

L'OBEISSANCE DANS LA COMPAGNIE DE JESUS ET LA DIVERSITE DES CULTURES

P. Franz Meures, S.J.

Recteur

Pontificium Collegium Germanicum et Hungaricum

Rome

*Un exercice spirituel communautaire –
surtout pour les communautés internationales*

Dans le Décret 4 sur « L'obéissance dans la vie de la Compagnie de Jésus » la 35^e Congrégation Générale nous a offert une actualisation claire et concrète de la manière de comprendre et de vivre l'obéissance dans notre Ordre. Puisque nous sommes une communauté internationale, la multiplicité des origines ethniques, culturelles et sociales des membres de notre Ordre constitue un défi important. Car dans chaque culture il y a différentes habitudes et modes d'expression quant à l'exercice de l'autorité et quant à la communication entre supérieurs et inférieurs.

Même pour un rassemblement mondial comme la Congrégation Générale, il existe à la fois un défi mais aussi un danger. Plus de 200 délégués, issus de cultures très différentes, se rassemblent et, dès le premier jour, ils utilisent un vocabulaire, qui pour nous est tout à fait typique et caractéristique. Des mots comme « supérieur », « Exercices », « compte de conscience » ou « obéissance au Pape » sont considérés un héritage spirituel commun et constituent des éléments essentiels d'une compréhension globale de nos fondements. Dans une conférence internationale, il faut au

moins 4 à 6 semaines pour que les participants fassent l'expérience d'utiliser les mêmes mots, qui cependant peuvent avoir, dans des cultures différentes, une signification tout à fait différente. Cette uniformité dans les mots, unie simultanément à une différence de signification ou de mise en oeuvre, pourrait être dénommée un « nominalisme global ». En tant que membres de la Compagnie de Jésus, nous pourrions facilement tomber dans le désarroi face à ce problème, si nous ne vivions pas dans la foi que l'unique Esprit de Dieu est à l'oeuvre dans la Compagnie, c'est-à-dire également dans ses formes culturelles et sociales tout à fait différentes.

Les grandes différences dans la compréhension socioculturelle de l'obéissance se manifestent surtout dans les communautés et les provinces internationales. Pour prendre un cas d'espèce : la province du Japon est constituée, pour une grande partie de ses membres, par ceux qu'on appelle des « missionnaires », qui ont débarqué venant de nombreux pays et cultures. Ou alors les grandes maisons internationales de Rome, qui sont, du point de vue ethnique et culturel, fort mélangées. A ce sujet, les défis concernant la pratique de l'obéissance en tant que moyen pour une mission commune et pour l'unité interne, sont spécialement importants.

C'est pourquoi je voudrais présenter ici une réflexion, voire un exercice spirituel concret et communautaire, qui me paraît tout particulièrement utile aux maisons internationales. J'estime qu'on aura déjà beaucoup gagné lorsque tous les membres d'une maison auront pris conscience des différences dans la manière d'entendre l'autorité et l'obéissance, qui sont présentes dans leur communauté. Cependant le problème se pose de la même façon, lorsque les confrères d'une même province ont des origines sociales et ethniques très différentes. Même les différentes formes d'une culture bourgeoise classique chez nous en Europe et celles de la jeunesse actuelle pourraient amener une communauté, composée de plusieurs générations, à s'appliquer ensemble à un exercice de ce genre.

Une brève introduction à l'exercice

Pour cet exercice, il faudrait que la communauté y consacre 2 à 3 heures. Il serait très utile que tous ceux qui prennent part à l'exercice aient lu encore une fois le Décret 4 de la 35^e CG. L'exercice commence par la prière pour obtenir la grâce que le Seigneur nous aide à vivre et à développer

– L'OBEISSANCE DANS LA SJ ET LA DIVERSITE DES CULTURES –

toujours davantage la mission commune dans la Compagnie de Jésus et l'union intérieur de l'Ordre par l'obéissance envers nos supérieurs.

