



BULLETIN GENERAL

PÂQUES

“Pourquoi continuer à chercher les morts parmi ceux qui sont vivants”? Je me le demande aujourd'hui dans un monde où il y a tant de morts. Que signifie Pâques pour nous en tant que MSC aujourd'hui? Où cherchons-nous Jésus?

Cela semble contradictoire, mais pour chercher le Ressuscité "il faut aller au tombeau". Nous devons aller et être conscients des différentes situations de "tombes" qui existent dans notre monde aujourd'hui. « Pâques »: passer de la mort à la vie, nous sommes appelés à accompagner le peuple de Dieu de continuer à donner « des pas » à la vie, ce doit être un processus dynamique de sensibilisation et de présence prophétique. Pâques doit faire de nous des êtres humains dynamiques, en mouvement, en action, "de manière prophétique" (Pape François).

Nous ne devons pas nous habituer à être des spectateurs des gens qui souffrent des conséquences de la guerre en Syrie et ailleurs, du déracinement des nombreuses personnes vivant en Océanie qui doivent quitter leur territoire parce que leurs îles s'enfoncent dans l'eau; de façon semblable de la réalité de l'Afrique, de l'Amérique et de certains pays d'Asie qui sont dévastés par la corruption des systèmes politiques et commerciaux qui prennent seulement un avantage de leurs ressources naturelles et qui soumettent des pays entiers à la misère, à la maladie et au manque d'opportunités.

L'Europe et d'autres pays « développés » d'autres continents ont maintenant de nouveaux défis interculturels, comme la tolérance et la lutte pour une coexistence harmonieuse au milieu des différences et un « bien-être économique » engendre aussi beaucoup d'inhumanités, de la solitude, de l'intolérance, etc.

Dans les cinq continents, nous devons « courir » comme les femmes dans l'évangile vers les différentes tombes, pour enlever les pierres qui les recouvrent (Mc 16, 1-8). En commençant par les tombes que nous vivons dans la vie communautaire et par tant de pierres qui entravent le passage du Ressuscité au sein de nos communautés MSC. Mais aller à la tombe devrait consister à se rendre compte que, comme MSC, nous sommes appelés à démontrer dans la pratique: “ ... Je suis venu pour qu'ils aient la vie et la vie en abondance ” (Jn 10,10b). Faites que la Résurrection arrive au milieu de la réalité que nous vivons.

Un MSC avec une dynamique pascale est celui qui se compromet et se risque dans la lutte pour la vie. C'est celui qui sait comment faire le « retour » du « sépulcre vide » vers les périphéries existentielles qui, à travers le monde, continuent à réclamer des présences prophétiques. Selon l'Évangile, Magdalena et les autres femmes sont retournées, avec leurs insécurités et leurs doutes, pour annoncer ce qu'elles "avaient vu et entendu". Elles ne sont pas revenues avec des réponses, mais avec la conviction qu'elles devaient marcher et annoncer. Nous ne sommes pas les seuls porteurs de ce mouvement de vie pascale: les migrants, les réfugiés, les catéchistes, les garçons et les filles, les malades, les volontaires, les organisations JPIC ... les victimes. Les peuples et les cultures nous enseignent le chemin de la résurrection.

Nous pouvons vivre la Pâque si nous cessons de chercher Jésus Ressuscité dans le confort, l'installation, la médiocrité et la sécurité d'une Vie Religieuse auto-référentielle. Sortons pour rencontrer la vie, mais nous devons aller là où la vie pleure; le Ressuscité est là. Allons donc le rencontrer. Puisse ces jours de Pâques faire de nous des êtres humains plus complets dans notre ministère d'accompagnement et de lutte pour la vie de plus en plus menacée. Faisons-le avec la joie et la joie qui surgit de manière unique et contradictoire si nous sommes proches de ceux qui souffrent le plus. (CS MSC 12-13)



DEBUT DE LA MISSION AU MOZAMBIQUE

Tout a commencé il y a plusieurs années. D'abord, c'était un rêve insaisissable. Puis, après de nombreux efforts de la précédente administration générale, il a été convenu de préparer cette nouvelle mission MSC sous la responsabilité de l'Administration Générale, coordonnée par la Province MSC de Sao Paulo. Après deux années de préparation coordonnées par la Province de Sao Paulo, enfin le 18 mars 2018, le début de ce projet missionnaire est devenu réalité. Père Edvaldo Rosa (provincial) et le Père Abzalón Alvarado (P. Général) étaient présents.

