

**ORDRE HOSPITALIER DE SAINT JEAN DE DIEU**

# **LES PREMIERS PAS SUR LE CHEMIN DE L'HOSPITALITE**

**« MANUEL DE L'UTILISATEUR »  
DE LA CHARTE DE L'ORDRE**



**Rome 2012**

# LES PREMIERS PAS SUR LE CHEMIN DE L'HOSPITALITE

<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	
<b>INTRODUCTION</b> .....	
<b>1. ORDRE HOSPITALIER DE SAINT JEAN DE DIEU</b> .....	
<b>1.1. La figure de Saint Jean de Dieu</b> .....	
1.1.1. Note biographique.....	
1.1.2. Profil charismatique.....	
<b>1.2. Charisme et mission</b> .....	
<b>1.2.1. Charisme</b> .....	
1.2.1.1. Chantier du charisme.....	
1.2.1.2. Orientations.....	
1.2.1.3. Références et approfondissements.....	
1.2.1.4. SOS Informations dans la Province.....	
<b>1.2.2. Mission</b> .....	
1.2.2.1. Chantier de la mission.....	
1.2.2.2. Orientations.....	
1.2.2.3. Références et approfondissements.....	
1.2.2.4. SOS Informations dans la Province.....	
<b>1.3. La famille hospitalière</b> .....	
1.3.1. Chantier de la famille hospitalière.....	
1.3.2. Orientations.....	
1.3.3. Références et approfondissements.....	
1.3.4. SOS Informations dans la Province.....	
<b>2. VALEURS DE L'ORDRE</b> .....	
<b>2.1. Valeurs de l'Ordre</b> .....	
2.1.1. Chantier des valeurs de l'Ordre.....	
2.1.2. Orientations.....	
2.1.3. Références et approfondissements.....	
2.1.4. SOS Informations dans la Province.....	
<b>3. MODE D'APPLICATION (LE QUOTIDIEN)</b> .....	
<b>3.1. Assistance intégrale</b> .....	
3.1.1. Chantier de l'assistance intégrale.....	
3.1.2. Orientations.....	
3.1.3. Références et approfondissements.....	
3.1.4. SOS Informations dans la Province.....	

<b>3.2. Pastorale</b> .....	
3.2.1. Chantier de la pastorale.....	
3.2.2. Orientations.....	
3.2.3. Références et approfondissements.....	
3.2.4. SOS Informations dans la Province.....	
<b>3.3. Ethique</b> .....	
3.3.1. Chantier de l'éthique.....	
3.3.2. Orientations.....	
3.3.3. Références et approfondissements.....	
3.3.4. SOS Informations dans la Province.....	
<b>3.4. Gestion charismatique</b> .....	
3.4.1. Chantier de la gestion charismatique.....	
3.4.2. Orientations.....	
3.4.3. Références et approfondissements.....	
3.4.4. SOS Informations dans la Province.....	
<b>3.5. Formation et recherche</b> .....	
<b>3.5.1. Formation</b> .....	
3.5.1.1. Chantier de la formation.....	
3.5.1.2. Orientations.....	
3.5.1.3. Références et approfondissements.....	
3.5.1.4. SOS Informations dans la Province.....	
<b>3.5.2. Recherche</b> .....	
3.5.2.1. Chantier de la recherche.....	
3.5.2.2. Orientations.....	
3.5.2.3. Références et approfondissements.....	
3.5.2.4. SOS Informations dans la Province.....	
<b>APPENDICE</b> .....	
<b>GLOSSAIRE</b> .....	

## INTRODUCTION

La Charte de l'Hospitalité de l'Ordre revêt une importance primordiale pour l'ensemble de la Famille de saint Jean de Dieu, puisqu'elle cerne les traits marquants de notre identité : nos racines, nos origines, notre éthos et notre philosophie, ainsi que les principes et valeurs qui sous-tendent les soins de santé, la gestion, l'administration et la recherche.

Depuis sa publication, la Charte a servi de point de repère à l'intérieur et à l'extérieur de l'Ordre. Elle traite une multiplicité de thèmes liés à notre mission et à notre apostolat. Elle suggère des idées importantes pour développer et renforcer les liens qui unissent la Famille de saint Jean de Dieu, en même temps qu'elle identifie et décrit les principes sur lesquels repose la « gestion charismatique ». C'est pourquoi elle s'avère également utile pour la formation des frères et des collaborateurs.

La Charte est un document dynamique qui nous situe et nous identifie à tout moment. Elle doit donc faire l'objet de révisions et de mises à jour périodiques afin de nous permettre de réfléchir de façon ponctuelle et actualisée sur notre institution, tout en préservant les fondements sur lesquels elle repose.

Afin de comprendre pleinement un tel document, il faut nécessairement avoir des connaissances de base de l'Ordre et être familier avec son langage. Aussi, avons-nous jugé bon de rédiger ce « manuel », dont le but principal est d'aider tous les membres de la Famille de saint Jean de Dieu à se familiariser avec le langage, la culture, l'éthos et la philosophie de notre institution, avant d'étudier de manière plus approfondie la Charte de l'Hospitalité.

Il ne s'agit pas d'un sommaire, mais d'un document plus succinct - rédigé dans un langage accessible et avec une approche didactique - qui met en exergue les thèmes fondamentaux de la Charte. Ce nouveau document s'adresse à tous les collaborateurs de l'Ordre, notamment à ceux qui ne connaissent pas la Charte de l'Hospitalité, aux nouveaux personnels récemment embauchés dans nos œuvres et services, à ceux qui passent un certain temps avec nous - parce qu'ils appartiennent à d'autres entreprises ou qu'ils font un stage chez nous - et en général à tous ceux qui souhaitent nous connaître. Il s'agit d'un nouvel instrument que nous offrons aux provinces, œuvres et services de l'Ordre à la fois pour promouvoir une meilleure connaissance de notre mission et pour améliorer la formation au sein de la Famille de saint Jean de Dieu. C'est un document qui veut être largement diffusé et qui doit être assimilé par ceux qui devront répondre aux questions qu'il pourrait susciter.

Je tiens à remercier la commission qui a rédigé ce « manuel », sous la houlette de Frère Gian Carlo Lopic. Il s'avérera très utile pour l'ensemble de la Famille de saint Jean de Dieu qui pourra ainsi mieux se familiariser avec notre Charte de l'Hospitalité, mais surtout, il permettra de mieux faire connaître et aimer notre Ordre.



Frère Donatus Forkan  
Supérieur général

## **1. L'ORDRE**

### **1.1. LA FIGURE DE SAINT JEAN DE DIEU**

#### **1.1.1 Note biographique**

Jean de Dieu naît à Montemor-o-Novo (Portugal) en 1495. Adolescent, il quitte le Portugal pour l'Espagne où il mène une vie d'aventure, en passant de la périlleuse carrière militaire à la vente de livres. En 1539, il est enfermé à l'Hôpital Royal de Grenade pour troubles mentaux présumés à la suite des manifestations « excessives » de sa conversion après avoir écouté le sermon de Saint Jean d'Avila. Jean connaît ainsi de près la situation dramatique des malades, délaissés et marginalisés, et décide de consacrer sa vie au service des malades.<sup>1</sup> Cette même année, il fonde son premier hôpital à Grenade. Il meurt dans cette ville le 8 mars 1550.

En 1630, le pape Urbain VIII le déclare bienheureux. En 1690, il est canonisé par le pape Alexandre VIII. En 1886, il est proclamé patron céleste des hôpitaux et des malades par Léon XIII. En 1930, Pie XI le proclame patron céleste des infirmiers et de leurs associations. Enfin, en 1940, il est proclamé patron de Grenade par Pie XII.<sup>2</sup>

#### **1.1.2. Profil charismatique<sup>3</sup>**

Jean de Dieu s'est identifié intimement à Jésus de Nazareth dans ses attitudes et ses gestes de miséricorde et de solidarité envers les pauvres et les malades : il s'est progressivement affranchi de tout égoïsme et de toute tendance à vivre un christianisme confortable ; il a fait une lecture de la situation des pauvres et des malades de Grenade en termes de foi et de miséricorde et, animé par l'expérience de Dieu, Père miséricordieux, il a imité Jésus Christ dans son dévouement radical au service des nécessiteux de son temps pour leur manifester l'amour de Dieu, en leur faisant partager son expérience et en leur annonçant le salut.<sup>4</sup>

Jean de Dieu était un homme charismatique : sa manière d'agir attirait l'attention de tous ceux qui le rencontraient au point que son rayonnement dépassait les murs de Grenade pour atteindre les villages et les villes d'Andalousie et de Castille. Son charisme dépassait sa personne et ne se limitait pas seulement à des attitudes et à des gestes humains d'amour pour les malades et les démunis qui éveillaient l'admiration et invitaient à s'engager à ses côtés, mais il était aussi l'expression d'une force qui venait de la confiance qu'il avait en Dieu. Par la grâce de l'Esprit Saint, le charisme de l'hospitalité s'est incarné en Jean de Dieu et est devenu la semence vivante qui, au cours des temps, a inspiré des hommes et des femmes à l'imiter pour prolonger la présence miséricordieuse de Jésus de Nazareth, en se mettant au service de ceux qui souffrent.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Cf. F. De Castro, *Storia della vita e sante opere di Giovanni di Dio*, Edizioni Fatebenefratelli, Milano, 1989.