Ensuite quelqu'un (de préférence, pas le supérieur) propose une introduction, qui mette clairement en relief avec quelles différences l'obéissance est comprise et pratiquée dans les différentes cultures. On

*l'obéissance est comprise et
pratiquée dans les
différentes cultures*

pourrait également rappeler comment chacun de ceux qui sont présents, dans sa manière de comprendre l'obéissance et de se situer par rapport à ses supérieurs, voire à leurs sujets, est conditionné par les modèles culturels qui, depuis son enfance et dans son pays natal, l'ont façonné. On peut par

conséquent présumer que son interprétation et sa pratique de l'obéissance ignatienne soient intensément atteintes par de telles influences.

Dans le but de regarder cela de plus près, chacun devrait ensuite s'adonner, pendant une heure, à un temps de réflexion et de prière. Et ceci, en trois étapes :

L'autorité dans la culture de mon Pays, dans le domaine publique et dans ma vie de citoyen

Voilà quelques questions à se poser : quelle forme prend-elle, dans ma culture, la charge et le rôle d'une personne pourvue d'autorité ? Quelles attitudes et quels comportements doit-elle acquérir, pour pouvoir exercer sa charge ? Du côté de ses sujets, quelles attitudes et quels comportements sont-ils exigés par rapport à cette personne ? Comment se portent-elles la relation et la communication entre supérieur et inférieurs ? Quels changements y a-t-il eu dans ma culture, sur ces points, tout au long de mon existence (il suffit de penser à l'Europe en 1968 et en 1989) ?

L'autorité dans la culture de mon Pays dans le domaine religieux et ecclésial

Comment les gens voient-elles, dans mon Pays, une « autorité spirituelle » et comment doit-on se conduire vis-à-vis de cette autorité « spirituelle » ? De quels droits et de quels pouvoirs dispose-t-elle cette « autorité spirituelle » - et quels sont les droits de ses sujets ? Jusqu'à quel

point et de quelle manière cette « autorité spirituelle » a-t-elle le droit d'exiger l'obéissance de ses sujets ? Comment fonctionn-t-elle la communication entre l' « autorité spirituelle » et les « fidèles » ? Sur ces questions, y a-t-il eu des changements que moi-même aurais-je vécu (par ex. à la suite de Vatican II) ?

Les conséquences de cette influence culturelle sur ma manière, et sur notre manière, de comprendre l'obéissance dans la Compagnie de Jésus

Lorsque je compare les formes de l'autorité et de l'obéissance dans le domaine public et religieux de mon Pays, et la conception de l'autorité et de l'obéissance que l'on trouve dans les documents de la Compagnie de Jésus, quelles sont les concordances et quelles les différences ? Par rapport à l'obéissance ignatienne, où se trouvent-ils, dans ma culture, les points d'appuis et les points faibles ?

A la fin de cette heure, la communauté se rassemble à nouveau pour partager. S'il s'agit d'une communauté nombreuse, il vaut mieux former de petits groupes de 6 à 8 personnes pour faciliter le partage. Dans le groupe de partage chacun peut exprimer ce qui l'a frappé dans sa réflexion personnelle. S'il se crée dans le groupe une atmosphère positive d'ouverture, on pourra discuter et commenter réciproquement les différences des formes culturelles. Dans le meilleur des cas, même le style de vie de telle ou telle personne pourrait devenir l'objet de l'entretien : elle pourrait demander aux autres un feedback quant à la manière dont elle est perçue par eux dans sa vie d'obéissance.

Dans l'esprit du « fructum capere » il pourrait être utile, à la fin, d'évaluer ensemble l'exercice, et aussi de formuler les conclusions auxquelles on est parvenu. La rencontre se terminera par une prière, qui soit rende grâce pour la multiplicité des cultures dans la Compagnie, et demande le don de l'unité qui est si nécessaire pour la mission de la Compagnie.

Il est permis d'espérer qu'un exercice tel celui-ci améliore dans la communauté l'entente réciproque des compagnons, quelle que soit leur conception de l'autorité, et que surtout le supérieur et ses sujets arrivent à mieux s'entendre.