Merci au P. Benedito Cortez et le Père Eduardo Da Silva pour leur volonté d'accepter cette difficile mission de tout point de vue. Encore une fois, les MSC ont assumé l'un des endroits les plus difficiles de l'immense diocèse de Pemba, dans la province de Cabo Delgado, au Mozambique. Nous sommes de nouveau prêts à aller là où beaucoup ne veulent pas aller. Les deux compagnons doivent partir de rien au niveau de l'apostolat et de l'infrastructure. La zone de la mission est immense avec trois districts (municipalités): Melucco, Quissan-ga et Ibo Island, avec des taux de pauvreté très élevés, des moyens de communication très précaires, de grandes distances entre eux et un très haut niveau de présence musulmane. Mais les graines du Royaume sont là dans le cœur des Makua et Maconde. Les MSC vivront à Melucco, à 215 km du siège du diocèse et une grande partie de cette distance est sur des chemins de terre. L'évêque Luiz Fernando Lisboa et les Sœurs religieuses de différentes régions missionnaires ont été très accueillantes et ont fait en sorte que nos compagnons MSC se sentent comme en famille. Une grande fraternité inter-congrégationnelle est expérimentée dans la mission.

Dans un futur bulletin, nous partagerons plus de détails sur cette nouvelle mission. Pour l'instant, nous voulons remercier, par ce moyen, la Communauté de Notre - Dame du Sacré-Cœur d'Itajubá, Minas Gerais, Brésil (où travaillait Benedito Cortez) qui, avec beaucoup d'efforts, a réussi à réunir un véhicule seconde main pour la mission. En plus de cette communauté et de la paroisse de San Miguel à Sao Paulo (où Eduardo Da Silva travaillait auparavant), d'autres églises paroissiales ont aussi contribué financièrement pour commencer à acheter les outils de base nécessaires pour commencer à vivre dans la mission.

Avant tout, nous aimerions remercier certaines provinces MSC en Europe qui ont pris l'engagement de soutenir financièrement cette mission.

Nous espérons à l'avenir avoir d'autres MSC d'une autre Province qui seront prêts à aller à cette nouvelle mission à Melucco.

VISITE EN CORÉE

L'objectif principal de la visite en Corée était d'accomplir les derniers préparatifs pour l'érection de la nouvelle province MSC en Corée.

La principale priorité était de visiter, de dialoguer et de prendre contact avec chacun des membres, ainsi que de visiter les différents districts locaux (MSC communautés locales).

Les MSC en Corée vivent leur mission dans une réalité ecclésiale et sociale très typique de la Corée. Les confrères MSC sont heureux et essaient de servir les gens dans différents apostolats: aumôneries, orphelinats, enfants des rues, maisons de retraites, accompagnement des laïcs de la famille Chevalier et les bienfaiteurs, JPIC, etc.

Les jeunes gens du scolasticat nous donnent beaucoup d'espoir pour l'avenir de la mission. Nous avons peu à peu adapté notre charisme MSC à la culture millénaire de la Corée. Les confrères MSC sont très accueillants et sont très excités à s'ouvrir à la Mission MSC. Ils ont fait preuve d'une attitude très réceptive et font tout ce qui est en leur pouvoir pour bien préparer ce moment historique du début en tant que province MSC. Nous souhaitons qu'ils continuent sur ce chemin pour être des signes du Royaume de Dieu à l'intérieur et à l'extérieur de la Corée.

