

Le
MANUEL DU SERVICE
CHEZ LES AA

et

LES DOUZE CONCEPTS
des SERVICES MONDIAUX

par Bill W.



Édition 2016-2018

REFLÉTANT LES RÉOLUTIONS DE LA
CONFÉRENCE DES SERVICES GÉNÉRAUX 2016

Le
**MANUEL DU SERVICE
CHEZ LES AA**

et

**LES DOUZE CONCEPTS
DES SERVICES MONDIAUX**

par Bill W.

Les ALCOOLIKES ANONYMES^{MD} sont une association d'hommes et de femmes qui partagent entre eux leur expérience, leur force et leur espoir dans le but de résoudre leur problème commun et d'aider d'autres alcooliques à se rétablir.

- Le désir d'arrêter de boire est la seule condition pour devenir membre des AA. Les AA ne demandent ni cotisation ni droit d'entrée; nous nous finançons par nos propres contributions.
- Les AA ne sont associés à aucune secte, confession religieuse ou politique, p à aucun organisme ou établissement; ils ne désirent s'engager dans aucune controverse; ils n'endossent et ne contestent aucune cause.
- Notre but premier est de demeurer abstinents et d'aider d'autres alcooliques à le devenir.

Copyright© by The AA Grapevine, Inc.
Traduit et reproduit avec autorisation

Déclaration d'unité

Parce que nous sommes responsables de l'avenir des AA, nous devons : placer notre bien-être commun en premier lieu et préserver l'unité de l'association des AA, car de cette unité dépendent notre vie et celle des membres à venir.

Je suis responsable...

Si quelqu'un quelque part, tend la main en quête d'aide, je veux que celle des AA soit toujours là... et de cela, je suis responsable.

Copyright© 1962, 1969, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016

Première impression de l'édition révisée, 1999

Titre américain : *The A.A. Service Manual*
Alcoholics Anonymous World Services, Inc.
475 Riverside Drive, New York, N.Y. 10115
Adresse postale : Box 459, Grand Central Station
New York, N.Y. 10163

www.aa.org

ISBN 978-1-893007-58-1

A.A. et Alcooliques anonymes sont des marques déposées® de Alcoholics Anonymous World Services, Inc.

**LE
MANUEL DU SERVICE
CHEZ LES AA**

Table des matières

Note : Les lignes verticales en marge de texte (tel qu'illustré à gauche) indiquent les changements apportés à la présente édition.

L'héritage du service chez les AA (<i>Préface et notice historique par Bill W, cofondateur</i>)	S1
Les Douze Traditions (<i>version intégrale</i>)	S13

Chapitre Un : Introduction aux Services généraux

Vue d'ensemble de la structure de la Conférence	S15
Une organisation à l'envers	S15
La communication par la structure (<i>groupe–district–région–Conférence–administrateurs</i>)	S17
Organigramme de la structure de la Conférence des Services gén.	S18
Les Statuts de la Conférence (voir Appendices A, C)	S19
Terminologie des Services généraux	S19
Pourquoi avons-nous besoin d'une Conférence? <i>par Bernard B. Smith</i>	S20
La procédure du troisième Legs	S21
Organigramme de la Procédure du troisième Legs	S22
Stimuler l'intérêt pour les Services généraux	S23
Le principe de la rotation	S24
Les outils disponibles au BSG	S24

Chapitre Deux : Le groupe et son RSG

L'importance d'un groupe d'attache	S25
Le représentant auprès des Services généraux (<i>qualités, fonctions, soutien financier</i>)	S26
La structure de service dans le groupe des AA	S27
Durée du mandat et procédure d'élections	S27
RSG inactif	S28
Informations sur le groupe	S28
Fiche de renseignements d'un nouveau groupe	S29
Fiche de changement d'information d'un groupe	S30

Chapitre Trois : Le district et le RDR

Le district	S31
Le représentant du district auprès de la région (RDR) (<i>qualités, fonctions, soutien financier, mandat, mode d'élection</i>)	S31
RDR inactif	S33
L'adjoint au RDR	S33
Création de nouveaux districts	S33
Information sur le district	S34
Fiche de changement de RDR	S35