Autorité et obéissance dans les différentes cultures

Ce à quoi on a fait rapidement allusion dans les questions posées à l'égard de l'exercice ci-dessus demande à être explicité davantage. Toute culture possède, parmi ses formes différentes, une très exacte « culture de la gestion du pouvoir ». Elle est l'expression du développement socio-culturel, qui s'est déployé sous différentes formes de hiérarchie des pouvoirs, de légitimation et de stabilisation des rapports de pouvoir, mais qui a connu aussi des crises et des bouleversements. C'est ainsi que, par exemple, en Occident l'époque des Lumières et la révolution française de 1789 ont marqué et contribué en grande partie à déterminer dans son ensemble la culture du pouvoir en Occident pendant les deux siècles suivants.

Indépendamment de la manière dont une autorité a été légitimée et a développé ses propres formes de gestion du pouvoir et de relation

*toute culture possède,
parmi ses formes différentes,
une très exacte « culture de la
gestion du pouvoir »*

avec ses sujets, à l'intérieur de chaque culture du pouvoir apparaissent certaines règles et certains mécanismes qui déterminent la manière dont un supérieur et ses sujets doivent se rapporter les uns vis-à-vis des autres. D'abord toute hiérarchie du pouvoir a ses rituels particuliers, par lesquels l'autorité du chef doit

être assurée et les sujets peuvent exprimer le respect et l'estime dus à l'autorité. Cela commence par des « status symbols » qui caractérisent le chef (enseignes officielles de la charge, décor du lieu où siège le chef, niveaux hiérarchiques propres aux inférieurs), continue par les rituels de l'accès (qui, quand et comment peut-on contacter le chef ? une fois en présence du chef, à quelles règles doit-on s'en tenir ?) et le droit de la personne ayant autorité de sanctionner, le cas échéant, le comportement de l'inférieur en le récompensant ou en le punissant.

Mais c'est dans la communication réciproque que l'autorité et l'obéissance se manifestent de façon tout à fait particulière. D'un côté, cela concerne la communication entre inférieurs à propos de leurs supérieurs. De quelle manière a-t-on le droit de s'exprimer à ce sujet ? Peut-on dire quoi que ce soit de critique à son égard ? Quels sont les mots qu'on utilise quand on parle d'un supérieur ? Et cela se passe-t-il dans une communication

ouverte ou plutôt en cachette (dans les coulisses) ? Je me souviens que, quand on était petits, on n'avait jamais le droit de dire quoi que ce soit de critique à propos de notre curé. Là-dessus, on était aussitôt punis par nos parents.

Le penchant de l'autorité se manifeste au plus clair dans la communication directe entre supérieur et inférieur. Comment se parle-t-on ? Il y a-t-il des formules de courtoisie obligatoires ? A quel « protocole » doit-on s'en tenir ? Exemple : dans la culture nord-américaine, un étudiant peut s'adresser à son professeur en l'appelant par son prénom et par le « you », ce qui dans d'autres cultures serait absolument impensable.

Il y a aussi de grandes différences, du côté de l'autorité, quant à la manière dont les décisions sont préparées, prises et mises en oeuvre. Le supérieur définit-il son pouvoir de telle sorte qu'il est au-dessus de tout et qu'il peut prendre ses décisions tout seul ? Ou bien doit-il se référer obligatoirement à des conseillers et les écouter ? Par qui est-il contrôlé ? Est-ce qu'un inférieur est écouté lorsque les décisions le concernent ? A-t-il vraiment le droit d'exprimer son opinion ? Au cas où les décisions changent, on voit au plus clair comment l'obéissance est concrètement conçue dans une culture donnée. L'inférieur est-il tenu à accepter les décisions en silence et sans faire de commentaires ? Peut-il poser des questions ? Exprimer des objections ?