P. Mario Abzalón A. Tovar, mSC



REUNION PROVINCIALE EUROPÉENNE



noviciat en Irlande, etc. Une grande attention a été accordée à la forme future et à la gouvernance de nos provinces. Somme toute, un agenda bien rempli. Le vendredi nous sommes allés visiter le château médiéval "Gravensteen" et dans l'après-midi nous sommes allés à la cathédrale où est situé le célèbre tableau des frères Van Eyck de l'Agneau mystique. Un grand merci pour toute la fraternité vécue !

3

P. André Claessens, mSC

RÉUNION DE SUPERIEURS DE L'UAF

Le 9 mars André est parti pour le Cameroun où s'est déroulée la conférence des Supérieurs de l'UAF à Yaoundé du 11 au 19. Le post-noviciat de Nkol - Bisson avait accueilli la semaine antérieure aussi le comité financier. Ont participé à cette réunion annuelle de l'UAF le Supérieur P. Toussaint Iluku et ses membres du conseil, les supérieurs des districts du Congo, du Cameroun et du Sénégal. Ici, l'ordre du jour était encore plus lourd, le climat plus chaud alors que la réunion commençait à 8 heures et la prière à 6 heures du matin. Toute la vie des entités et des différentes communautés de formation a été discutée avec un esprit très ouvert et une détermination à trouver les meilleures solutions pour les différents problèmes. Il fallait aussi prendre des décisions sur les stages à la fin de la formation initiale et sur le discernement concernant les admissions des candidats au sacerdoce et le lieu où les 5 nouveaux prêtres à ordonner pourraient rendre le meilleur service.

Nous avons cherché aussi de bons candidats pour les études spécialisées. Les différents besoins de l'infrastructure ont également été discutés.

Comme d'habitude les besoins étaient plus grands que les possibilités financières disponibles ... Notre Union se développe bien en Afrique. La semaine du 19 au 25 a donné au P. André aussi l'occasion de se rendre dans la vieille mission de Bengbis (fondée en 1930 par les Pères Spiritains) désormais desservie par nous et de rencontrer l'évêque du diocèse, Mgr Christophe Zoa, qui nous a exprimé sa grande confiance que nous allions revigorer cette mission rurale et encore assez enclavée. Merci au Père Simon Pierre Owono et ses confrères de l'accueil chaleureux.

Alors que nous étions à Yaounde, le Père Abzalou était au Mozambique pour le début d'une nouvelle mission grâce à l'aide de nos confrères du Brésil. Que le Seigneur bénisse tout ce travail dans la vigne d'Afrique !

P. André Claessens, mSC



VISITE AU THÉOLOGAT LATINO-AMERICANO



Ma première visite à une maison de formation a été le théologat latino-américain au Salvador. C'est une nouvelle expérience. Le théologat d'El Salvador est la Maison de Formation pour l'étude de la théologie en Espagnol pour toutes les entités latino-américaines. Cette année, la Maison compte une vingtaine d'étudiants en théologie de différentes entités

(Province d'Amérique centrale et Mexique, Province de Curitiba, Section de Colombie, Région du Pérou et Région du Venezuela) dirigées par trois formateurs: P. Marvin Sotelo (Province d'Amérique centrale et Mexique); Fr. Frank Dautilus (province de la République dominicaine); et le Père Zeca (Province de Curitiba).

C'était une visite joyeuse et profonde. Plein de vie et de jeunesse, les confrères de cette Maison de la Formation vivent dans un quartier pauvre et comme tous les quartiers pauvres d'une grande ville, ils sont aussi violents. Avec cela, ils témoignent d'une présence aimante parmi les pauvres et les souffrances de ce pays latino-américain. Notre maison de formation dans ce lieu est un véritable témoignage du signe de Dieu parmi les êtres humains les plus démunis.

