vol. 16, 2019, 24.
- 39 Schneiders IHM, "A Contemporary Theology of Religious Life," 19.
- 40 Ibid.
- 41 Kipoy-Pombo, "The Inculturation of Consecrated Life Today in Sub-Saharan Africa," 24.
- 42 Ibid.
- 43 Schneiders IHM, "A Vow of Poverty," 19.
- 44 Ibid, 19.
- 45 Kim-poy-Pombo, "The Inculturation of Religious Life Today in Sub-Saharan Africa," 27.
- 46 Schneiders, "A Contemporary Theology of the Vows," 21.
- 47 Edward Kinerk SJ, "The Vows," *The Way*. Campion Hall Brewer St. Oxford, 66.
- 48 Anthony J. Gittins, *Gifts and Strangers: Meeting the Challenge of Inculturation*(New York: Paulist Press, 1989), 33.
- 49 Eric H.F. Law, *Inclusion: Making Room for Grace* (St. Louis, Missouri: Chalice Press, 2000), 26.
- 50 Ibid.
- 51 Sandra M. Schneiders, "A Contemporary Theology of the Vows", 22.
- 52 À vin nouveau autres neuves, #24
- 53 Schneiders, "A Contemporary Theology of the Vows," 23.
- 54 Ibid. 22.
- 55 Ibid. 23.
- 56 Ibid. 24.
- 57 À vin nouveau autres neuves, #19
- 58 Geert Hofstede et al, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*,(New York: McGraw Hill, 2010), 32.
- 59 Pape François, *Rencontre avec les Séminaristes*, Vatican News, 16 mars 2018.
- 60 Edward T. Hall, *Beyond Culture* (New York: Anchor Press, 1977).
- 61 Hall, *Beyond Culture*, 91.
- 62 Fred E. Jandt, *Intercultural Communication: An Introduction*, 3<sup>rd</sup> Edition(Sage Publications Inc.: Thousand Oaks, 2001), 220.
- 63 Ibid.
- 64 Gerdenio Manuel SJ, "Little Brown Brother," *Studies in the Spirituality of Jesuits*, November 2001, 33/5, 27.
- 65 Joan Chittister OSB, "LCWR Outstanding Leadership Award Acceptance Remarks," August 4, 2007, Kansas City, MO.