<sup>2</sup> Cf. G. Russotto, *San Giovanni di Dio e il suo Ordine Ospedaliero*, Vol. I, II, Edizioni dell'Ufficio Formazione e Studi dei Fatebenefratelli, Roma, 1969.

<sup>3</sup> [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

<sup>4</sup> Cf. Const. 1984, 1

<sup>5</sup> Cf. *Progresser dans l'Hospitalité comme Saint Jean de Dieu*, Curie Générale de l'Ordre Hospitalier de Saint Jean de Dieu, Rome, 2004.

Son œuvre était toujours ouverte, non seulement aux malades et aux pauvres, mais aussi à toutes les personnes qui désiraient collaborer avec lui. Il commença grâce aux aumônes des habitants de Grenade ; il se sentait soutenu par le travail dans la maison des pauvres mêmes, ainsi que des pèlerins et des prostituées auxquelles il avait demandé de l'aider. Il était secondé par des infirmiers qui travaillaient à l'hôpital lorsqu'il sortait pour aller demander l'aumône. Il avait en Angulo un ami sûr qui l'accompagnait toujours, en particulier dans ses sorties. Les bienfaiteurs, par leurs aides, étaient des protagonistes permanents de la vie de l'hôpital. Cet ensemble de personnes était l'expression de ses principes et de sa volonté de réaliser une œuvre avec la participation de tous, en donnant sa valeur à chacun avec un grand esprit d'ouverture et d'universalité. Son œuvre fut donc, dès le départ, réalisée avec la collaboration de personnes d'extraction différente, croyants ou non croyants ; la seule chose qu'il leur demandait était de s'identifier à son esprit humanitaire à l'égard de ceux auxquels il voulait témoigner la force de la charité. Ce mode de participation se poursuit encore aujourd'hui. La collaboration se réalise à différents niveaux : certains se sentent particulièrement liés à l'Ordre au travers de sa spiritualité, alors que d'autres vivent la participation de par l'exercice même de la mission.<sup>6</sup>

## 1.2 CHARISME ET MISSION

### 1.2.1 Charisme

#### 1.2.1.1. Chantier du charisme



Dans un sens religieux, le charisme est toute forme de présence de l'Esprit qui enrichit le croyant et le rend capable d'accomplir un service, une mission, pour autrui. Tant le charisme que la mission s'expriment dans la vie au travers de la spiritualité, qui est la manière d'être et de servir qui conduit à une identification personnelle avec le Christ.

Selon les sciences sociales, les personnes dites « charismatiques » sont celles qui sont en mesure d'exercer une influence sur un groupe de personnes ou sur des secteurs plus vastes de la société.

Dans le langage courant, on qualifie de « charismatique » une personne qui, durant sa vie, laisse son empreinte dans la société ou dans l'histoire. Sa pensée, son style de vie et ses actions confèrent une continuité à ce qu'elle fait du fait que d'autres sont amenés à vivre selon ce même esprit.

#### 1.2.1.2 Orientations



Saint Jean de Dieu était un homme charismatique, dans un sens aussi bien religieux que sociologique. Sa manière d'agir attirait l'attention de tous ceux qui le rencontraient et qui, d'une manière ou d'une autre, se sentaient attirés par la force de son dévouement total à son prochain qui se trouvait davantage dans le besoin. Par la grâce de Dieu, le charisme

<sup>6</sup> Cf. le Frère Donatus Forkan, *Le visage changeant de l'Ordre*, Rome, 2009.

de l'hospitalité s'est incarné en Jean de Dieu ; il est devenu la semence qui a répandu ses fruits dans un grand nombre d'hommes et de femmes qui, au cours des temps, ont continué à diffuser la présence miséricordieuse de Jésus de Nazareth en se mettant, de différentes manières, au service de ceux qui souffrent.

Les Constitutions de l'Ordre définissent ainsi le **charisme** : « *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 à sauver à la manière de Jésus.* » (Const. 2b).

Les frères et les collaborateurs participent au charisme de Jean de Dieu. Les frères le vivent par leur consécration religieuse ; les collaborateurs qui s'identifient à la foi chrétienne le vivent avec leur consécration par le baptême et tous ceux qui font partie de la famille de Saint Jean de Dieu le vivent en partageant et en promouvant les valeurs de l'Hospitalité.

### 1.2.1.3 Références et approfondissements



- Constitutions de l'Ordre. Consulter la page Web de l'Ordre: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 2 et 6a.
- Statuts Généraux de l'Ordre. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 47; 87 et 94.
- Charte de l'Ordre. Rome, 1999. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les chapitres 1 et 3.
- Frères et collaborateurs ensemble pour servir et promouvoir la vie. Rome, 1992. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 90-100 ; 100 ; 110 ; 122-123.
- Frère Donatus Forkan. Lettre circulaire "Le visage changeant de l'Ordre". Rome, 2009. Consulter la page Web de l'Ordre: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 2.3.3; 2.4.2; 3.4.1.

### 1.2.1.4 SOS Informations dans la Province



Cette section doit être rédigée par chaque Province.  
A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?  
Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

## 1.2.2 Mission

### 1.2.1.2. Chantier de la mission



La **Mission**, conséquence du charisme reçu, est la manière concrète d'exprimer le service dans l'Eglise et dans le monde en faveur des hommes qui, dans le cas de l'Ordre, sont les malades, les pauvres et les nécessiteux.

Les Constitutions de l'Ordre définissent ainsi la **Mission** :  
« Encouragés par le don que nous avons reçu, nous nous consacrons à Dieu et nous nous dévouons au service de l'Eglise dans l'assistance aux malades et aux nécessiteux, avec une préférence marquée pour les plus pauvres. » (Const. 5a).

### 1.2.2.2 Orientations



La mission de l'Eglise est l'évangélisation, à savoir annoncer la Bonne Nouvelle de l'Évangile par les paroles et par les actes, comme l'a fait Jésus Christ, bon Samaritain, lui qui a passé en faisant le bien (cf. Actes des Apôtres, 10, 38) et en guérissant toute maladie et toute langueur (Mt 4, 23). Nous pouvons donc dire que la **Mission de l'Ordre** est d'« 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, selon le style de Saint Jean de Dieu, notre Fondateur. » (Charte, 1.3).

Notre Ordre, comme le fit Jean de Dieu dans la ville de Grenade, poursuit ainsi sa mission par l'exercice de la pauvreté, expression fondamentale et centrale de la philosophie, du style et du patrimoine culturel et spirituel de l'Ordre même. La parabole du bon Samaritain est le symbole, la grande allégorie de l'hospitalité.

L'Ordre réalise sa mission à travers ses centres et ses œuvres, par son action en faveur des personnes qui souffrent comme expression de l'amour miséricordieux de Dieu. Par conséquent :

- nous travaillons dans nos propres hôpitaux, en contribuant aux services d'assistance du pays et en dispensant aux habitants les soins dont ils ont besoin ;
- nous acceptons de prendre en charge les centres qui nous sont confiés lorsqu'ils sont en accord avec notre charisme et les principes de notre identité ;
- nous créons des centres et des organismes pour les personnes en marge de la société que la loi ne protège pas ;
- nous intervenons là où la pauvreté est évidente pour faire face aux besoins qu'elle crée ;
- nous collaborons avec d'autres institutions pour assurer des conditions de vie plus décentes, en contribuant ainsi à l'amélioration de la santé publique.



La mission de l'Ordre, dans tous ses centres et ses œuvres apostoliques disséminés dans le monde, est réalisée grâce au travail que les frères et les collaborateurs – salariés, bénévoles et bienfaiteurs – accomplissent ensemble pour poursuivre le même projet, qui est d'être au service des malades et des nécessiteux comme l'a fait notre inspirateur et fondateur, Saint Jean de Dieu.

### 1.2.2.3 Références et approfondissements



- Constitutions de l'Ordre. Consulter la page Web de l'Ordre: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 5, 44-49.
- Statuts Généraux de l'Ordre. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 20-21; 47-52.
- Charte de l'Ordre. Rome, 1999. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les chapitres 1, 3 et 4.
- Frères et collaborateurs ensemble pour servir et promouvoir la vie. Rome, 1992. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 63-68; 90-100; 110; 114-124.
- Frère Donatus Forkan. Lettre circulaire "Le visage changeant de l'Ordre". Rome, 2009. Consulter la page Web de l'Ordre: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 2.3; 3.1; 3.2, 3.4; 3.5; 3.6.

### 1.2.2.4 SOS Informations dans la Province



Cette section doit être rédigée par chaque Province.

A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?

Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

## 1.3. LA FAMILLE HOSPITALIERE

### 1.3.1 Chantier de la famille hospitalière de Saint Jean de Dieu



Saint Jean de Dieu partagea le don qu'il avait reçu avec des gens de toutes conditions qui se sentaient contaminés par sa manière de vivre, de servir et de se consacrer à ceux qui se trouvaient dans le besoin, en créant un mouvement d'hospitalité qui s'est poursuivi dans le temps jusqu'à nos jours.

Le charisme et l'œuvre engagée par notre fondateur ont exercé un grand rayonnement, même sur des personnes qui ne se réclament pas de la foi chrétienne. Ils se sont diffusés en déployant une grande créativité, en accord avec les temps, les lieux, les différentes cultures et les besoins des malades et de tous ceux qui souffrent.