Chapitre Quatre : L'assemblée régionale et ses activités

Description d'une région	S36
L'assemblée régionale	S36
Composition	S37
Droit de vote (<i>procédure régionale</i>)	S37
Travailleurs de service inactifs	S37
Calendrier et lieu des assemblées	S37
Une assemblée d'élection type	S38
Une assemblée non électorale type	S39
Activités régionales	S39
Aide sur le programme de la Conférence annuelle	S39
Séances d'échanges de vues	S40
Archives régionales	S40
Bulletins régionaux	S41
Collaborer avec les intergroupes et les bureaux centraux	S41
Congrès dans les régions, états, provinces et territoires	S42
La formation d'une nouvelle région	S42
Demande de changement de territoire	S43
Lignes de conduite pour changement de limites territoriales	S43

Chapitre Cinq : Le comité régional

Composition du comité	S44
Le président (<i>fonctions, qualités</i>)	S44
<i>Suggestions pour présider les réunions de l'assemblée</i>	S45
Le secrétaire (<i>fonctions, qualités</i>)	S45
Le registraire (<i>fonctions, qualités</i>)	S45
Le trésorier (<i>fonctions, qualités</i>)	S46
Les autres dirigeants	S46
Les adjoints aux dirigeants du Comité	S46
Les anciens délégués	S46
Soutien financier	S47
Informations de la région	S47

Chapitre Six : Le délégué

Fonctions	S48
Durée du mandat	S49
Les dépenses	S49
Les qualités	S49
La rotation géographique dans la région	S50
Le délégué adjoint	S50
Expérience personnelle (<i>se préparer à la Conférence</i>)	S50
Le leadership chez les AA : un besoin tellement vital (extraits), <i>par Bill W.</i>	S51
Le compte rendu qui suit la Conférence	S52

Chapitre Sept : La réunion annuelle de la Conférence

Garanties générales de la Conférence	S54
Que se passe-t-il à la Conférence ?	S55
Qui peut soumettre des articles à l'ordre du jour ?	S55
Les membres de la Conférence	S55
Le vote	S56
Résolutions de la Conférence	S56
La Conférence peut-elle engager l'ensemble du Mouvement ? <i>par Bill W.</i>	S57
Le compte rendu donné aux membres des AA	S58

Chapitre Huit : Les comités de la Conférence

Réunions des comités	S59
Sélection des membres des comités	S59
Les comités de la Conférence (<i>noms et portée</i>)	S60
Les comités secondaires	S61

Chapitre Neuf : Le Conseil des Services généraux

Rôle des administrateurs dans la structure de la Conférence	S62
Composition	S63
Élection des administrateurs et dirigeants	S63
Qualités d'un bon administrateur	S64
Président du Conseil des Services généraux des AA	S65
Les administrateurs non alcooliques (classe A) (<i>fonctions, qualités, sélection</i>)	S65
Les administrateurs territoriaux (<i>fonctions, qualités, élection</i>)	S66
Carte des territoires, É.-U. et Canada	S66
Calendrier des élections dans les territoires	S67
Les administrateurs universels (<i>fonctions, qualités, élection</i>)	S67
Les administrateurs des Services généraux (<i>fonctions, qualités, élection</i>)	S68
Administrateurs honoraires	S69
Les comités du Conseil des Services généraux (<i>noms et fonctions</i>)	S69
Les membres nommés de comités (<i>fonction, qualités, élection</i>)	S70
Le Forum territoriaux	S71
Les Forums locaux	S71
La Réunion mondiale des Services	S71
La Réunion des Amériques	S72

Chapitre Dix : Les sociétés actives du Conseil

Relation du Conseil des Services généraux avec ses sociétés de service	S73
Le Fonds réservé du Conseil des Services généraux	S73
A.A. World Services, Inc. (<i>conseil corporatif, comités du Conseil,</i> <i>soutien financier</i>)	S74
AA Grapevine, Inc. (<i>conseil corporatif, soutien financier</i>)	S75
Le choix des directeurs non-administrateurs de AAWS et du Grapevine	S76
Marques déposées, logos et copyright	S76

Chapitre Onze : Le Bureau des Services généraux

Description	S78
Structure	S78
Services	S78
Organigramme de la Structure du BSG et de AAWS.....	S79
Archives,	S81
Édition	S81
Les finances.....	S82
Les publications d'AAWS.....	S82