*Il y a aussi de grandes différences,
du côté de l'autorité,
quant à la manière dont
les décisions sont préparées,
prises et mises en oeuvre*

Un chapitre très délicat et difficile dans la hiérarchie des pouvoirs est la façon de se conduire par rapport aux fautes. Cela concerne d'abord le supérieur lui-même. Qui a le droit de lui faire remarquer ses fautes ? Et s'exprimer de façon critique vis-à-vis de lui ? Au bout du compte, on en vient à la question suivante : qui a le droit de destituer de sa charge une personne en autorité qui, au vu et au su de tout le monde, abuse de son pouvoir ? On dirait qu'Ignace a beaucoup appris, à ce sujet, par l'obscur

– L'OBEISSANCE DANS LA SJ ET LA DIVERSITE DES CULTURES –

histoire des ordres religieux du Moyen-Age, puisqu'il écrit dès le début dans les Constitutions que les membres de l'ordre peuvent destituer leurs supérieurs généraux pour des fautes très graves (Const. 774).

La gestion des fautes concerne également la manière dont les personnes en autorité réagissent devant les fautes de leurs inférieurs. Y a-t-il une « culture d'entreprise », où les fautes sont prises en compte de façon objective, d'où pouvoir tirer, pour tout le monde, des leçons pour éviter ces fautes à l'avenir ? Ce qui signifie : la communauté apprend-elle quelque chose par les fautes qui ont été commises chez elle ? Ou bien le style du management pousse-t-il à cacher systématiquement les fautes ? Il existe en effet un style de gestion du pouvoir qui fait que les inférieurs peuvent exhiber uniquement leurs côtés positifs et leurs succès, s'il veulent éviter d'être punis.

Plus profondément, dans la multiplicité des cultures on observe une grande différence entre ceux pour qui une gestion dure de l'autorité est souhaitée, et ceux qui au contraire la refusent. Le mouvement d'émancipation des 50 dernières années dans le monde occidental a eu comme effet, à plusieurs endroits, que les supérieurs osent à peine exercer

*dans la multiplicité des cultures
on observe une grande différence
entre ceux pour qui une gestion
dure de l'autorité est souhaitée, et
ceux qui au contraire la refusent*

vraiment leur autorité. Ce qui a eu comme conséquence, chez plusieurs organisations civiles et ecclésiastiques, qu'il est devenu difficile de trouver quelqu'un qui soit apte, et qui ait envie d'assumer une charge. Lorsqu'un supérieur ne

veut, et ne peut vraiment pas exercer son rôle, quand on ne reçoit pas de lui ni directives ni orientations, ou bien il ne veut, ou ne peut pas prendre des décisions qui sont en instance, cela finit par provoquer chez les inférieurs un sentiment de perplexité et une crise d'orientation. Dans le sens contraire, on constate, chez certaines organisations ou cultures, que ceux qui sont au pouvoir peuvent, sans le moindre contrôle, s'accaparer tout le pouvoir et blesser par là leurs sujets dans leurs droits et dans leur dignité.

*Quelques questions particulières,
concernant l'obéissance dans la Compagnie de Jésus*

La quête de la volonté de Dieu

Le pouvoir d'une autorité sert en général à garantir certains intérêts. Ils peuvent être les intérêts de peu de personnes (par ex. les intérêts de ceux qui détiennent l'autorité) ou alors les intérêts de certains des inférieurs. Une attitude démocratique s'efforce de garantir les intérêts d'au moins la majorité des citoyens. Dans l'obéissance spirituelle il ne s'agit pas, au premier abord, de garantir les intérêts de telle ou telle personne, ou d'un groupe particulier. C'est la quête de la volonté de Dieu qui est au centre. Cela est aussi, du point de vue de la compréhension de notre obéissance, le point central de la différence vis-à-vis de toutes les conceptions civiles et séculières de l'autorité, du pouvoir et de l'obéissance. Dans la Compagnie de Jésus l'obéissance est avant tout l'écoute priante des signes du temps, la quête de la volonté de Dieu, sur les pas de son Fils, et le discernement spirituel avec les supérieurs, les confrères et les collaborateurs à propos de ce que nous devons faire.