Nous sommes aujourd'hui conscients que le charisme de l'hospitalité selon le style de Saint Jean de Dieu transcende le groupe des frères, qui sont prêts à partager le charisme,

la spiritualité et la mission avec tous les collaborateurs avec lesquels ils forment la Famille hospitalière de Saint Jean de Dieu.

### 1.3.2 Orientations



Le domaine et le degré de participation sont fort différents. Il y a ceux qui se sentent davantage liés à l'Ordre au niveau de la spiritualité et de l'appartenance à la foi chrétienne ; d'autres par contre, dans l'accomplissement de la mission, l'engagement et l'adhésion au projet de l'Ordre ; d'autres encore le font par métier, en s'engageant pleinement dans leur travail.

Dans leur mission au service des malades et des nécessiteux, les collaborateurs participent plus directement à la vie de l'Ordre, bien qu'à des niveaux différents. Ce qui importe le plus, c'est que le don de l'hospitalité, qu'ils ont reçu de Jean de Dieu, crée des liens de communion entre les frères et leurs collaborateurs et les poussent à vivre leur vocation et à être pour le pauvre et le nécessiteux un signe visible de l'amour miséricordieux de Dieu pour les hommes.

La Famille hospitalière comprend mille deux cent cinquante frères et plus de cinquante mille collaborateurs, salariés et bénévoles, ainsi que trois cent mille bienfaiteurs. Elle est présente dans les cinq continents, plus précisément dans cinquante-et-un pays, avec trois cents œuvres où sont soignées et assistées, chaque année, plus de vingt millions de personnes malades ou qui se trouvent dans une situation de besoin.

L'Ordre évolue dans un double cadre juridique : en tant qu'organisation qui accomplit une tâche bien précise dans la société, il se base sur la législation en vigueur dans le pays où il se trouve ; en tant qu'institution ecclésiale, sur le droit canonique.

D'après le droit canonique, l'Ordre est structuré en 21 provinces religieuses, 1 vice-province, 1 délégation générale et 8 délégations provinciales. Le Gouvernement Général de l'Ordre se trouve à Rome et il est élu au cours du Chapitre Général, qui se réunit tous les 6 ans. Le Gouvernement de chaque province ou délégation est élu lors du Chapitre Provincial et de la Délégation, qui se réunit tous les 4 ans, et il siège dans le lieu désigné à cet effet. Les provinces, les vice-provinces et les délégations sont formées par des communautés locales de frères et d'œuvres apostoliques établies dans un lieu déterminé pour y exercer la mission de l'Ordre.

La présence et la nature des œuvres varient considérablement. Il existe des centres hautement spécialisés ; des centres de santé mentale et des centres réservés aux handicapés mentaux et physiques ; des centres pour malades chroniques, âgés et terminaux ; des centres dans les pays en développement ; des centres pour les sans abri et pour les personnes avec différents types de dépendance, l'Ordre étant toujours prêt à promouvoir des œuvres qui s'adressent à de nouveaux besoins. Pour la gestion de ces œuvres, l'Ordre collabore avec l'Administration publique, ainsi qu'avec d'autres organismes et des organisations ecclésiales et sociales avec lesquels il a une affinité de vues et d'objectifs. Dans certains cas, l'Ordre réalise ses œuvres là où les Etats et les autres institutions n'arrivent pas à soigner et assister les personnes plus vulnérables.



La carte de l'Ordre

### 1.3.3 Références et approfondissements



- Constitutions de l'Ordre. Consulter la page Web de l'Ordre: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 23; 46; 51.
- Statuts Généraux de l'Ordre. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier le chapitre 2.
- Charte de l'Ordre. Rome, 1999. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier le n° 7.3.2.
- Frères et collaborateurs ensemble pour servir et promouvoir la vie. Rome, 1992. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier le chapitre IV.
- Progresser dans l'Hospitalité comme Saint Jean de Dieu (La Spiritualité de l'Ordre Hospitalier). Rome, 2004. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier le n° 30.
- Frère Donatus Forkan. Lettre circulaire "Le visage changeant de l'Ordre". Rome, 2009. Consulter la page Web de l'Ordre: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier le chapitre 3.

### 1.3.4 SOS Informations dans la Province



Cette section doit être rédigée par chaque Province.

A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?  
Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

## 2. VALEURS DE L'ORDRE

### 2.1. Chantier des valeurs de l'Ordre



L'Ordre a choisi comme valeur centrale l'**HOSPITALITE**.  
L'Hospitalité est axée sur les quatre valeurs fondamentales suivantes :

- ☑ **La qualité**, qui s'exprime par l'excellence, le professionnalisme, le service intégral, la sensibilité aux nouveaux besoins, le modèle de l'union avec les collaborateurs, le modèle d'assistance de Saint Jean de Dieu, une architecture et un décor accueillants, la collaboration avec les tiers.
- ☑ **Le respect**, qui s'exprime par le fait de reconnaître l'autre dans sa complexité, par l'humanisation, la dimension humaine, la responsabilité mutuelle entre collaborateurs et frères, la compréhension, la vision holistique, la promotion de la justice sociale, l'implication des familles.
- ☑ **La responsabilité**, qui s'exprime par la fidélité aux idéaux de Saint Jean de Dieu et de l'Ordre (bioéthique, éthique sociale, éthique de la gestion), le respect de l'environnement, la durabilité, la justice, la répartition équitable des ressources.
- ☑ **La spiritualité**, qui se concrétise dans le service pastoral d'assistance spirituelle et religieuse, l'évangélisation, l'offre spirituelle aux membres d'autres religions, l'œcuménisme, les collaborations avec les paroisses, avec les diocèses, avec d'autres confessions.

L'hospitalité englobe les valeurs aussi bien humaines que chrétiennes, ce qui permet à tous les collaborateurs, qu'ils partagent ou non la foi dans le Christ, de travailler dans les organismes et les institutions de Saint Jean de Dieu partout dans le monde.

Les **valeurs humaines** se manifestent dans l'attitude et les comportements positifs de l'individu, notamment sur le plan de la persévérance, de la cohérence, de l'esprit de service et de l'altruisme. Ces comportements permettent de comprendre pleinement ce que signifient la vérité, l'action juste et l'amour.

Les **valeurs chrétiennes** témoignent l'attachement à la promotion et à la défense de la vie, au respect de la personne et à l'amour selon l'esprit des béatitudes.

### 2.2. Orientations



Les frères de Saint Jean de Dieu sont confrontés chaque jour et à toute latitude à la souffrance et aux difficultés de l'humanité ; des souffrances qui touchent la sphère de l'émotivité des membres de la famille de Saint Jean de Dieu. L'hospitalité selon le style de Saint Jean de Dieu peut, grâce aux actions concrètes de chacun, insuffler le courage basé sur la conviction qu'il est possible, par le travail, de donner un sens au quotidien et de remédier en partie à la souffrance en activant des parcours vertueux de justice et de charité.

Pour répondre aux besoins de santé des enfants, des personnes âgées, des personnes qui souffrent et de celles qui sont assistées dans les centres de l'Ordre, une profonde

responsabilité subjective est nécessaire. Si l'on reconnaît dans l'autre la projection de soi-même, on établit une relation empathique avec les assistés et l'on est en mesure d'apporter son aide et son soutien avec des comportements, des gestes et des capacités professionnelles traduisant dans la pratique les valeurs fondamentales de l'hospitalité.

On passe ainsi de la position d'attente à celle de protagoniste en se faisant contaminer par la souffrance, sachant qu'elle ne peut pas être éliminée, mais qu'elle peut sûrement être soulagée. L'expression la plus noble des valeurs humaines est la « compassion » pour la personne humaine que l'on rencontre au travail et dans la vie.

Pour celui qui croit dans les valeurs de l'Ordre, appartenir à la famille de Saint Jean de Dieu peut contribuer à donner un sens à son projet de vie.

Les collaborateurs qui s'identifient à la foi chrétienne, animés par l'amour qui les pousse à agir en suivant le message du Christ, trouvent dans la lecture de l'Évangile toutes les indications nécessaires pour leur cheminement dans la société, dans la famille et dans le travail. Collaborer aux œuvres de l'Ordre est, pour eux, un contexte idéal de témoignage, où l'échange avec l'autre n'engendre pas la crainte du conflit, mais répond au besoin d'une rencontre qui puisse porter des fruits.

Les frères de Saint Jean de Dieu et les collaborateurs inspirés par les valeurs de l'hospitalité sont un soutien dans la souffrance et la douleur. Guidés par l'éthique de l'assistance et grâce à leurs capacités professionnelles et à l'empathie, ils orientent et éduquent au respect de la vie humaine dans les différentes étapes de la vie, de la naissance à la maladie, de la maladie à la mort. En quelques mots, « **la personne humaine** » avec son individualité, unique et non reproductible, est toujours au centre de l'activité de soins et d'assistance.

Les personnels de l'Ordre de Saint Jean de Dieu sont formés à une hospitalité sans réserves. Ils accueillent les malades, les personnes qu'ils assistent et leurs familles en exerçant :

- l'hospitalité miséricordieuse
- l'hospitalité de solidarité
- l'hospitalité de communion
- l'hospitalité créatrice
- l'hospitalité intégrale
- l'hospitalité génératrice de bénévolat et de collaboration
- l'hospitalité prophétique.

### 2.3. Références et approfondissements



Charte de l'Ordre: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

Umanizzazione – Storia e Utopia – Ed. Velar

Évangile

Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948.