Pendant les jours où je suis resté là-bas, il était possible de parler à chacun des étudiants et de partager un peu de la vie, de la joie et des difficultés qu'ils rencontrent. Il était possible de percevoir dans chacun d'eux leur identification avec notre charisme et notre spiritualité. Une vraie rencontre de frères.

P. Humberto Henriques, mSC

RENCONTRE DE LA UNION ANDINE

Les MSC présents en Équateur, au Pérou, au Venezuela et en Colombie réfléchissent depuis un certain temps et parlent de la possibilité de créer une Union andine. Alors que le chemin pour y parvenir est long, des mesures ont déjà commencées à être prises. En février nous en avons eu une autre dans une série de rencontres avec les confrères de ces pays. La réunion s'est tenue à Bogotá, en Colombie, et vingt MSC étaient présents (8 de Colombie, 4 du Pérou, 4 de l'Équateur, 2 du Venezuela, le coordinateur du CA-MSC, le Père Valentim Meneses et moi-même, en tant que membre du Conseil).

Le but de cette rencontre était d'écouter une expérience concrète d'une autre Congrégation qui a traversé ce processus de Restructuration et d'évaluer nos réelles possibilités. En outre, nous avons réfléchi sur la réalité latino-américaine et colombienne, sur la base des avis d'un professeur.

Notre réunion a duré quatre jours et pendant ces journées, il était possible de ressentir l'intérêt et l'engagement de chacune des entités impliquées dans ce processus. Il y a beaucoup de questions, de préoccupations, de suggestions, mais l'important est que tout le monde s'achemine vers une éventuelle restructuration de cette Union pour le bien de la mission.

À la fin de la réunion, une proposition concrète a été présentée pour assurer le suivi, au niveau de la formation continue, avec les confrères dans les cinq premières années de ministère. Avec cela, il a été décidé de donner la priorité, dans ce premier moment, à l'unité des confrères qui sont à ce stade de leur vie missionnaire et ainsi de favoriser davantage l'unité parmi ces entités. En plus de l'accompagnement dans leurs propres lieux de mission, il a été décidé qu'une fois par an ces confrères se rencontreront pour partager la vie et la mission.

Pour la prochaine réunion qui se tiendra en février 2020 en Équateur, il a été établi que nous réfléchissons à la possibilité d'une maison de formation unifiée pour le pré-noviciat et aux possibilités concrètes d'échange de MSC entre ces pays.

5

P. Humberto Henriques, mSC



VISITES AUX PHILIPPINES ET PNG

Nos confrères de Chevalier Home et de la Maison Provinciale de Manille m'ont accueilli avec générosité lors de ma visite aux Philippines fin février. Après une matinée informative avec le Provincial, Bogey Cabrera et Ad van Hest, je suis allé à la CFA, la Fondation pour les Communications en Asie, où Fil Pelignon et le personnel ont présenté leurs travaux actuels dans les communications et les médias. CFA est une excellente ressource avec un groupe de collaborateurs énergiques et talentueux. Plus tard, j'ai visité la communauté du scholasticat et "Collegiate" avec Bogey et notre fidèle conducteur, le diacre RonRon Lobo. Après la célébration de la messe, il y a eu un dîner suivi d'un dialogue avec les scolastiques. Merci aux formateurs Edwin Borlasa et René Mercader, et nos formandi.

Le deuxième jour nous avons visité nos postulants et leur formateur Ramil Rolito. Avec Edwin Borlasa, nous sommes allés à Libis au Centre pour les pauvres, où de nombreuses personnes se sont installées et vivent dans de mauvaises conditions. Nous nous sommes rendus à la Mission de FNDSC et nous avons rencontré Richard Montaner et l'équipe pastorale enthousiaste de la paroisse de Ste Quiteria, où nous sommes allés déjeuner avec les curés George Alfonso, Charles Patricio et d'autres. Cet après-midi nous avons visité l'école Chevalier à Angeles City où nous avons rencontré Archie Tapang le Recteur et Jojie Balinton, ainsi que la communauté du personnel. L'esprit et l'engagement de ces "Caballeros" est admirable. Nous y avons passé la nuit et avons profité d'une soirée de divertissement.