*C'est la quête
de la volonté de Dieu
qui est au centre*

L'obéissance au Pape et l'obéissance aux supérieurs de l'ordre

L'obéissance dans la Compagnie de Jésus présuppose l'ecclésiologie catholique, c'est-à-dire que dans la personne du Pape, qu'Ignace désigne souvent comme „vicaire du Christ”, nous est communiqué au plus clair la volonté de Dieu « circa missiones », c'est à dire les missions de l'ordre. L'obéissance aux supérieurs de l'ordre suit certaines règles, mais elle reste toujours dépendante du Pape. La culture moderne de la liberté et de l'autonomie du sujet n'est pas d'un grand secours là-dessus, à savoir que quelqu'un croit et engage sa vie dans la conviction que par l'obéissance au supérieur spirituel il pourra trouver la volonté de Dieu mieux que dans sa propre réflexion et dans son jugement personnel. Dans ce sens-là notre obéissance est en fait une sorte de profession de foi, dans la multiplicité des

– L'OBEISSANCE DANS LA SJ ET LA DIVERSITE DES CULTURES –

cultures du monde. Cependant, du fait même que l'on accepte, dans la foi, que le supérieur puisse parler au nom de Dieu, c'est à lui d'utiliser ce pouvoir avec beaucoup de prudence et une grande attention. Trop souvent on a abusé du pouvoir spirituel, ou même on est tombé dans le despotisme.

La pratique hautement personnalisée de l'obéissance pour la mission

Beaucoup de gens pensent que l'obéissance consiste en un comportement fidèle aux prescriptions, aux lois et aux normes en vigueur. Pour eux, obéir signifie surtout faire tout ce qui vaut pour tout le monde. Il est vrai que cela fait aussi partie de notre obéissance religieuse. Mais le but dernier visé par l'obéissance ignatienne est la « mission » de la communauté et de l'individu. La question centrale pour l'individu est la suivante : pour et vers quoi suis-je appelé et envoyé ? Le supérieur religieux doit connaître à fond la personne qu'il envoie, son histoire, les traits de son caractère et ses penchants, ses qualités et ses défauts, pour pouvoir de manière assurée envoyer un chacun là où l'on peut s'attendre le plus de fruit dans la vigne du Seigneur. Ce caractère spécial de notre obéissance veut prendre au sérieux les capacités et les limites de chaque personne et mettre en valeur de façon optimale les ressources disponibles. Dans certaines sociétés et certaines conceptions du pouvoir on n'est guère porté à prendre en considération les qualités des individus. Ainsi, par exemple, dans la formation des employés de la fonction publique la visée principale fut longtemps qu'ils accomplissent leur tâche exactement tous au même niveau. C'est pourquoi l'employé public a été souvent considéré comme le modèle d'un comportement standardisé. A cela correspondait une structure de gestion et de commandement standardisée. La culture moderne de la gestion des services, au contraire, attribue une grande importance au fait que l'individu, avec ses qualités personnelles, entre en relation avec le client.

Indifférence et disponibilité

Comme nous l'avons déjà dit, la relation avec les ayants pouvoir et les hiérarchies dirigeantes se caractérise souvent par le fait de promouvoir, non sans habileté, ses propres intérêts. Ce combat pour la réalisation de ses propres intérêts, idées et projets, est diamétralement l'opposé de ce qu'Ignace s'attend de l'obéissance religieuse. Celui qui cherche vraiment la volonté de Dieu, doit laisser de côté sa propre volonté et ses intérêts personnels

(ES. 189, 10) et se rendre indifférent et disponible, pour être apte à recevoir une mission par son supérieur et l'accomplir. Alors que, il y a 20 ou 30 ans, à propos des vœux religieux, on discutait et on posait des questions sur le vœu de chasteté, le point central des mises en question, dans les toutes dernières années s'est nettement déplacé sur l'obéissance. La liberté et l'autonomie de l'individu, dans la société moderne, sont considérées tellement importantes que, pour la plupart des gens, il est impensable de se rendre disponible pour une tâche de taille, qui pose par ex. les questions suivantes : où vais-je habiter ? quel travail va-t-on me confier ? en compagnie de qui vais-je vivre ?