## 2.4. SOS Informations dans la Province



Cette section doit être rédigée par chaque Province.

A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?

Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

## 3. MODE D'APPLICATION

### 3.1. ASSISTANCE INTEGRALE

#### 3.1.1. Chantier de l'assistance intégrale



Chaque centre met en place des services en mesure de répondre à l'ensemble des besoins de la personne assistée. Nous entendons par assistance intégrale une prise en charge de la personne tenant compte de tous les aspects de son humanité. La personne qui arrive dans nos centres pour un besoin déterminé (une maladie, un handicap, une assistance, un accompagnement...) porte avec elle une multiplicité de demandes auxquelles nous voulons essayer de répondre. Nos maisons s'organisent donc pour répondre aux besoins matériels et spirituels, aux questions concernant la santé et à tout ce qui a trait aux relations familiales, sociales et religieuses.

Pour être efficace, le modèle d'assistance intégrale de l'Ordre exige un travail en équipes interdisciplinaires et multidisciplinaires.<sup>7</sup>

#### 3.1.2. Orientations



La notion de personne (modèle anthropologique) est la clef pour définir et réaliser la mission de l'ordre, sa tâche et les soins qu'il dispense, son style d'assistance.

La personne est une réalité plurielle structurée et constituée par une dimension physique, psychique, spirituelle et sociale.<sup>8</sup>

Ces quatre dimensions doivent être considérées comme des éléments constitutifs et essentiels de la personne humaine.

Elles sont à tel point entrelacées qu'une dysfonction quelconque de l'une d'elles se répercute sur les autres. Le modèle d'assistance de l'Ordre ne peut donc qu'être « intégral ». Dans l'assistance, tous les aspects de la personne doivent être pris en compte et doivent être traités par des professionnels qualifiés et compétents, y compris sur le plan de l'assistance spirituelle et religieuse. « *Notre assistance doit tenir compte de tous les aspects de la personne : physique, psychique, social et spirituel. Ce n'est que lorsque nous respectons cet objectif que nous pouvons parler d'assistance intégrale.* »<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Charte 5.3.2.6.

<sup>8</sup> Charte 5.1.

<sup>9</sup> Charte 5.1.

A la motivation anthropologique et à celle de l'assistance s'ajoute également une motivation religieuse qui conduit à adopter un modèle d'attention intégrale à l'exemple de Jésus Christ qui guérissait les malades, pardonnait leurs péchés et leur donnait le salut éternel.

### 3.1.3. Références et approfondissements



- Charte de l'Ordre : 5.1.; 1.1; 1.3.;2.1.3.; 3.1.5.; 3.2.2.; 5.3.1.1.; 5.3.1.2.; 5.3.2.5.; 5.3.2.6.; 6.1.1.; 6.1.2.; 6.3.1.; 6.3.2.
- Constitutions : 41-46
- Statuts Généraux : 50-52
- Humanisation, 3<sup>ème</sup> partie, chap. 1, 5.
- Frères et collaborateurs ensemble pour servir et promouvoir la vie : 15, 26, 45, 51, 87.
- L'Hospitalité des Frères de St. Jean de Dieu vers l'année 2000 : 21, 67, appendice
- Livre sur la formation de l'Ordre : 15, 26.

### 3.1.4. SOS Informations dans la Province



Cette section doit être rédigée par chaque Province.

A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?

Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

## 3.2. PASTORALE

### 3.2.1. Chantier de la pastorale



Chaque structure de l'Ordre met en place un service pastoral ou d'assistance spirituelle et religieuse en fonction de ses dimensions et des besoins des assistés, des personnels et de toutes les personnes impliquées dans l'organisation. Le service pastoral dispose de lieux ad hoc, de ressources humaines professionnellement préparées et de moyens économiques adéquats.<sup>10</sup>

Les religieux et les collaborateurs veillent à ce que leur travail ait une perspective pastorale. Ceci s'exprime principalement par le fait qu'ils prennent soin de la dimension spirituelle et religieuse des personnes et de leurs exigences, et qu'ils traduisent en actions les principes et les critères pastoraux.<sup>11</sup>

Sont impliqués dans ce domaine les religieux, les religieuses, l'aumônier, l'équipe pastorale et tous les personnels et les bénévoles qui, au nom de leur foi, désirent apporter une contribution particulière.

---

<sup>10</sup> Charte 5.1.3.2.

<sup>11</sup> Charte 3.2.2.



### 3.2.2. Orientations



« La pastorale est l'action évangélisatrice d'accompagnement des personnes qui souffrent en leur annonçant, par la parole et le témoignage, la bonne nouvelle du salut, comme l'a fait Jésus, dans le respect des croyances et des convictions des personnes. »<sup>12</sup>

Le service pastoral ou d'assistance spirituelle et religieuse vise à répondre aux besoins spirituels et religieux des assistés, des personnels et des personnes impliquées à n'importe quel titre dans le centre « avec une vision ample de l'évangélisation, qui n'est ni nécessairement ni exclusivement de type sacramentel. C'est une pastorale œcuménique, capable d'appréhender l'accompagnement spirituel comme un terme ample, indépendamment du credo et des convictions religieuses des personnes. »<sup>13</sup>

L'action pastorale doit être exercée dans le cadre du plan stratégique plus général du centre, avec un projet spécifique contenant toutes les indications nécessaires et pouvant être apprécié par d'autres professionnels. Une bonne planification permettra d'organiser la pastorale, de l'harmoniser avec les autres services du centre et de fournir une réponse professionnelle.

Ce qui distingue les agents pastoraux est leur attitude d'amour pour le prochain qui devient disponibilité, générosité, accueil, écoute, partage. Ces caractéristiques sont non seulement le résultat d'un travail sérieux sur soi, mais sont également le fruit de l'Esprit et doivent, partant, être invoquées comme un don du Père céleste.

### 3.2.3. Références et approfondissements



- Charte de l'Ordre : chap. 1-3; 4.6.; 5.1.3.; 5.3.6.5.; chap. 7.
- Constitutions : 50-52
- Statuts Généraux : 53-59.
- Lettre du Supérieur Général du 25 décembre 2006, 3.2.
- Chapitre Général 2006. Priorités et propositions ; Mission de l'Ordre 2.E.
- Document de l'Ordre sur la pastorale 2011
- Charte des personnels de la santé : 108-113; 130-135.
- Commission Générale de pastorale
- *Dizionario di Teologia Pastorale Sanitaria*, Ed. Camilliane
- Comolli-Monticelli, *Manuale di pastorale sanitaria*, Ed. Camilliane
- Tripaldi, Raphael, *l'angelo accompagnatore del malato*, Ist. Siciliano di Bioetica.
- Revue *Dolentium Hominum*
- Documents des journées mondiales du malade
- [www.healthpastoral.org](http://www.healthpastoral.org)

<sup>12</sup> Charte 5.1.3.2.

<sup>13</sup> Cf. Circulaire du Père Général, 25 décembre 2006.



### 3.2.4. SOS Informations dans la Province



Cette section doit être rédigée par chaque Province.

A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?

Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

## 3.3 ETHIQUE

### 3.3.1 Chantier de l'éthique



L'Ordre Hospitalier de Saint Jean de Dieu a comme finalité l'attention intégrale aux personnes qui souffrent, pour quelque type de maladie ou de marginalisation que ce soit.

Il le fait toujours en respectant la dignité et la liberté de chaque individu, en recherchant toujours le meilleur niveau dans l'assistance, dans l'enseignement et dans la recherche. Le professionnalisme, l'emploi des meilleurs moyens techniques et scientifiques, ainsi qu'un excellent niveau d'humanisation et de qualité, constituent les bases incontournables pour réaliser la mission de l'Ordre.

### 3.3.2 Orientations



La réalité que nous vivons actuellement est très complexe : les conflits de valeurs sont de plus en plus nombreux, notamment dans le domaine de l'assistance sanitaire, socio-sanitaire et sociale, de même que dans celui de la recherche biomédicale. Des problèmes et des dilemmes éthiques de plus en plus importants se posent et exigent, de notre part, une réflexion approfondie et une réponse adéquate sur le plan éthique.

Ce sont des conflits qui concernent la phase initiale de la vie, de la conception à la mort naturelle, alors que d'autres se rapportent au monde de la santé mentale, aux handicapés physiques et mentaux, aux malades chroniques, aux exclus, aux personnes âgées. Dans le domaine de la recherche biomédicale, il existe de nombreux conflits liés au respect de la vie, à la dignité et à la liberté des êtres humains. Nous sommes confrontés, nous aussi, à des problèmes éthiques dans le domaine de la gestion et d'une juste répartition et utilisation des ressources, souvent insuffisantes. Il existe, en outre, une longue liste de conflits éthiques et bioéthiques de plus en plus présents, jour après jour, dans les centres et les œuvres de l'Ordre, qui concernent directement l'institution en tant que telle, mais aussi et surtout les personnes : frères, collaborateurs, malades, usagers et leurs familles.

Conscient de cela, l'Ordre mène des réflexions, il oriente et conseille les personnes impliquées dans toute situation présentant des conflits éthiques, avec lesquelles il entre en contact, afin de chercher ensemble les réponses les plus appropriées. L'intervention éthique se base sur la fidélité au Magistère de l'Eglise catholique, en tant qu'institution de l'Eglise, autrement dit sur les principes et les lignes fondamentales contenus dans la Charte de l'Ordre (Rome, 1999), en tenant compte de la situation concrète des individus

et dans le cadre d'un dialogue éthique interdisciplinaire (domaine théologique-moral, sciences de la santé et comportementales, législation et droit, usagers, etc.).