Chapitre Douze : Le A.A. Grapevine

Description	S86
Nature de la revue	S87
Structure et financement.....	S87
Les activités du Grapevine	S88
La Viña	S89
Les produits dérivés du Grapevine et de La Viña	S89
Le site Web du A.A. Grapevine.....	S89
Les archives numériques du A.A. Grapevine.....	S90
Le rôle d'un représentant du Grapevine/La Viña.....	S90
Publications du Grapevine.....	S91
Directives pour la reproduction d'articles et de dessins	S92
Logo et illustrations.....	S92

Cartes des Régions, É.-U. et Canada	S93
--	------------

Appendice A Les statuts originaux de la Conférence, 1955	S95
---	------------

Appendice B Résolution de 1955	S100
---	-------------

Appendice C Les statuts actuels de la Conférence.....	S102
--	-------------

Appendice D Les groupes de délégués à la Conférence	S108
--	-------------

Appendice E Les règlements du Conseil des Services généraux.....	S111
---	-------------

Index.....	S122
-------------------	-------------

Changements dans cette édition.....	S125
--	-------------

Voici le Manuel du service chez les AA, une sorte de rejeton du « Manuel du Troisième Legs » qui a si bien servi le Mouvement depuis la première édition préparée par Bill W. en 1951. Tout ce qui forme la base des principes et modalités applicables au service dans le Mouvement a été retenu. Le contenu a été révisé et redistribué pour qu'il soit plus complet et plus commode.

Le Comité des actes et statuts de la Conférence a le mandat de réviser et d'approuver les mises à jour et corrections annuelles au *Manuel du service chez les AA et des Douze Concepts des services mondiaux*. Une révision a été approuvée par la Conférence des Services généraux de 1999.

L'héritage du service chez les AA

par Bill W.¹

Notre Douzième Étape – la transmission du message – constitue le service de base que rend l'association des AA : c'est là notre objectif premier et notre principale raison d'être. Il y a donc plus, chez les AA, qu'un ensemble de principes ; il s'agit d'une association d'alcooliques engagés dans l'action. Nous devons transmettre le message si nous ne voulons pas dépérir nous-mêmes ni laisser mourir ceux qui n'ont pas connu la vérité.

Par conséquent, un service chez les AA, c'est tout ce qui nous permet d'atteindre un camarade qui souffre encore : la Douzième Étape elle-même, un simple coup de fil qui a coûté quelques sous, une tasse de café, jusqu'au Bureau des Services généraux chargé des initiatives nationales et internationales. La somme de tous ces services constitue notre Troisième Legs, le Service.

Parmi les services, on inclut les lieux de réunion, la coopération avec les hôpitaux, ainsi que les bureaux d'intergroupe ; les services, ce sont aussi les brochures, les livres, la publicité favorable de toute nature. Les services requièrent des comités, des délégués, des administrateurs, et des conférences. Il ne faut pas oublier les contributions volontaires qui leur sont nécessaires et qui proviennent de l'intérieur du Mouvement.

Un élément vital de la croissance des AA

Qu'ils soient pris en charge par des membres, des groupes, des régions ou l'ensemble du Mouvement, ces services sont un élément vital à notre existence et à notre croissance.

¹ Bill a écrit ces mots en 1951. Son texte est donc le reflet détaillé de cette période.

Nous ne saurions pas non plus rendre notre Mouvement plus simple en abolissant de tels services. On ne ferait que s'attirer complication et confusion.

Quel que soit donc le service, nous n'avons qu'une question à nous poser : « Ce service répond-il vraiment à un besoin ? » Si oui, nous devons le maintenir si nous ne voulons pas manquer à notre mission envers ceux qui ont besoin des AA et qui les recherchent.

L'ensemble des services les plus importants chez les AA, bien qu'ils soient les moins bien compris, sont ceux qui nous permettent de fonctionner comme un tout : il comprend le Bureau des Services généraux, A.A. World Services, Inc., The A.A. Grapevine, Inc., et le Conseil d'administration, dont l'appellation officielle est *The General Service Board of Alcoholics Anonymous*. Notre unité mondiale et une bonne part de notre croissance à partir des débuts sont directement attribuables à cet ensemble d'activités vivifiantes.