Compte de conscience

Voilà qui est vraiment quelque chose de propre à l'obéissance ignatienne. Le compte de conscience est un dialogue de qualité, en vue d'obtenir, par la mission d'un individu, ce qui est le mieux. Il est aussi un moyen très sensible de gouvernement, qui requiert une très grande maturité chez le supérieur et l'inférieur. En abuser, peut conduire à des oppressions traumatiques. Probablement c'est aussi à cause de cela que, en tant que comportement obligatoire vis-à-vis du supérieur, dans la hiérarchie de l'Eglise il n'est pas autorisé⁷ ; il est accepté et recommandé sous la forme d'une communication spontanée. Il s'agit en effet d'un privilège de la Compagnie. Au cœur de la question il y a ceci : contrairement à ce qui se passe chez presque toutes les hiérarchies civiles, l'inférieur, dans un acte spirituel de confiance envers son supérieur, lui manifeste aussi ses côtés obscurs et faibles. Pour une moderne carrière professionnelle, un comportement de ce genre serait l'équivalent d'un harakiri. Car là, au contraire, vaut la règle : on montre à son supérieur ses capacités et ses succès et on lui cache ses propres fautes, faiblesses et erreurs. Il appartient d'ailleurs à la prudence et à la professionnalité d'un manager moderne de savoir évaluer avec justesse les faiblesses et les

le « discernement communautaire » a son fondement dans le présupposé ecclésiologique que l'Esprit de Dieu agit chez les supérieurs et chez les inférieurs

– L'OBEISSANCE DANS LA SJ ET LA DIVERSITE DES CULTURES –

manques de rendement de ses sujets, qui finissent par apparaître au grand jour, et de les employer de façon optimale « avec leurs erreurs ». Naturellement, des faiblesses qui sont évidentes et permanentes on peut toujours abuser pour exploiter et faire du chantage vis-à-vis des ses employés.

Discernement communautaire

Il apparaissent sur ce point d'énormes différences entre les nombreuses cultures, dans lesquelles nous vivons. A quel niveau fait-on participer un inférieur à une procédure décisionnelle ? Dans certaines cultures ce serait un « délit de lèse-majesté » si un inférieur donnait un conseil à son supérieur et offrait ses connaissances professionnelles pour la solution d'un problème. Dans d'autres cultures, au contraire, cela est souhaité, et on organise plusieurs formes de discussions et de conférences pour tirer profit du potentiel disponible en vue d'une solution concordée.

Le discernement spirituel communautaire, dans la pratique de la mission et de l'obéissance, est cependant, selon la perspective d'Ignace, plus qu'une forme de participation optimale de tous ceux qui sont concernés aux décisions et aux solutions des problèmes. Le « discernement communautaire » a son fondement dans le présupposé ecclésiologique que l'Esprit de Dieu agit chez les supérieurs et chez les inférieurs. Un procédé de discernement spirituel communautaire - autant dans l'entretien d'un supérieur avec son inférieur que dans la confrontation de toute une communauté ou d'une équipe - requiert qu'au préalable tous les participants cherchent vraiment la volonté de Dieu, renoncent à mettre en avant leur préférences et leurs intérêts et soient disponibles envers l'accomplissement de la décision qui doit être prise.