Cela fait plus de trente ans que l'Ordre a entrepris de promouvoir la constitution, dans les centres, de comités d'éthique de l'assistance, chargés de traiter tous les dilemmes éthiques qui peuvent surgir dans les centres mêmes, ainsi que la constitution de comités d'éthique de la recherche clinique ; ces comités sont censés s'occuper chacun des questions de leur ressort dans le domaine de la recherche biomédicale. Bien que les comités existant déjà au sein de l'Ordre soient nombreux, il faut continuer à encourager leur constitution dans les centres qui en sont encore dépourvus.

Le comité d'éthique de l'assistance est une commission consultative et interdisciplinaire au service des personnels de la santé et des usagers, créée pour l'analyse, la réflexion et la consultation sur des questions de nature éthique que l'activité d'assistance peut faire surgir. Ce comité considère les aspects qui, de même que les critères scientifiques et techniques, peuvent porter atteinte aux droits humains des malades et des bénéficiaires des services de santé, ainsi qu'aux valeurs sociales, personnelles et institutionnelles, l'objectif final étant d'améliorer la qualité de l'attention intégrale aux patients.

Le comité d'éthique de la recherche clinique est appelé à réfléchir sur les aspects méthodologiques, éthiques et légaux, ainsi que sur le rapport risques/bénéfices des protocoles cliniques proposés dans son domaine d'intervention, sa tâche étant de veiller à la protection des personnes qui prennent part à des expérimentations cliniques et à la qualité de la recherche sur les êtres humains.

La constitution de ces deux comités représente un modèle idéal et souhaitable pour l'ensemble de l'Ordre. Chaque province et chaque œuvre de l'Ordre devra toutefois respecter la réglementation du pays et/ou de la région en la matière, en cherchant toujours à répondre de manière adéquate aux deux aspects éthiques concernés.

Une attention particulière est réservée aux grands conflits éthiques qui surgissent au cours de l'exercice de la mission de l'Ordre, tels que l'interruption de grossesse, les problèmes liés à la sexualité et à la procréation, le don d'organes et les greffes, l'euthanasie, la limitation de l'effort et de l'acharnement thérapeutiques, l'objection de conscience, les problèmes liés à la recherche sur les êtres humains et d'autres concernant les malades mentaux et chroniques. L'Ordre considère donc qu'il est indispensable d'encourager l'excellence dans le domaine éthique, qui est étroitement liée à l'exercice de sa mission et qui est définie par l'hospitalité. Dans toute action, qu'elle soit d'assistance, de recherche ou de gestion, de la plus simple à la plus complexe, nous devons toujours agir dans le respect des valeurs et des principes éthiques qui sous-tendent l'Ordre.

Pour que le comportement éthique soit cohérent avec le projet et la mission de l'institution, il est indispensable de promouvoir la formation éthique et bioéthique des frères, des collaborateurs et des bénévoles des centres de l'Ordre, en adoptant les programmes et la méthodologie les plus appropriés et en mettant en œuvre les moyens nécessaires.

### 3.3.3 Références et approfondissements



- Statuts Généraux de l'Ordre. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), et en particulier les n° 48-50; 87.
- Charte de l'Ordre. Rome, 1999. Consulter la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les chapitres 4 et 5; 6.1.2.
- Au seuil du 3ème millénaire : La nouvelle évangélisation et l'hospitalité. Bogotá, 1994. Consulter la page Web de l'Ordre: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier les n° 3.6.3; 4.3; 4.44; 5.6.3.
- Commission générale de bioéthique. Consulter la page Web de l'Ordre: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org), en particulier le document-cadre de la commission et tous les documents que celle-ci a publiés
- Jean-Paul II, Evangelium vitae. Rome, 1995. Consulter le site: [www.vatican.va](http://www.vatican.va)
- Congrégation pour la doctrine de la foi. Instruction Donum Vitae. Rome, 1987. Consulter le site: [www.vatican.va](http://www.vatican.va)
- Conseil pontifical pour la pastorale de la santé. Charte des personnels de la santé. Rome, 1995. Consulter: [www.unav.es/cdb/sscartaagentes.html](http://www.unav.es/cdb/sscartaagentes.html)

### 3.3.4 SOS Informations dans la Province



Cette section doit être rédigée par chaque Province.  
A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?  
Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

## 3.4. GESTION CHARISMATIQUE

### 3.4.1. Chantier de la gestion charismatique



Le binôme « gestion charismatique » peut, de prime abord, paraître étrange, voire même incompatible. L'adjectif « charismatique »<sup>14</sup>, aux fortes connotations spirituelles et religieuses, semble inconciliable avec le substantif « gestion » qui évoque le langage froid et rationnel de l'économie. Qu'est-ce que l'Ordre de Saint Jean de Dieu entend alors par ce binôme ? La réponse est : conjuguer un style de gestion qualifié et efficace avec les valeurs de l'Ordre : hospitalité, qualité, respect, responsabilité et spiritualité.<sup>15</sup> Afin d'éviter tout malentendu, il faut dire d'emblée que la gestion charismatique ne repose pas sur un modèle managérial propre au monde de l'entreprise, mais sur un style de gestion particulier de l'Ordre. La gestion charismatique doit toujours être basée sur une gestion professionnelle efficace, le choix du modèle managérial étant un aspect secondaire.

<sup>14</sup> “Carisma: doni e capacità operate dallo Spirito di Dio nel cristiano per il servizio alla comunità”, Duden, Dizionario dei Forestierismi, Mannheim, 1997.

<sup>15</sup> Cf. Frère Donatus Forkan, Lettre circulaire, Les valeurs de l'Ordre Hospitalier de Saint Jean de Dieu, février 2010 ; voir aussi le glossaire.

### 3.4.2. Orientations



Au concept de gestion efficace est souvent associée l'image négative d'un processus qui a pour seul but le profit, en oubliant l'homme. C'est parfois le cas, malheureusement. Ceci dit, il ne faut pas commettre l'erreur de « jeter le bébé avec l'eau du bain » en diabolisant indistinctement toutes les théories en matière de gestion. Un exemple tiré de la Bible, la parabole de l'intendant infidèle, peut nous aider à mieux comprendre cet aspect.<sup>16</sup> Ce passage dit, par analogie, que les chrétiens peuvent et même doivent apprendre du monde de l'entreprise (des enfants de ce monde-ci), à condition de mettre ensuite les connaissances qu'ils ont acquises au service de la bonne cause. Appliqué à nous, cet axiome signifie mettre les connaissances de la gestion moderne au service de l'hospitalité. Dans ce sens, une gestion efficace, même si elle peut parfois être gênante, ne peut être accusée d'indifférence, voire d'immoralité, si elle vise à offrir un meilleur service aux malades et aux nécessiteux. Un autre aspect de la gestion charismatique est aussi important : elle permet à nos centres et à nos services de conserver la chaleur et le charme des entreprises familiales, d'une part, et, de l'autre, de mettre en œuvre les approches managériales les plus modernes.

Il s'agit, incontestablement, d'un objectif très ambitieux que seuls un travail d'équipe et une approche interdisciplinaire permettent de réaliser, la gestion comportant un ensemble complexe d'attributions, de rôles et d'attentes. Le but de la gestion est également de vérifier, par une comparaison constante entre la situation présente et la situation visée, que les objectifs planifiés ont été atteints pour que les idéaux de Saint Jean de Dieu puissent être réalisés aussi intégralement que possible.

La vie des frères de Saint Jean de Dieu (Vie des frères) et les caractéristiques principales de l'administration et de la gestion des centres (Mission de l'Ordre) sont définies, pour ce qui est des aspects saillants, dans les Constitutions et dans les Statuts Généraux de l'Ordre. Ces documents sont donc aussi d'une grande importance pour la « famille de Saint Jean de Dieu ». Voici ce que disent les Constitutions sur le thème de la gestion : « *L'administration des biens doit être ordonnée au profit des malades et des pauvres, conformément aux lois de l'Eglise, à nos Constitutions, aux Statuts Généraux et aux justes dispositions en vigueur dans les divers pays.* » (n° 100). Notre gestion repose donc sur trois piliers :

- elle doit être centrée sur le bien des personnes assistées ;
- elle doit s'orienter vers le Magistère de l'Eglise ;
- elle doit se conformer aux dispositions équitables en vigueur dans les divers pays.

