

06

 SAUVEGARDE DES ÉCOLES PIÈS

SAUVEGARDE DANS LE LEADERSHIP ET LA GOUVERNANCE



06 SAUEGARDE DANS LE LEADERSHIP ET LA GOUVERNANCE



Pour : supérieurs locaux, provinciaux et généraux, membres de conseils, responsables d'Ouvres, leaders de mission, coordinateurs de secteurs

COORDINATION

József Urbán Sch.P. ©

Gladis Cuéllar

(Province de Nazareth)

Mayra Medina

(Province du Mexique)

Grzegorz Misiura Sch.P.

(Province de Pologne)

Ernest Botargues

(Province de Catalogne)

ÉDITÉ

Curie générale des Écoles Pies

Piazza dei Massimi, 4, 00186

Rome, Italie

Tél. : (0039) 09 68 409 41

proteccion@scolopi.net

<https://scolopi.org/safeguarding/>



SCOLOPI
www.scolopi.org



- 03** 1. Gouverner, c'est aussi prendre soin
- 2. Responsabilités institutionnelles du leadership
- 04** 3. Tâches spécifiques du leadership en matière de sauvegarde
- 4. Qu'est-ce qui peut échouer dans le leadership ?
- 05** 5. Évaluation du climat communautaire ou institutionnel
- 6. Liste de contrôle pour les leaders plans
- 7. La culture que nous promouvons
- 8. Ressources et soutien



Le leadership dans la vie religieuse et dans nos Ouvres n'est pas seulement organisationnel : il est **ministériel, évangélique et formateur**. Celui qui exerce une responsabilité a aussi la tâche de garantir des environnements sûrs, transparents et attentifs.

Ce cahier aide à réfléchir sur le rôle du leadership dans la construction d'une culture institutionnelle de sauvegarde, au-delà du simple respect normatif.

1. GOUVERNER, C'EST AUSSI PRENDRE SOIN

- » Le pouvoir dans l'Église ne peut pas être dissocié du service et de la reddition de comptes.
- » L'abus de pouvoir n'est pas toujours visible : il peut se cacher dans le silence, le favoritisme, l'inaction ou le manque d'écoute.
- » Bien diriger, c'est protéger, former, corriger et accompagner.
- » Une communauté protégée est aussi une communauté qui peut grandir.

2. RESPONSABILITÉS INSTITUTIONNELLES DU LEADERSHIP

Le leader piariste doit :

- » Garantir l'existence de politiques et de protocoles de sauvegarde actualisés et connus.
- » Superviser leur mise en Ouvre réelle dans chaque communauté, Ouvre et activité.
- » Assurer la formation continue de tous les membres.
- » Être disponible pour recevoir préoccupations, plaintes ou signalements.
- » Évaluer régulièrement les environnements et les relations institutionnelles.



GOUVERNER, C'EST AUSSI SE CONVERTIR :

Le leadership en clé de sauvegarde ne se limite pas à gérer ni à appliquer des protocoles. Il implique un chemin de conversion personnelle et structurelle.

Exercer l'autorité dans l'Église aujourd'hui exige de laisser derrière soi les pratiques autoréférentielles, les styles autoritaires ou les routines négligentes.

Diriger à partir du soin, c'est ouvrir des processus, favoriser la vérité et soutenir des communautés qui osent regarder leurs blessures sans crainte.

« UN LEADERSHIP BIENVEILLANT SE MESURE NON SEULEMENT À SON EFFICACITÉ, MAIS AUSSI À LA CONFIANCE QU'IL INSPIRE »



LA RESPONSABILITÉ D'AGIR N'EST PAS DÉLÉGABLE

Lorsqu'un leader connaît ou reçoit un soupçon raisonnable d'abus, il a le devoir d'agir.

- *Vos Estis Lux Mundi* et le Droit Canonique exigent que certaines conduites soient rapportées formellement.
- Les lois civiles établissent également des responsabilités claires.

Ne pas agir peut constituer une dissimulation, contraire à l'esprit de l'Évangile. Dans de nombreux pays, en outre, cela entraîne des responsabilités pénales pour ceux qui exercent des fonctions de responsabilité. Le leadership éthique se démontre dans les décisions difficiles, pas seulement dans les paroles correctes.

3. TÂCHES SPÉCIFIQUES DU LEADERSHIP EN SAUVEGARDE

Au niveau communautaire :

- » Promouvoir une culture de dialogue, de correction fraternelle et de soutien mutuel.
- » Évaluer la qualité relationnelle dans la communauté : y a-t-il des peurs ? y a-t-il des silences ?
- » Écouter activement tout le monde, y compris les plus jeunes ou les nouveaux arrivés.
- » Être attentif aux situations de débordement émotionnel ou d'isolement affectif dans la communauté, surtout chez les personnes jeunes ou vulnérables.
- » Promouvoir des liens sains, des espaces d'expression émotionnelle et un accompagnement fraternel.

Au niveau opérationnel :

- » Garantir la nomination et l'accompagnement des coordinateurs de sauvegarde.
- » Superviser qu'il y ait formation, réunions et suivi.
- » Agir avec rapidité et transparence si une situation préoccupante est détectée.
- » Appliquer, en coordination avec le Coordinateur de Sauvegarde et conformément au protocole, les mesures conservatoires nécessaires, comme l'éloignement temporaire de fonctions de contact ou de leadership. Ces mesures visent à protéger les personnes, garantir un environnement sûr et préserver l'intégrité du processus.

Au niveau spirituel :

- » Accompagner des processus de conversion institutionnelle.
- » Veiller à l'usage du langage religieux qui pourrait justifier des silences ou des autoritarismes.
- » Proposer un leadership humble, évangélique et coresponsable.