Jusqu'en 1950, l'ensemble de ces services était dévolu à quelques membres de la première heure, à plusieurs amis non alcooliques et au Dr Bob et à moi-même. Pendant toutes les années de l'enfance du Mouvement, nous, les pionniers, avons été les administrateurs des Alcooliques anonymes en nous nommant nous-mêmes.

Une association prête à se prendre en mains

Nous avons alors compris que le Mouvement était sorti de l'enfance, que notre association avait la préparation et la capacité voulues pour prendre ces responsabilités à notre place. Il y avait un autre motif urgent de procéder à ce changement. Comme les pionniers n'étaient pas éternels, les nouveaux responsables seraient pratiquement inconnus des groupes désormais répandus dans tout l'univers. Sans un lien direct avec les Alcooliques anonymes, les éventuels administrateurs seraient absolument incapables de réussir seuls.

En conséquence, il nous fallait constituer une conférence représentative de nos membres et lui faire rencontrer chaque année notre conseil d'administration de New York pour qu'il assume la responsabilité immédiate de préserver la tradition des AA et de diriger le fonctionnement de nos principaux services. À défaut de quoi, il devenait inévitable qu'un jour, tant ce conseil d'administration à peu près inconnu des membres que les services trop peu compris dispensés par le bureau principal seraient voués à l'échec.

Supposons que ces éventuels administrateurs, pour ainsi dire laissés à eux-mêmes, commettent une sérieuse bétise. Supposons que, sans autre lien avec les AA, ils cherchent, dans une période de crise ou de grave difficulté, à prendre position en notre nom. Ainsi coupés de tout contact avec l'ensemble du Mouvement, comment pourraient-ils faire ? L'effritement de nos principaux services serait alors inévitable. Et si effectivement, selon une telle hypothèse, nos services mondiaux se désintégraient, comment parviendrait-on à les reconstruire ?

Telles furent, en bref, les considérations qui ont conduit à la formation de la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes. Je décrirai plus loin et plus en détail les divers événements qui sont désormais passés à l'histoire des AA.

Cette assemblée délibérante qui porte le nom de Conférence est composée de délégués élus dans les diverses régions des États-Unis et du Canada, aujourd'hui quatre-vingt-treize, ainsi que des membres de notre Conseil, des administrateurs de A.A.W.S., Inc. et The A.A. Grapevine, Inc., auxquels s'ajoutent une quarantaine de membres du personnel des Services généraux et du Grapevine. La première réunion annuelle de la Conférence s'est tenue en 1951. Par la suite, la Conférence s'est réunie au mois d'avril ou mai chaque année à New York². Elle a connu un immense succès, portant à son compte nombre de résolutions qui ont bien servi l'association au cours de ces années de croissance et de développement.

2 Sauf en 1955, où la Conférence a eu lieu à St.Louis, Missouri.

Faits marquants de l'histoire des services

Partons au début. Un certain jour de 1937, dans la maison du Dr Bob, à Akron, nous faisons le bilan, lui et moi, de plus de deux années de travail. Pour la première fois, nous avons constaté qu'il était possible d'en venir au rétablissement massif des alcooliques. Nous comptions alors deux groupes modestes, mais solides, situés à New York et à Akron, sans compter quelques membres éparpillés ici et là. Comment ce petit nombre d'alcooliques abstinents allait-il pouvoir porter la bonne nouvelle aux millions d'autres dans le monde entier ? C'était là le problème.

Sans attendre, le docteur Bob et moi avons rencontré dix-huit membres du groupe d'Akron à la résidence de T. Henry Williams, un infatigable ami non alcoolique. Certains membres du groupe d'Akron pensaient toujours qu'il valait mieux nous en tenir à la méthode du bouche à oreille ; mais la majorité croyait qu'il nous fallait désormais nos propres hôpitaux avec un personnel rémunéré et, surtout, dans l'intérêt des autres alcooliques, il nous fallait un livre pour leur expliquer nos méthodes et leurs résultats. Ces projets allaient exiger des sommes considérables – des millions de dollars, sans doute. (Nous ne savions pas que les millions auraient encore mieux assuré notre ruine que la plus parfaite indigence.) Et donc, l'assemblée d'Akron m'a mandaté pour lancer une collecte de fonds à New York. De retour à la maison, le groupe de New York s'est trouvé en parfait accord avec ce projet. Un certain nombre des nôtres se sont aussitôt mis au travail.