Capables d'objecter

Sur ce point-là aussi la diversité entre les différentes civilisations et cultures est très grande. Même dans l'Eglise il y a certaines manières de gouverner, selon lesquelles en principe la parole d'un supérieur doit être acceptée et mise en oeuvre sans le moindre commentaire. Ignace, au contraire, autorise les membres de la Compagnie de Jésus, dans des cas précis et en respectant certaines règles, à exprimer devant le supérieur leurs propres pensées et leurs réserves. Là aussi, des deux côtés, il y a besoin de

beaucoup de maturité. Cette possibilité de devenir « capables d'objecter » peut être utile pour éviter qu'on prenne de mauvaises décisions et empêcher que se produisent des dégâts et que des personnes s'usent inutilement à la tâche, lorsque par ex. elles sont obligées de faire ce pour quoi elles ne sont pas adaptées. Dans les cultures où la „capacité d'objecter” en fait n'est pas souhaitée, d'autres formes de critique et de résistance se font jour vis-à-vis des décisions des supérieurs. La méthode la plus efficace, qui peut parfois rendre les supérieurs impuissants, est ce qu'on appelle la « résistance passive ».

Inculturation de l'obéissance ignatienne

L'obéissance dans la Compagnie de Jésus n'est pas un idéal abstrait de vie religieuse, qu'il faudrait après coup inculturer dans différentes langues et civilisations. Bien au contraire, cette manière de concevoir l'obéissance s'est développée à travers l'expérience vécue par Ignace dans la première moitié du XVI^e siècle. Ignace est issu de la noblesse et fut élevé dans la cour d'une Espagne en train de devenir une puissance mondiale. Il a vécu ses expériences avec la hiérarchie ecclésiastique et son Inquisition. Avec ses premiers compagnons il a voulu se préparer à être envoyé n'importe où dans le monde. Au moment d'écrire les constitutions de son ordre il demanda qu'on étudie attentivement les règles des anciens ordres. A la fois l'expérience de la vie et son charisme ont débouché sur une nouvelle conception de l'obéissance dans l'Eglise. Une bonne herméneutique de l'obéissance ignatienne ne peut réussir qu'en revenant au contexte historique et socioculturel de l'époque du fondateur. L'histoire de l'interprétation et la pratique concrète de cette obéissance tout au long des siècles intègrent notre vue actuelle de ce vœu.

*l'expérience de la vie [d'Ignace]
et son charisme ont débouché
sur une nouvelle conception
de l'obéissance dans l'Eglise*

L'obéissance ignatienne n'existe pas à l'état culturellement pur, mais toujours inculturée - et cela, dès le début. Ses principes essentiels ont été gardés tout au long des cinq derniers siècles, et la 35^e Congrégation Générale ne fait que les développer dans son Décret 4, une fois de plus et avec une grande clarté. Comme l'exercice proposé ci-dessus devrait le prouver

– L'OBEISSANCE DANS LA SJ ET LA DIVERSITE DES CULTURES –

clairement, l'assimilation de l'obéissance ignatienne dans les différentes cultures peut amener à ceci, que des aspects essentiels soient obscurcis ou complètement oubliés, alors que d'autres sont soulignés de façon exagérée. Chaque culture a ses dérives unilatérales et ses coins obscurs. L'inculturation de l'obéissance ignatienne signifie trouver, tout en gardant les principes fondamentaux de notre obéissance, des formes qui soient concrètement communicatives, qui soient acceptables à l'intérieur de cette culture; mais sans pour autant obscurcir la disponibilité intérieure à la mission par amour du Christ.

Des personnes qui ont grandi et vivent dans la même culture souffrent d'une sorte d'aveuglement professionnel naturel par rapport à leurs interprétations unilatérales de l'obéissance. C'est pour cela que nos communautés internationales ont une fonction très importante, celle de rendre tous leurs membres plus conscients des côtés partiels de leur vie de jésuites. Lorsque dans une province ou une maison se heurtent différentes interprétations de l'obéissance ignatienne, cela représente pour tout le monde une grande chance : celle de réfléchir toujours à nouveau sur les principes de base de l'obéissance ignatienne. On n'arrive pas souvent plus loin que le fait de constater que l'on se trouve en face de conceptions très différentes de l'obéissance. Et ce sera déjà gagné si les membres d'une communauté développent une certaine sensibilité et une compréhension pour les particularités des autres cultures. C'est surtout à cela que devrait servir l'exercice proposé ci-dessus.

Traduction: Eugenio Costa, S.J.