Ces trois piliers s'appuient sur un fondement commun : la « transparence », transparence vers l'intérieur (frères, collaborateurs) et transparence vers l'extérieur (gouvernement provincial, gouvernement général, autorités publiques, assurances, donateurs). L'Eglise et ses organisations ne peuvent pas dénoncer la mauvaise gestion et la corruption des autres et, à la fois, faire preuve d'indulgence, voire même dissimuler à leur intérieur les erreurs qu'elles dénoncent à l'extérieur. Quand l'Ordre parle d'excellence, de qualité et de modèles, il se réfère bien sûr en premier lieu à l'assistance

---

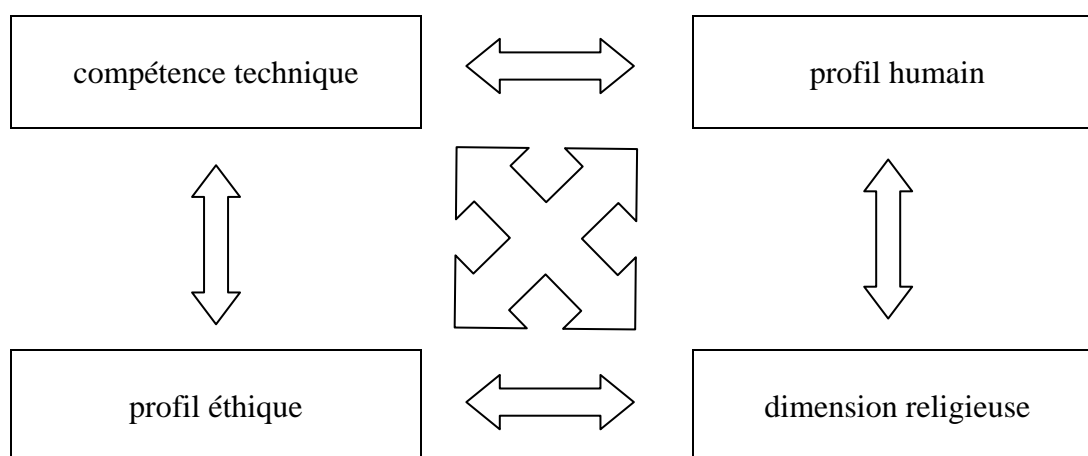
<sup>16</sup> Cf. Lc 16, 1 – 13.

et aux soins ; mais ces mêmes critères doivent s'appliquer également à l'organisation et à la gestion.

De là découlent cinq principes, qui sont énoncés au chapitre 4.4 de la Charte de l'Ordre :

- nous devons être conscients de ce que la santé a un coût et conscientiser la population dans ce sens ;
- nous devons mettre en œuvre une administration et une gestion efficace et efficiente des ressources en ayant recours aux instruments de la gestion de la qualité et du contrôle de la qualité ;
- une des caractéristiques particulières de nos centres doit être l'approche holistique de la personne, autrement dit de la personne considérée dans son intégralité ;
- nous devons créer un climat humain susceptible non seulement d'augmenter la rentabilité des ressources, mais aussi d'influer positivement sur l'assistance ;
- nous devons prendre en considération les droits et les devoirs des travailleurs.

Après ces indications préliminaires, voici une représentation graphique du fonctionnement de la gestion charismatique :



Une analyse plus approfondie de ces quatre éléments nous montre que la compétence technique et le profil éthique font partie de ce qu'on appelle les critères « durs », alors que le profil humain et la dimension religieuse appartiennent plutôt aux critères « doux ». Ce simple constat indique clairement que les quatre éléments doivent se compléter les uns les autres.

Attardons-nous un instant sur deux éléments en ligne horizontale : la compétence technique et le profil humain. La vraie qualité n'est pas faite uniquement de professionnalisme, elle a besoin du profil humain. Ce n'est que lorsqu'à la compétence technique s'ajoute un profil humain adéquat que l'on a une véritable qualité.

Il en est de même des éléments « profil éthique » et « dimension religieuse ». Les normes éthiques définies par l'Etat ne sont pas, en général, en mesure de satisfaire les exigences de l'institution catholique que nous sommes. Les normes éthiques de l'Etat sont, normalement, le plus petit dénominateur commun de la société. C'est pourquoi nous, frères de Saint Jean de Dieu, nous allons souvent au-delà du profil éthique général parce que nous sommes conscients de ce que l'hospitalité nous attribue une responsabilité particulière (dimension religieuse). Deux exemples classiques :

l'euthanasie et l'interruption de grossesse. Mais, d'un point de vue éthique, l'Ordre ne s'intéresse pas seulement aux grandes questions brûlantes : il y a toute une pratique quotidienne de l'éthique qui lui tient particulièrement à cœur. Deux exemples entre tous : la juste répartition des ressources et le respect de la dignité humaine dans tous les gestes d'assistance. Nous pourrions également l'appeler charité chrétienne (dimension religieuse).

Observons à présent les lignes verticales, en commençant par le rapport entre la compétence technique et le profil éthique. Une compétence technique sans profil éthique peut devenir une dégénération. D'autre part, l'éthique ne doit pas être gouvernée uniquement par le cœur : elle a besoin d'une compétence technique précise. Il en est de même du profil humain, un critère absolument fondamental pour l'identité d'un centre de l'Ordre Hospitalier de Saint Jean de Dieu. Le profil humain risque, toutefois, de se transformer en un pur et simple « sentimentalisme » s'il ne s'appuie pas sur une dimension religieuse centrée sur la ressemblance de l'homme avec Dieu. La dimension religieuse a besoin, à son tour, du profil humain comme ouverture au prochain pour ne pas risquer de se transformer en piétisme vide. D'un point de vue théologique, rappelons ici le principal commandement de la foi chrétienne qui est d'aimer Dieu et son prochain.<sup>17</sup>

Observons maintenant le schéma en diagonale. La compétence technique trouve son complément dans la dimension religieuse et vice-versa. Un élément clé de ce rapport est le respect de la dignité humaine. Le profil humain et le profil éthique se complètent également l'un l'autre. Quant aux implications dans ce cas, chacun pourra les découvrir tout seul en se basant sur les exemples ci-dessus.

Si un des éléments de ce graphique prédomine sur les autres ou est écrasé par le poids des autres, on ne peut pas parler de gestion charismatique parce que celle-ci consiste, justement, dans l'équilibre des quatre éléments mentionnés plus haut. Ce n'est que lorsque ces quatre éléments interagissent en s'intégrant et en se complétant les uns les autres que l'on peut parler de gestion charismatique réussie. Le graphique est également un papier de tournesol idéal pour vérifier le degré de réalisation de la gestion charismatique<sup>18</sup> (les exemples pratiques qui figuraient ici ont été déplacés dans l'appendice).

Dans le cadre de la gestion charismatique, un autre thème est souvent négligé : les relations avec les délégués syndicaux, un thème qui suscite quelques tensions dans les centres et les services de l'Ordre. Nous devons reconnaître dans les délégués syndicaux les représentants légitimes de nos collaborateurs, mais ils doivent à leur tour éviter une orientation uniquement ou trop idéologique. Dans les centres de l'Ordre, les délégués syndicaux doivent se sentir, eux aussi, engagés à soutenir les idéaux de la Famille de Saint Jean de Dieu, en premier lieu le fait que le centre d'intérêt est la personne assistée. Les délégués syndicaux ne doivent donc pas se soucier uniquement de défendre les intérêts des personnes qu'ils représentent, mais, en tant que membres de la Famille de

---

<sup>17</sup> Cf. Mt 22, 34–40


<sup>18</sup> L'appendice contient trois exemples pratiques qui illustrent la manière dont la gestion charismatique est pratiquée au quotidien dans un centre de l'Ordre, sur le plan aussi bien opérationnel que personnel, par les membres de la Famille de Saint Jean de Dieu. Ces trois exemples visent à stimuler l'échange et peuvent évidemment être élargis.

Saint Jean de Dieu, ils ont également la responsabilité et l'obligation de prendre en considération les intérêts justes, les opportunités de croissance et les besoins du centre/service dans son ensemble. En échange, la direction du centre doit faire preuve d'ouverture et de sensibilité pour les intérêts justes des collaborateurs. Cette attitude devrait naître spontanément du sentiment de faire tous partie de la Famille de Saint Jean de Dieu.

En résumé, nous pouvons dire que la gestion charismatique « fonctionne » lorsque, dans un centre ou un service, il existe un rapport équilibré entre compétence technique, profil humain, profil éthique et dimension religieuse, et lorsque cet équilibre entraîne une satisfaction substantielle des usagers et des personnels.

Dans les langues anglophones, on emploie pour « gestion » le terme *management*, issu du latin « *manus agere* = mettre la main à ». Cette racine ancienne permet de donner une interprétation plus ample et riche du terme, en ce sens que nous sommes tous appelés à « mettre la main » à la gestion charismatique en la soutenant et en la développant. Autrement dit, la gestion charismatique n'est pas seulement la responsabilité de la direction d'un centre, mais de tous.

### 3.4.3. Références et approfondissements

-  Constitutions de l'Ordre, consultables sur la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)  
Numéros conseillés :  
n° 20 et 24 L'hospitalité selon le style de notre fondateur  
n° 44 Sens de notre apostolat  
n° 45 Destinataires de notre mission  
n° 46 et 49 Style et formes d'apostolat  
n° 51 Pastorale hospitalière
- Statuts Généraux de l'Ordre, consultables sur la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)  
Numéros conseillés :  
n° 18 et 19 L'hospitalité selon le style de notre fondateur  
n° 20 - 30 Les collaborateurs de l'Ordre  
n° 46 et 55 Communauté de service apostolique  
n° 162, 164 et 167 Administration des biens
- Charte de l'Ordre, consultable sur la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)  
Il est possible de demander et de recevoir (si disponible) une copie du document dans votre centre ou votre service. Si le centre ou le service disposent d'une bibliothèque, le document sera consultable sur support papier.  
Paragraphe conseillés :  
4.1. Dignité de la personne humaine  
4.2. Respect de la vie humaine  
4.4. L'efficacité et la bonne gestion  
5.3. Gestion et administration  
Pour les thèmes de l'éthique et de la pastorale :  
5. Application à des situations concrètes  
7. La droiture personnelle, fondement de notre action  
8.3. Vitalité humaine et divine du charisme de l'hospitalité
- Manuel pour l'évaluation de la gestion charismatique, Rome 2011

- Progresser dans l'Hospitalité comme Saint Jean de Dieu, Rome 2004
- Benoît XVI, Deus caritas est, Rome 2005
- Benoît XVI, Caritas in veritate (Encyclique sociale), Rome 2009
- Plans stratégiques du centre/service
- Documents de certification et documents de la gestion de la qualité.