Nos premiers problèmes financiers

Par l'entremise de mon beau-frère, le Dr L. V. Strong, Jr, le seul ami qui me restait encore et le confident de mes pires déboires d'alcoolique, nous sommes entrés en contact avec Willard S. Richardson, un associé de longue date et un ami de la famille Rockefeller. M. Richardson n'a pas tardé à s'enthousiasmer et bientôt, certains de ses propres amis se sont montrés intéressés. À l'hiver de 1937, une réunion a été convoquée au bureau de John D. Rockefeller, Jr. M. Richardson et son groupe étaient présents, de même que le Dr William D. Silkworth, quelques alcooliques d'Akron et de New York, le docteur Bob et moi-même. Au terme d'une longue discussion, nous avons convaincu nos nouveaux amis que nous avions un urgent besoin d'argent – et en grosse quantité par surcroît.

L'un d'entre eux, Frank Amos, s'est rendu peu après à Akron, au début de 1938, pour se renseigner sur le groupe local. Il est revenu avec un rapport très enthousiaste, et M. Richardson s'est empressé d'en informer John D. Rockefeller, Jr. M. Rockefeller a été très impressionné, mais il a quand même refusé de verser un montant considérable pour que notre association ne prenne pas une allure professionnelle. Néanmoins, il a fait un don de 5000 \$. On a utilisé cette somme pour permettre au Dr Bob et à moi-même de vivre pendant l'année 1938. Nous étions encore loin de nos rêves d'hôpitaux, de missionnaires, de publications et de prospérité financière. La situation pouvait sembler très pénible à l'époque, mais c'était sans doute la plus belle chance qui a jamais été offerte aux AA.

Les idées de M. Rockefeller ne nous ont pas empêchés de redoubler d'efforts pour persuader ses amis qu'il nous fallait désespérément plus d'argent. Ils ont finalement reconnu qu'il nous en fallait davantage, ou en tous cas, suffisamment pour préparer un manuel décrivant nos méthodes et notre expérience.

À la fin du printemps de 1938, j'avais achevé la première rédaction de ce qui correspond aujourd'hui aux deux premiers chapitres du livre *Alcoholics Anonymous*. Nous en utilisions des exemplaires photocopiés pour les annexer au prospectus de ce qui allait être une vaine campagne de financement. Aux réunions du conseil, qui se tenaient alors mensuellement, nos amis non alcooliques compatissaient à notre insuccès. Près de la moitié

des cinq mille dollars consentis par M. Rockefeller avaient été appliqués au paiement de l'hypothèque grevant la maison du Dr Bob. Le reste, partagé entre nous deux, n'allait évidemment pas faire long feu. L'avenir s'annonçait vraiment très sombre.

Le Mouvement devient son propre éditeur

C'est alors que Frank Amos a pensé à un vieil ami, Eugene Exman, responsable des livres religieux à la maison d'édition Harper. Il m'a envoyé chez Harper, où j'ai montré à M. Exman les deux chapitres du livre que nous voulions publier. À ma grande joie, M. Exman a été impressionné. Il croyait bien que la maison Harper pourrait m'avancer 1500 \$ de droits d'auteur pour effectuer le travail. Pour les fauchés que nous étions, c'était une fortune.

Mais notre enthousiasme à cette proposition s'est bien vite refroidi. D'abord, parce qu'une fois le livre terminé, nous aurions une dette de 1500 \$ envers la maison Harper, et si, comme nous le souhaitions, ce livre devait amener beaucoup de publicité au Mouvement, comment pourrions-nous trouver l'aide nécessaire pour répondre aux demandes d'information qui ne manqueraient sans doute pas d'affluer par milliers ?

De plus, il y avait un autre problème, sérieux celui-là. Si notre livre devait devenir le manuel de base des Alcooliques anonymes, des mains étrangères en seraient propriétaires. Il ne faisait aucun doute que notre association devait être le propriétaire et l'éditeur de ses propres publications. Aucun éditeur, si compétent fût-il, ne devait détenir notre actif le plus précieux.