Le lendemain matin, nous avons visité le noviciat avant de rencontrer les FNDSC et les MSC. Après cela, j'ai eu trois excellents jours avec l'équipe de Cor Vitae, Sam Maranresy, Cathie Mwagioidi (FNDSC) et Sophy Francis (MSC) et j'ai eu l'occasion de discuter avec Sam des futurs formateurs de l'APIA réunis à Sydney en septembre 2017.

Vers la fin de mon séjour à Manille, je me suis réuni avec le conveniat du District pour une soirée ensemble, où j'ai eu l'occasion de rencontrer un certain nombre de confrères comme Ben Alforque.

De Manille, j'ai passé trois jours à Port Moresby, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, où j'ai rencontré le Provincial, John Willio, son adjoint Urban Kalimet et les membres de la communauté provinciale de Two Mile. J'ai visité la paroisse de Gerahu et j'ai vu la Maison Manuel Serra, un projet entrepris par Ben Flemming. En visitant le Collège De Boismenu, j'ai déjeuné et discuté avec nos quatorze scolastiques et formateurs, Greg Ruamana et Bart Marang. J'ai passé une très agréable soirée avec les MSC du district de Moresby pour un repas et un rassemblement. Le cardinal John Ribat était parmi les personnes présentes. Sincères remerciements à nos confrères des Philippines et de Papouasie-Nouvelle-Guinée.

P. Chris Chaplin, mSC




MENTORAT ET FACILITATION DES FEMMES INDIGÈNES TIWI OCCUPANT DES POSTES DE DIRECTION: MON EXPÉRIENCE DU PROCESSUS DANS UN CONTEXTE INTERCULTUREL

Ceci est un extrait d'une conférence donnée par Soeur M. Anne Gardiner, FNDSC, intitulée "Mentorat et facilitation des femmes indigènes Tiwi occupant des postes de direction: mon expérience du processus dans un contexte interculturel". M. Anne est une Fille de Notre Dame du Sacré-Cœur qui travaille avec le peuple Tiwi du nord de l'Australie depuis plus de cinquante ans. Anne a reçu l'Australian Senior Award de l'année 2017 et a donné cette conférence à Rome à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2018, à l'invitation des ambassades d'Australie au Vatican et en Italie. Nous sommes reconnaissants à M. Anne de nous avoir permis de réimprimer cet extrait. Les îles Tiwi abritent environ 2.500 personnes qui parlent leur propre langue, le Tiwi, et pratiquent une culture qui n'est utilisée nulle part ailleurs en Australie. Les visions du monde des Tiwi, leurs croyances et la réalité quotidienne de leurs vies sont aussi éloignées que possible de la culture australienne anglophone et de la culture religieuse catholique. Pourtant, de nombreux Tiwi ont atteint un niveau de biculturalisme où les deux cultures s'installent confortablement dans leur vie quotidienne. Dans la culture Tiwi, ce sont traditionnellement les hommes qui dirigent, qui possèdent la terre et qui ont un pouvoir «politique» dans les questions familiales. Les femmes ont évidemment le rôle le plus influent dans l'éducation de la prochaine génération. Lorsque l'évêque Gsell MSC est arrivé sur l'île Bathurst en 1911, le peuple Tiwi a compris le monde à travers son mode de vie de chasseur-cueilleur. Leur système de connaissance était large et profond et très étroitement lié à la terre, à la parenté et à une vie spirituelle en symbiose avec le monde qui les entoure. Certains aspects importants de ces façons de vivre et de croire ont été préservés à ce jour, ainsi que les nouvelles connaissances et compétences de l'Australie du XXI^{ème} siècle. Ce dernier implique les gens de différentes façons aux manières traditionnelles de Tiwi, ainsi mon rôle en tant que mentor et facilitateur était d'amener les femmes à une position biculturelle, une où elles ont ajouté de nouvelles manières de travailler et de voir le monde. Ce n'est pas notre rôle, en tant que résidents temporaires dans le pays Tiwi, de remplacer les connaissances et la culture du peuple Tiwi. Nous pouvons leur apprendre à comprendre comment nous travaillons et comment nous nous connectons aux autres. Ces façons sont étrangères au peuple Tiwi, mais nous pouvons marcher à côté d'eux, comme nous et ils deviennent biculturels.