#### 3.4.4. SOS Informations dans la Province



Cette section doit être rédigée par chaque Province.

A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?  
Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

### 3.5. FORMATION ET RECHERCHE

#### 3.5.1. Formation

##### 3.5.1.1. Chantier de la formation



Il y a un dicton bien connu qui dit : « Tout le monde connaît le prix des choses, mais seuls quelques-uns leur vraie valeur. » La formation et la formation continue ont un prix et une valeur. Il est essentiel d'investir dans la formation et dans la formation continue, mais cet investissement ne doit pas être seulement le fait du centre ou du service. Chaque personnel doit investir dans la formation : en premier lieu, en étant prêt à se former et à se perfectionner ; en deuxième lieu, en appliquant les nouvelles connaissances qu'il a acquises et en les transmettant aux autres. La formation et la formation continue ont donc une grande valeur pour tous.

##### 3.5.1.2. Orientations



Investir dans la formation et dans la formation continue est un élément constitutif de la tradition de l'Ordre. Notre fondateur, Saint Jean de Dieu, s'est lui-même rendu en Guadeloupe pour y acquérir les connaissances professionnelles dont il avait besoin.<sup>19</sup> Depuis toujours, les centres de l'Ordre se dotent d'établissements de formation professionnelle. Anton Martin, le premier successeur de Saint Jean de Dieu, témoigna d'une sensibilité particulière pour la formation et l'enseignement en créant en 1533, à Madrid, la première école pour chirurgiens.<sup>20</sup> Cette tradition est demeurée intacte jusqu'à nos jours et de nouveaux centres de formation continuent d'être créés. Le dernier exemple est l'école pour infirmiers psychiatriques fondée en 2010 au Malawi (Afrique).

<sup>19</sup> Javierre José Maria, Juan de Dios – Loco en Granada, Sigueme, Salamanca, 1996

<sup>20</sup> Plumed Moreno C., "Jornadas Internacionales de Enfermería" San Juan de Dios, Madrid 1992



L'Ordre se consacre à la formation et à la formation continue en premier lieu pour accréditer encore plus sa raison d'être ; en deuxième lieu, pour promouvoir les ressources humaines ; en troisième lieu, pour proposer et réaliser une offre de formation intégrale. Pour l'Ordre, en effet, la formation ne peut pas se limiter aux seuls aspects technico-professionnels. Selon la philosophie de la gestion charismatique, la formation doit également développer des compétences humaines, éthiques et pastorales bien précises. Il est important que les collaborateurs sachent tirer profit de la formation qui leur est offerte. Un autre facteur qui acquiert de plus en plus d'importance dans notre ère postmoderne est la transmission des valeurs de l'Ordre aux collaborateurs. C'est à cet effet que sont nées, au sein de l'Ordre, les « écoles de l'hospitalité ». Un « Livre de formation pour les collaborateurs » a également été rédigé : on pourrait le comparer à un cursus avec les principales matières d'enseignement. Ce livre s'adresse à tous les collaborateurs en tenant compte des trois niveaux auxquels, selon le n° 22 des Statuts Généraux, les collaborateurs peuvent être liés au charisme, à la spiritualité et à la mission de l'Ordre :

- celui d'un travail professionnel bien fait ;
- celui d'une adhésion personnelle à la mission de l'Ordre, à partir de valeurs humaines et/ou de convictions religieuses ;
- celui d'un engagement de foi catholique.

### 3.5.1.3. Références et approfondissements



- Statuts Généraux de l'Ordre, consultables sur la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

Numéros conseillés:

n° 20 - 30 Les collaborateurs de l'Ordre

- Charte de l'Ordre, consultable sur la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

Il est possible de demander et de recevoir (si disponible) une copie du document dans votre centre ou votre service. Si le centre ou le service disposent d'une bibliothèque, le document sera consultable sur support papier.

Paragraphes conseillés:

6.1. Formation

6.2. Enseignement

- Livre de formation pour les collaborateurs, Rome 2011  
Il est possible de demander et de recevoir (si disponible) une copie du document dans votre centre ou votre service. Si le centre ou le service disposent d'une bibliothèque, le document sera consultable sur support papier.
- Documents de certification et documents de gestion de la qualité.
- Littérature sur l'histoire de l'Ordre (les ouvrages en question devraient être indiqués par les provinces avec les titres dans les langues correspondantes).

### 3.5.1.4. SOS Informations dans la Province



Cette section doit être rédigée par chaque Province.

A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?

Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

### 3.5.2. Recherche

#### 3.5.2.1 Chantier de la recherche



Autrefois, l'humanité acquérait ses connaissances et ses résultats par la méthode dite « d'essais et d'erreurs » (*trial and error* en anglais), mais cette méthode basée sur le hasard a été vite abandonnée pour les expériences en série. C'est ainsi qu'est née la recherche scientifique moderne. L'Ordre a toujours considéré son engagement dans le monde de la santé et de l'assistance sociale comme un engagement intégral qui prend en compte tous les aspects. Il s'est donc intéressé également à la recherche, tout en maintenant l'assistance comme activité principale. Dans l'optique de l'Ordre, l'engagement dans la recherche est donc souhaitable, sans être pour autant une obligation pour tous les centres.

#### 3.5.2.2. Orientations



La recherche ne faisant pas directement partie de la mission principale de l'Ordre, le sens de son engagement financier dans ce domaine est parfois mis en question. Il est évident que les moyens destinés à la recherche ne peuvent pas être « soustraits » au patient/assisté, mais il ne faut jamais oublier que les résultats auxquels cette recherche parvient vont au profit de ce dernier. L'engagement de l'Ordre étant – sur la base du concept de qualité intégrale (cf. Valeurs de l'Ordre) – d'améliorer la situation du patient/assisté à tous points de vue, l'Ordre se consacre également, dans la mesure de ses possibilités, à la recherche. Il est évident que, dans ce domaine, les valeurs du respect et de la responsabilité doivent être particulièrement prises en compte (cf. Valeurs de l'Ordre), surtout lorsqu'il s'agit de définir les contenus et les méthodes d'investigation de la recherche.

Dans l'Ordre, malheureusement, le terme « recherche » se limite trop souvent à la seule recherche biomédicale et pharmacologique, ce qui, toutefois, ne reflète pas la tradition et la vaste gamme d'activités de l'Ordre. Nos centres et nos services doivent donc être ouverts également aux projets de recherche dans les domaines de l'assistance infirmière, de la gériatrie, de la pédagogie, de la psychologie, de l'éthique et, en dernier, mais non par ordre d'importance, de la pastorale.

#### 3.5.2.3. Références et approfondissements



- Charte de l'Ordre, consultable sur la page Web de l'Ordre : [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

Il est possible de demander et de recevoir (si disponible) une copie du document dans votre centre ou votre service. Si le centre ou le service disposent d'une bibliothèque, le document sera consultable sur support papier.

Paragraphes conseillés:

6.2. Enseignement

6.3. Recherche

- Littérature sur l'histoire de l'Ordre (les ouvrages en question devraient être indiqués par les provinces avec les titres dans les langues correspondantes).

- Plans stratégiques du centre/service.

#### **3.5.2.4. SOS Informations dans la Province**



Cette section doit être rédigée par chaque Province.

A quels interlocuteurs peut-on s'adresser au sujet du thème traité ?

Comment et où peut-on se procurer dans la Province le matériel d'information correspondant ?

## APPENDICE

### 1. Exemples pratiques d'application de la matrice de la gestion charismatique (3.4.1.)

---

Voici trois exemples pratiques qui nous aideront à mieux comprendre comment la gestion charismatique peut être déclinée dans la pratique quotidienne d'un centre de l'Ordre, sur les plans opérationnel et personnel, par les membres de la Famille de Saint Jean de Dieu. Les questions ci-dessous peuvent, bien sûr, être enrichies et/ou développées.

#### **Restructuration et réaménagement d'un service**

Compétence technique	Est-ce que les nouveaux critères (médicaux, thérapeutiques, pédagogiques, psychologiques, gériatriques) sont pris en compte ou est-ce qu'on se contente de « copier » ce qui a été fait par le passé ? Les éléments architecturaux et de décor sont-ils considérés comme étant favorables à la thérapeutique ?
Profil humain	Quelle valeur attribue-t-on à un environnement à la mesure des usagers ? Quelle valeur attribue-t-on à un environnement à la mesure des personnels ? La facilité d'accès aux espaces communs est-elle assurée à tous ?
Profil éthique	La planification structurelle et l'ameublement correspondent-ils au droit à l'autonomie des patients et/ou des assistés ? La protection des données personnelles et de la sphère intime est-elle assurée ?
Dimension religieuse	Est-ce que tout le monde peut accéder aux chapelles (oratoires, espaces liturgiques) ? Est-ce que les critères pastoraux sont également pris en compte lors de la restructuration et du réaménagement ?