Deux membres du groupe ont alors acheté des formulaires de certificats d'actions. Sur les certificats, ils ont écrit : « Works Publishing, valeur nominale : 25 \$ ». Mon ami Hank P. et moi-même propositions aux alcooliques et à leurs amis de New York d'acheter des actions de cette nouvelle société. Ils se sont moqués de nous en disant : qui achètera des actions d'une publication encore à écrire ?

Il fallait trouver le moyen de persuader ces acheteurs craintifs. Nous sommes donc allés chez Reader's Digest, où nous avons raconté au rédacteur en chef l'histoire de notre association naissante et de notre projet de livre. Comme l'idée lui a beaucoup plu, il nous a promis qu'au printemps de 1939, date à laquelle nous pensions que notre livre serait terminé, le Reader's Digest publierait un article sur les AA – sans oublier d'y mentionner le livre, naturellement.

Voilà ce qui allait faire mousser les ventes. Avec un pareil coup de pouce, ce livre en préparation pourrait se vendre à la tonne. C'était immanquable. Les alcooliques de New York et leurs amis n'ont pas tardé à changer d'avis sur les actions de Works Publishing. Ils ont commencé à en acheter, par versements échelonnés dans la plupart des cas.

Ruth Hock, notre secrétaire non alcoolique, tapait à la machine et moi, je lui dictais lentement le texte qui allait composer les chapitres du nouveau livre. Pendant des mois, les groupes de New York et d'Akron alimentaient leurs réunions de discussions violentes à propos des ébauches que j'avais préparées et du contenu que chacun aurait souhaité y trouver. Je jouais bien plus le rôle d'arbitre que celui d'auteur. Entre-temps, les membres d'Akron et de New York, ainsi que deux autres de Cleveland, ont commencé à rédiger leurs histoires : en tout, il y avait vingt-huit récits.

Lorsque notre projet de livre fut sur le point d'être complété, nous nous sommes rendus chez le rédacteur en chef du *Reader's Digest* pour lui demander l'article promis. Il nous a regardés d'un air égaré et c'est à peine s'il pouvait nous reconnaître. Puis, la bombe a éclaté. Il nous a raconté que plusieurs mois plus tôt, il avait soumis notre proposition à son conseil éditorial et qu'il avait été carrément débouté. Se confondant en excuses, il a admis qu'il avait platement oublié de nous informer de la décision. C'était le coup de massue.

Entre-temps, dans notre optimisme, nous avons commandé 5000 exemplaires du nouveau livre, à même des ressources de rien du tout. Comme nous, l'imprimeur avait compté sur le *Reader's Digest*. Il se retrouverait bientôt avec 5000 livres dans son entrepôt, mais sans clients pour les acheter.

Le livre a finalement paru en avril 1939. À notre demande, le *New York Times* a publié une critique. De même, le Dr Harry Emerson Fosdick nous en a préparé une, également très favorable, mais rien n'y fit. Le livre ne se vendait tout simplement pas. Nous étions criblés de dettes. Le shérif nous avait rendu visite dans notre bureau de travail de Newark, et le propriétaire avait vendu la maison où Lois et moi habitions à Brooklyn. Elle et moi nous nous retrouvions à la rue, puis au crochet de nos charitables amis des AA.

Je ne saurai jamais comment nous avons pu traverser l'été de 1939. Hank P. a dû reprendre un emploi. Notre fidèle Ruth s'est contentée, pour son salaire, de quelques actions de la défunte société d'édition. Un de nos amis AA nous a offert son camp d'été, un autre nous a prêté une voiture.

Les AA font la manchette

En septembre 1939, la chance nous a souri pour la première fois. Le magazine *Liberty*, alors dirigé par Fulton Oursler, qui allait devenir un de nos grands amis, publiait, sous la plume de Morris Markey, un article intitulé « *Alcoholics and God* ». La réaction fut instantanée. Une avalanche de quelque huit cents lettres venant d'alcooliques ou de familles d'alcooliques s'est abattue sur nous. Ruth a répondu à chacune d'entre elles, prenant soin d'inclure un feuillet publicitaire sur le nouveau livre *Alcoholics Anonymous*. Le livre a commencé à se vendre peu à peu. Puis le journal *Cleveland Plain Dealer* a fait paraître une série d'articles sur les Alcooliques anonymes. Aussitôt, les groupes de Cleveland se sont mis à croître comme des champignons, passant d'une poignée de membres à plusieurs centaines. Le débit des ventes continua d'augmenter, de sorte que petit à petit, nous avons pu passer tant bien que mal à travers cette année difficile.