Vous remarquerez que le mot «empowerment» ne réside pas dans notre capacité à habiliter ceux qui ont les connaissances et les compétences de leadership et de pouvoir. Cela ne veut pas dire que ce n'est pas là. Posons-nous la question de savoir comment nous voyons le leadership dans nos propres cultures. Qui sommes-nous censés être des leaders dans nos cultures Nos idées de leadership sont déterminées par (ou limitées par) nos expériences culturelles de leadership.

"Parlingarri" est le mot Tiwi pour "Long Time Ago". Nous comprenons que la gouvernance appartenait aux hommes seniors des groupes Skin. Comme les manières occidentales ont infiltré leur société, une grande partie de l'autorité appartenant aux anciens du groupe a été perdue. Notre vision occidentale standard du leadership est la structure hiérarchique, où un certain nombre de personnes peuvent avoir des postes de direction impliquant le pouvoir, mais la position ultime et puissante dans ma culture est détenue par une personne «au sommet». Ma première expérience de mentor était en tant que directrice de l'école Sainte -Thérèse (maintenant l'école catholique Murrupurtiyanuwu) à Wurrumiyanga sur l'île Bathurst. J'avais une équipe de direction, mais ce n'était pas membre d'une équipe de direction. Il a fallu de nombreuses années de travail à l'école avec des gens de Tiwi pour réaliser que ce n'était pas mon travail de les faire dans une autre version de 'Sr Anne'. La manière indigène australienne de résoudre les problèmes, de prendre des décisions, appartient au groupe et les groupes doivent être organisés en fonction des liens de parenté. Ainsi, on peut dire que leur structure est celle




d'un leadership partagé. Le leadership partagé qui est représentatif de leurs structures culturelles, les groupes de peau, est ce qu'ils travaillent avec, ce qu'ils rapportent, et ce qu'ils réussissent. Leur système de parenté complexe détermine qui et comment les décisions sont prises et quiconque dans la mauvaise relation de parenté ne peut pas prendre des décisions qui affectent ceux de son groupe de parenté droit. Cela fait du leadership un défi, en particulier pour les femmes qui apprennent à opérer dans un contexte culturel occidental au sein de leurs propres communautés.

J'avais besoin de regarder vers un avenir qui impliquait le leadership de Tiwi de l'école. J'ai d'abord pensé que cela signifiait remettre les clés quand j'étais prêt. Cependant, le professeur Tiwi que je pensais prendre en charge est venu me voir et m'a dit: "Anne, je ne peux pas être un grand coquelicot comme vous". J'ai alors réalisé à quel point je comprenais peu leur vie culturelle. Je voulais savoir 'pourquoi' elle ne pouvait pas! Je ne savais pas ce que je ne savais pas. Plus important encore, je ne savais pas ce que les Tiwi ne savaient pas! C'était plus évident que je ne savais pas ce qu'ils ne savaient non plus! J'avais été dans cette communauté pendant plus de 30 années à l'époque.