#### **Passage de consignes dans un service**

Compétence technique	Est-ce que des informations professionnelles précises sont transmises ? Est-ce que les niveaux de stress des personnels sont pris en compte lors de l'organisation des roulements ou de la répartition des tâches ?
Profil humain	Au-delà des aspects techniques et professionnels, est-ce qu'on tient compte des exigences et des besoins humains et sociaux du patient et/ou de la personne assistée ? Est-ce que les familles sont impliquées ? Est-ce qu'on laisse de la place aux émotions, aux craintes et aux joies ?
Profil éthique	La protection des données personnelles et de la sphère intime est-elle assurée ?

	Est-ce qu'on discute des problèmes éthiques qui se posent dans la pratique quotidienne ? Ces problèmes sont-ils soumis au comité d'éthique ?
Dimension religieuse	Le responsable de la pastorale est-il invité périodiquement au passage de consignes ? Les informations nécessaires sont-elles transmises à l'équipe de pastorale ? Les éléments pastoraux sont-ils pris en compte – ne serait-ce que sporadiquement – lors du passage de consignes ?

### **Plan individuel de formation continue**

Compétence technique	Suis-je intéressé au seul recyclage technique ? Suis-je ouvert à de nouveaux sujets ou est-ce que je ne me consacre qu'à mes sujets préférés ?
Profil humain	Est-ce que, dans mon plan individuel, je tiens compte également des attentes justifiées de mes collègues ?
Profil éthique	Est-ce que je me penche sur les thèmes difficiles de l'éthique ou est-ce que j'attends que quelqu'un d'autre s'en occupe ?
Dimension religieuse	Est-ce que je serais intéressé à connaître quelques éléments d'autres religions ?

## **2. Glossaire**

---

### **Charte de l'Ordre**

Ce document, publié par la Curie Générale en 2000, cerne et définit l'identité des œuvres apostoliques de l'Ordre. La gestion charismatique a également sa description et sa définition de base dans la Charte de l'Ordre.

### **Collaborateurs**

Le terme de « collaborateurs », utilisé au sein de l'Ordre, exprime une attitude essentielle qui fait que les personnes qui collaborent avec l'Ordre ne sont pas considérées comme de simples salariés, mais comme des co-protagonistes et, en tant que tels, comme coresponsables dans la réalisation de la mission de l'Ordre. Le terme de « collaborateur » est employé dans un sens très large. Il n'indique pas seulement les salariés des centres de l'Ordre, mais aussi les bénévoles et les bienfaiteurs.

### **Constitutions**

L'Ordre des Frères de Saint Jean de Dieu vit selon la Règle de Saint Augustin. Afin de codifier ses besoins, l'Ordre, dès l'origine de son activité, s'est donné des Constitutions qui renferment les éléments constitutifs de la vie des Frères et de la mission de l'Ordre. Les Constitutions sont élaborées et approuvées par le Chapitre Général. Voir aussi *Statuts Généraux*.

### **Gestion de la qualité**

Cette expression indique toutes les mesures adoptées en vue d'améliorer les produits, les processus et les services de quelque nature qu'ils soient. La gestion de la qualité est un volet incontournable de la gestion dans son ensemble. Dans certains pays, la gestion de la qualité est une obligation légale pour les centres de

santé et sociaux. Les modèles les plus répandus de gestion de la qualité sont les modèles EFQM et ISO 9001.

### **Famille Hospitalière de saint Jean de Dieu**

Entre l'Ordre, en tant qu'institut religieux juridiquement reconnu par l'Eglise, et ses Collaborateurs un lieu profond s'est établi au fil du temps. Cet aspect est traité dans le deuxième chapitre des Statuts Généraux. Les personnes et les groupes qui s'inspirent des idéaux de saint Jean de Dieu forment la Famille Hospitalière de saint Jean de Dieu.

### **Hospitalité**

Les Frères de Saint Jean de Dieu, en plus des trois vœux traditionnels de chasteté, pauvreté et obéissance, professent un quatrième vœu, celui d'hospitalité. Toutefois, l'hospitalité des Frères de Saint Jean de Dieu ne doit pas être appréhendée dans l'acception commune du terme, mais doit être interprétée à la lumière de la Bible et dans le sillage de la tradition de Saint Jean de Dieu.

En effet, pour les Frères, la principale clé d'interprétation de l'hospitalité est la vie de leur Fondateur, Saint Jean de Dieu. A cet égard, la Charte de l'Ordre affirme ce qui suit : « Ses attitudes hospitalières étaient étonnantes, déconcertantes, mais ont fonctionné comme des phares dans la nuit pour indiquer de nouvelles pistes d'assistance et d'humanité. En partant de rien, il a créé un nouveau modèle de citoyen, de chrétien et d'hospitalier. Cette hospitalité prophétique a agi comme un levain dans l'Eglise pour le renouvellement de l'assistance. Ce modèle a fonctionné également comme conscience critique et guide pour sensibiliser les consciences à de nouvelles attitudes et pratiques dans leur service auprès des pauvres et des marginaux. »

### **Humanisation**

Engagement premier dans l'action de Jean de Dieu, l'humanisation s'est enrichie d'une nouvelle signification grâce au document du même nom du Supérieur Général Frère Pierluigi Marchesi. Dans l'Ordre, on entend par humanisation un style d'assistance, de traitement et de rééducation, ainsi que de gestion, centré sur la personne.

### **Mission de l'Ordre**

De nos jours, les instituts religieux font généralement une distinction entre vie des religieux et mission de l'institut. Alors que par « vie des frères » on entend la vie spirituelle et communautaire des religieux, la « mission de l'Ordre » se rapporte au service concret et à la mission apostolique de l'Ordre. Nous sommes tous appelés à orienter la mission en fonction des signes des temps, à placer les pauvres, les malades, les vieillards et les handicapés au centre de notre service. La vocation première et originale des Frères consiste à offrir un modèle alternatif d'assistance à l'exemple de notre Fondateur, Saint Jean de Dieu. Le trait marquant de ce modèle est l'offre d'une assistance à la fois professionnelle et humaine, de nature à rapprocher l'homme de Dieu. Voir aussi *Hospitalité*.

### **Ordre des Frères de Saint Jean de Dieu**

L'appellation canonique officielle des Frères de Saint Jean de Dieu est la suivante : Ordre Hospitalier de Saint Jean de Dieu. Font partie de l'Ordre les

religieux Frères de Saint Jean de Dieu et les membres affiliés. Voir aussi *Famille Hospitalière de Saint Jean de Dieu*.

### **Responsabilité sociale**

Par **responsabilité sociale des entreprises** (ou Corporate Social Responsibility – CSR), on entend la prise en compte des préoccupations éthiques dans la vision stratégique des entreprises : celles-ci s’engagent ainsi à contribuer – au-delà même des lois et des règles contraignantes – au développement durable. Il s’agit donc d’une manifestation de la volonté des entreprises, qu’elles soient grandes, moyennes ou petites, de gérer efficacement les problèmes liés à l’impact social et éthique en leur sein et dans les lieux où se déploie leur activité. Voir aussi le Livre Vert de l’Union européenne sur la responsabilité sociale.<sup>21</sup>

### **Statuts Généraux**

Les Statuts Généraux sont un texte complémentaire des Constitutions de l’Ordre qui réglementent leur application. Ils sont élaborés et approuvés par le Chapitre Général. Voir aussi *Constitutions*.

### **Valeurs de l’Ordre**

Le Chapitre Général 2006 a confié au nouveau Gouvernement Général la tâche de définir les valeurs universelles de l’Ordre. Le Conseil Général a réalisé ce mandat en 2010 et le Supérieur Général, par lettre circulaire de février 2010, a annoncé les valeurs identifiées par l’Ordre, à savoir : hospitalité/qualité, respect, responsabilité, spiritualité. Ces valeurs ont été adaptées aux différentes réalités des Provinces et figurent également dans des brochures publiées à cet effet.

**L’hospitalité** est notre valeur centrale. Elle s’exprime et se concrétise dans nos quatre valeurs phares : qualité, respect, responsabilité et spiritualité.

**Qualité** signifie :

excellence, professionnalisme, service intégral (soins et assistance holistiques), sensibilité envers les nouveaux besoins, modèle d’union avec nos Collaborateurs, modèle d’assistance de Saint Jean de Dieu, architecture et ameublement accueillants, collaboration avec des tiers.

**Respect** signifie :

respect pour l’autre, humanisation, dimension humaine, responsabilité mutuelle entre Collaborateurs et Frères, compréhension, vision holistique, promotion de la justice sociale, implication des familles.

**Responsabilité** signifie :

fidélité aux idéaux de Saint Jean de Dieu et de l’Ordre, éthique (bioéthique, éthique sociale, éthique de gestion), respect pour l’environnement, responsabilité sociale, durabilité, justice, distribution équitable de nos ressources.

**Spiritualité** signifie :

service de pastorale, évangélisation, offre spirituelle aux membres d’autres religions, œcuménisme, collaboration avec les paroisses, les diocèses et d’autres confessions.

---

<sup>21</sup> Cf.

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/n26039\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_de.htm)

**Vie religieuse**

De nos jours, les instituts religieux font généralement une distinction entre vie des religieux et mission de l'institut. Alors que par « vie des religieux » (vie religieuse) on entend la vie spirituelle et communautaire des religieux, la mission se rapporte au service spécifique qu'accomplit l'institut.