Depuis le début de 1938, M. Rockefeller n'avait pas donné de nouvelles. Mais en 1940, il a effectué un retour spectaculaire. Son ami, M. Richardson, s'est présenté à une réunion de notre conseil d'administration avec un large sourire pour nous annoncer que M. Rockefeller voulait offrir un banquet aux Alcooliques anonymes. La liste des invités comprenait une impressionnante brochette de notables. Tous ensemble, d'après nos calculs, ils devaient bien valoir au-delà d'un milliard de dollars.

Le banquet a eu lieu au début de février au club *Union League* de New York. Le Dr Harry Emerson Fosdick a fait notre éloge, suivi par l'éminent neurologue, le Dr Foster Kennedy. Puis le docteur Bob et moi-même avons fait une présentation sur AA à cet auditoire. Certains membres d'Akron et de New York, dispersés parmi les convives, ont répondu à des questions. Tout ce beau monde manifestait toujours un peu plus de sympathie et d'intérêt. Ça y est, pensions-nous, nos problèmes d'argent sont réglés!

Nelson Rockefeller s'est ensuite levé pour parler au nom de son père, retenu par la maladie. Son père était très heureux, dit-il, que les invités à ce banquet aient pu être témoins des débuts prometteurs de la nouvelle association des Alcooliques anonymes. Rarement, poursuivit Nelson, son père avait manifesté autant d'intérêt envers une cause. Mais, de toute évidence, puisque cette association était une œuvre de simple bonne volonté, où chacun voit à transmettre un message à son voisin, il n'y fallait que peu ou pas d'argent. À ces mots, notre enthousiasme tomba. À la fin du discours de M. Rockefeller, tous les invités, cette brochette de capitalistes évaluée à un milliard de dollars, se sont levés de table et sont partis sans laisser un sou.

Le lendemain, John D. Rockefeller, Jr. écrivait à tous les convives du banquet et même

aux invités qui n'étaient pas présents. Il leur redisait son entière confiance et son vif intérêt à l'endroit du Mouvement. Puis, tout à la fin de sa lettre, il annonçait tout bonnement qu'il faisait un don de 1 000 \$ aux Alcooliques anonymes !

Ce n'est que beaucoup plus tard que nous avons compris le véritable service que nous avait rendu M. Rockefeller. Au risque de se rendre ridicule, il s'était levé à la face du monde entier pour proclamer son appui à une association très modeste d'alcooliques en difficulté. Devant tous ces inconnus, il s'était rendu très vulnérable. Il s'était sagement montré peu prodigue de son argent, mais il avait généreusement donné de sa propre personne. À ce moment précis, John D. Rockefeller, Jr. venait de nous épargner les périls du professionnalisme et de la gestion de grands biens. Il n'aurait pu faire davantage.

Les AA atteignent les deux mille membres

Suite à ces événements, à la fin de 1940, le nombre des membres du Mouvement avait atteint le chiffre d'environ deux mille. À même les contributions faites après le banquet, le Dr Bob et moi avons commencé à recevoir 30 \$ chacun par semaine. Ce fut tout un soulagement. Lois et moi sommes allés demeurer dans une toute petite chambre du tout premier club des AA, dans la 24e rue de Manhattan.

Le plus important, c'est que l'augmentation de la vente des livres a permis d'établir un bureau principal pour l'ensemble du pays. De Newark, N.J., où s'était écrit le livre des AA, nous avons déménagé rue Vesey, au nord du secteur de Wall Street, à New York. Nous avons loué un modeste bureau de deux pièces juste en face de l'annexe du Bureau de poste de la rue Church. C'est là que se trouvait la fameuse case postale 658, toute prête à recevoir les milliers de demandes d'information qui allaient effectivement y affluer. C'est alors que Ruth, qui n'est pourtant pas une alcoolique, est devenue la première secrétaire nationale des AA ; pour ma part, j'étais devenu une sorte d'homme à tout faire au bureau principal.