Alors, comment entrer dans le discours avec les femmes Tiwi concernant le leadership? Tout d'abord, nous devons être prêts à écouter ce qu'ils nous disent vraiment. Ils nous diront leurs craintes, les pressions qu'ils exercent sur une famille avec des règles strictes sur qui ils ne peuvent pas parler et de quelle manière, une conséquence étant qu'ils ne peuvent pas refuser de demander aux gens en particulier. Sortir du groupe est très effrayant et nécessite un haut degré de prise de risque. Quelles sont ces peurs? Ils diraient "Honte", "D'autres parleront de moi", "Je pourrais faire une erreur", "Et si j'échoue", "Je ne peux pas dire à ma mère / mon frère / mon oncle". »La dernière crainte est liée à la structure de parenté où un pair du même âge, ou même un enfant, peut être reconnu comme « frère » ou « mère ou grand-mère ». Le système de parenté par exemple, ne permet pas à une sœur de parler, et encore moins de dire, au «frère» ou au «père» quoi faire. Un petit exemple est que les enfants de la sœur d'une mère sont considérés comme frères et soeurs. Par conséquent, les enfants du frère d'un père doivent garder le système de parenté fort, une fille d'une mère ne peut pas être vue avec la sœur de la mère, ou le fils du frère d'un père. Dites-lui ce qu'il faut faire, et en fait, peut-elle être un associé avec lui Comment cela fonctionnerait si une femme Tiwi était la principale de l'école et l'un des Tiwi Les enseignants de l'école (dans une relation fautive avec le principal) avaient-ils besoin d'un «mot sage»? Comment fonctionnerait son rôle de directrice, ou même d'enseignante, si elle n'avait aucune influence sur de nombreux enfants? Il y a des fondements profonds et solides dans la culture Tiwi: les relations familiales viennent en premier, comme déterminées par un système de parenté complexe. Le pays, c'est-à-dire la terre appartenant à la famille et au clan, a un lien fort avec l'identité. Cérémonies qui marquent les événements majeurs de la vie et les développements, impliquant des groupes de peau et de la danse. Ce sont les moyens de transmettre les connaissances et les compétences culturelles aux jeunes membres de la culture. Si ceux-ci devaient partir, alors les jeunes perdraient de la force dans leur identité. Malheureusement, cela s'est produit dans certaines familles avec des résultats tragiques comme le suicide chez les jeunes. Les obstacles au leadership féminin individuel comprennent les problèmes d'alcoolisme et de jeu qui affaiblissent la force antérieure de l'autorité familiale.

Alternativement, lorsque le leadership de groupe est la structure culturelle est créée, une personne dans le groupe ne peut pas parler. Le leadership de groupe qui a évolué dans l'école était connu sous le nom de Mili-mika, un groupe de quatre femmes. Chaque femme avait la responsabilité d'un certain aspect de la gestion de l'école et ensemble, les quatre faisaient un.

Après mon expérience de mentorat à l'école, j'ai été impliqué dans le travail interculturel pour encadrer et faciliter les femmes Tiwi dans d'autres positions de leadership dans le musée de Wurrumiyanga. Ce projet a commencé comme un petit hommage aux missionnaires, qui ont travaillé à Wurrumiyanga depuis 1911. Il a