Diriger ne signifie pas être seul

Les leaders ont eux aussi besoin d'espaces d'accompagnement, d'écoute et de révision. Accompagner des processus douloureux, prendre des décisions difficiles ou intervenir dans des cas sensibles peut générer de l'usure émotionnelle et un risque d'isolement. Dans certaines situations, le poids émotionnel peut déborder. Certains leaders manquent de liens de soutien au sein de la communauté et dépendent exclusivement de relations externes. Cette solitude ou ce déséquilibre affectif peut affecter leur capacité de discernement ou leur manière de se relier aux autres. Disposer d'un réseau de soutien – humain, spirituel et professionnel – fait partie d'une bonne praxis de gouvernement.

4. QU'EST-CE QUI PEUT ÉCHOUER DANS LE LEADERSHIP ?

- » Invisibiliser les conflits ou minimiser les signaux de mal-être.
- » Protéger l'institution au lieu des personnes.
- » Ne pas créer d'espaces d'écoute effective.
- » Ne pas agir face à des signaux concrets par "prudence mal comprise".
- » Ne pas accompagner ni les personnes qui dénoncent, ni celles qui sont accusées.

5. ÉVALUATION DU CLIMAT COMMUNAUTAIRE OU INSTITUTIONNEL

Questions pour les leaders :

- » Existe-t-il une confiance suffisante pour parler de sujets délicats ?
- » Quand avons-nous révisé pour la dernière fois nos pratiques communautaires ?
- » À qui quelqu'un peut-il s'adresser en cas de préoccupation ? Le sait-on ?
- » Qui accompagne et supervise ceux qui accompagnent ?
- » Comment gérons-nous les erreurs et les conflits ?
- » Quelle culture promouvons-nous à partir du leadership ?
- » Est-il permis de parler librement de sujets sensibles ?
- » Critères éthiques ?
- » Existe-t-il de vrais espaces de participation coresponsable ?
- » Révisons-nous nos décisions à la lumière de leur impact sur les plus vulnérables ?

Un leadership qui prend soin se mesure non seulement à l'efficacité, mais à la confiance qu'il génère.

6. LISTE DE VÉRIFICATION POUR LEADERS PIARISTES

- » J'ai lu et je connais le Document Cadre de Sauvegarde.
- » La communauté/Ouvre que je dirige compte avec un coordinateur/trice de sauvegarde.
- » Il existe des espaces réguliers de dialogue sur les relations, le pouvoir et les limites.
- » Je suis disponible et accessible pour écouter les préoccupations.
- » Je ne minimise pas ni ne délègue automatiquement ce que je dois assumer.
- » Je promeus une culture où chacun se sent coresponsable du soin.
- » J'ai reçu une formation pour exercer un leadership éthique et préventif.

7. LA CULTURE QUE NOUS PROMOUVONS

Le leadership est clé pour passer du discours à la pratique :

- » Promouvoir des structures saines.
- » Favoriser des relations libres et responsables.
- » Miser sur la formation constante.
- » Superviser et réviser avec humilité.
- » Être un témoignage visible d'une communauté qui prend soin.

8. RESSOURCES ET SOUTIEN

- » Document Cadre de Sauvegarde.
- » Coordinateur/trice Général(e) ou Provincial(e) de Sauvegarde.
- » Modèles d'évaluation institutionnelle.
- » Formation spécialisée pour supérieurs et responsables.
- » Espaces d'accompagnement pour leaders.



CAS PRATIQUE POUR RÉFLEXION EN GROUPE

CAS : "NOUS EN PARLERONS PLUS TARD"

Un catéchiste informe le supérieur local qu'il a remarqué des comportements étranges entre un religieux et un jeune. Le supérieur lui répond : "Merci de me le dire, mais traitons cela avec discrétion. Il ne faut pas faire de bruit. Nous en parlerons calmement plus tard." Les semaines passent sans réponse. Le catéchiste se sent désavoué. D'autres commencent à commenter que le sujet est en train d'être couvert.

Questions pour le groupe :

- Qu'est-ce qui a échoué dans la réponse du supérieur ?
- Quelles conséquences a l'inaction ?
- Comment cela aurait-il pu être géré de façon plus éthique et transparente ?

Note pour approfondir :

Dans une telle situation, le catéchiste devrait communiquer sa préoccupation au Coordinateur de Sauvegarde. S'il n'y a pas de réponse, il doit s'adresser au Provincial. Le système est conçu pour éviter que les cas restent bloqués ou réduits au silence.



Série de guides utiles sur la protection et la sauvegarde des enfants dans les différents domaines de la mission piariste



00 Créer des espaces sûrs et porteurs de vie



01 Sauvegarde à l'école et dans le domaine éducatif



02 Sauvegarde dans la pastorale et le milieu paroissial



03 Sauvegarde dans les internats, résidences et lieux de vie partagée



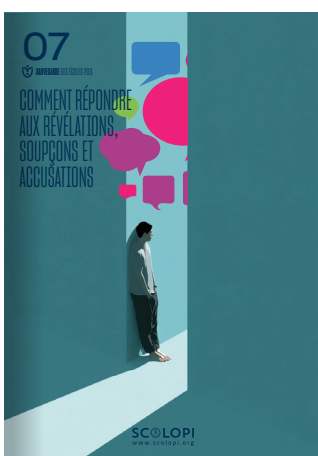
04 Sauvegarde dans la pastorale des jeunes et le Mouvement Calasanz



05 Sauvegarde dans la formation initiale et le discernement vocationnel



06 Sauvegarde dans le Leadership et la Gouvernance



07 Comment répondre aux révélations, soupçons et accusations



08 Vers une culture de sauvegarde



09A Je prends soin de moi [Et tu m'aides à être en sécurité]



09B Prendre soin de moi, parler et agir