grandi pour exposer des caractéristiques et des développements importants, passés et actuels dans les vies Tiwi, leur culture, leur langue et leurs réalisations dans les deux cultures. Il est venu le temps où j'avais besoin de remettre le Musée Patakijali. Quand je suis arrivé à cette deuxième expérience de mentorat / facilitation avec les femmes Tiwi, j'ai procédé d'une manière totalement différente. Je me suis souvenu d'aller un peu plus lentement. Je me suis souvenu que j'avais besoin de prendre le temps d'écouter. Je devais me rappeler que les femmes ne pensent pas au rythme que je pense en anglais, elles le font à Tiwi. On leur demande de s'engager avec les nouvelles connaissances et compétences culturelles dans une langue qui n'est pas la leur. Leur vision du monde ne comporte pas de délais temporaires; leur compréhension du temps provient de la nature et des changements saisonniers ainsi que des cycles de la lune et du soleil. Nous avons découpé artificiellement nos jours en bits et donné les bits aux noms numériques. Ils avaient besoin de temps pour réfléchir à ce que je leur demandais de considérer. Je ne voulais pas les imposer à l'un ou à l'autre, à quelque chose qui les mettait trop de pression sur les plans culturel, physique ou mental et qui regrettait ce qu'ils avaient endossé. Quand j'ai commencé à discuter de l'idée de travailler avec eux pour gérer eux-mêmes le musée, je devais être patient et attendre trois jours pour réfléchir et réfléchir (j'appelle cela le temps silencieux) avant toute réponse. Ils ont été les premiers à parler, ils ont dit "nous devons parler". Ils ont dit: "Nous ne pouvons pas le faire." Ce matin, j'avais lu une citation: «Le vrai courage, c'est quand tu as vraiment peur de quelque chose, mais tu vas de l'avant et je le fais» J'ai expliqué ce que je voulais dire dans ma vie et nous sommes restés deux jours de silence. Parce que j'avais appris à écouter, j'avais appris à communiquer. C'était peut-être silencieux, mais la communication était en cours. Ils sont revenus à moi et m'ont dit: "Nous voulons le donner". Chacun portait la citation de courage - ils l'avaient écrite. Ils ont rassemblé leurs forces et ont été très courageux et prêts à donner - ils ont réussi. Ils l'ont fait à leur façon. Ils m'avaient vu faire mon chemin, ils l'ont fait à leur manière, en utilisant les compétences qu'ils possédaient déjà. Le musée accueille le nombre de touristes par jour. Ces femmes ont dû apprendre comment interagir avec des «étrangers» parlant

l'anglais dans une manière occidentale non cachée car elles ont accueilli des visiteurs dans le musée. Ils devaient aussi prendre en charge la gestion de l'argent, l'entretien des expositions, les programmes informatiques.

Cela peut sembler peu, mais quand vous connaissez le contexte culturel dans lequel vivent ces femmes, elles ne se livrent à aucune activité comme celle-ci dans leur culture d'origine. Ils ont appris de nouvelles compétences et connaissances et j'ai acquis de nouvelles compétences et connaissances. C'est une chose à double sens, de passer d'un côté à l'autre et de nous rencontrer au milieu, de traverser le pont pour visiter d'autres cultures et revenir à la sécurité de la nôtre quand nous le voulons / pouvons. Ils utilisent à la fois le Tiwi et l'anglais dans leurs interactions avec les touristes et les populations locales. Ce sont des leaders bilingues et biculturels compétents.

Comme il s'est avéré, en essayant de s'adapter à nos moyens, vous avez laissé le chemin du désespoir et du désespoir dans de nombreux cas. Wurrumiyanga souffre des problèmes socialement négatifs de la dépendance à l'alcool et aux drogues, du suicide chez les jeunes et de la violence. Ces femmes sont très courageuses pour assumer des rôles de leadership qui sont si loin de leur culture. Nous devons être capables d'apprendre à écouter et être prêts à communiquer. Nous devons réaliser que nous ne savons pas ce que nous pensons savoir; Les connaissances et les compétences des autres sont aussi légitimes et efficaces que les nôtres. Il n'y a pas qu'un seul moyen dans ce monde. C'est un défi pour les gens de l'une ou l'autre culture. J'applaudis les femmes Tiwi qui l'ont fait.

Tony Arthur avec Son Excellence Melissa Hitchman, l'Ambassadeur d'Australie près le Saint-Siège.



Tony Arthur

Tony Arthur msc est retourné à Kensington, en Australie, le 22 mars. Nous tenons à exprimer notre immense gratitude à Tony pour ses nombreuses années de collaboration au sein de l'Administration générale, la plus récente étant les trois dernières années au Secrétariat général. Nous le remercions pour son dévouement, son humour et sa perspicacité bienvenue.



Exercices Ignatiens

Fr. Dominic Gleeson MSC avec les novices de l'Union indienne, après leur avoir donné les 30 jours d'exercices ignatiens au Kerala en mars.

Vous, membre de la Famille Chevalier, pouvez également envoyer vos nouvelles à cette session de notre Newsletter. Envoyez un court texte avec une photo à l'adresse e-mail:

msc.ebulletin@gmail.com