Pendant toute l'année 1940, la vente du livre constituait le seul soutien financier de notre bureau toujours en difficulté. Tous les revenus servaient, jusqu'au dernier sou, à payer le travail effectué dans ce bureau. Chaque demande d'information obtenait une réponse écrite, chaleureuse et personnelle. Si les alcooliques concernés, ou leurs proches, continuaient de manifester de l'intérêt, nous maintenions la correspondance. Grâce à ces lettres et au livre *Alcoholics Anonymous*, de nouveaux groupes avaient commencé à se former.

Le début des services aux groupes

Mieux encore, nous avions des listes de candidats dans plusieurs grandes et petites villes des États-Unis et du Canada. Nous remettions ces listes à des membres qui faisaient partie de groupes déjà établis et qui devaient voyager à cause de leur travail. Grâce à ces courriers, nous entretenions la correspondance de façon continue, et eux fondaient sans cesse de nouveaux groupes. Nous avions même, à l'intention de ces voyageurs, composé un répertoire des groupes.

Bientôt, un service auquel nous n'avions pas pensé a été mis sur pied. Comme les nouveaux groupes ne rencontraient que rarement leurs parrains voyageurs, ils s'adressaient à notre bureau de New York pour obtenir des solutions à leurs innombrables problèmes. Par courrier, nous leur retransmettions l'expérience de plus vieux groupes. Peu de temps après, comme nous le verrons, ce service allait devenir très important.

Dans l'intervalle, certains actionnaires de la société d'édition *Works Publishing* commençaient à s'impatienter. Tous les profits du livre, déploraient-ils, étaient consacrés au travail de bureau des AA. Quand allaient-ils recevoir leur argent, si jamais cela arrivait ?

D'autre part, nous avons pris conscience que le livre *Alcoholics Anonymous* devait devenir la propriété du Mouvement dans son ensemble. À l'époque, un tiers appartenait aux quarante-neuf actionnaires, un autre tiers à mon ami Hank P., et le reste, à moi-même.

Pour commencer, nous avons fait vérifier les livres de la société *Works Publishing* et nous l'avons légalement constituée. Hank et moi avons versé nos actions à la Fondation alcoolique (le nom que portait alors notre conseil d'administration). C'était les actions que nous avions prises en retour des services rendus. Mais les quarante-neuf autres actionnaires avaient réellement contribué en argent. Il faudrait donc les rembourser en espèces. Mais où diable allions-nous trouver l'argent ?

L'aide qu'il nous fallait s'est présentée en la personne de A. LeRoy Chipman. C'était un ami et un associé de John D. Rockefeller, Jr. et nous l'avions récemment nommé membre du Conseil de la Fondation. Il a persuadé M. Rockefeller, deux de ses fils et quelques invités du banquet de prêter 8000 \$ à la Fondation. Ce montant a rapidement effacé notre dette de 2500 \$ à Charles B. Towns³, nous a aussi débarrassé de quelques factures de moindre importance, et rendu possible le rachat des actions en circulation. Deux ans plus tard, la vente du livre *Alcoholics Anonymous* avait eu tellement de succès que nous pouvions rembourser entièrement le prêt de M. Rockefeller.

Jack Alexander parle des AA

Le printemps de 1941 nous a apporté un gros lot. Ayant décidé de publier un reportage sur les Alcooliques anonymes, le *Saturday Evening Post* y a affecté Jack Alexander, un de ses rédacteurs-vedettes. Comme il venait de compléter un reportage sur le crime organisé au New Jersey, Jack nous prenait un peu à la blague. Mais très vite, il s'est « converti » aux AA, même s'il n'était pas alcoolique. Il a passé tout un mois chez nous, travaillant du matin jusqu'au soir. Le docteur Bob, moi-même, les anciens des premiers groupes d'Akron, New York, Philadelphie et Chicago, ne comptons plus les heures passées avec lui. Une fois pénétré de son sujet jusqu'à la moelle des os, il a rédigé un article qui a ébranlé les alcooliques et leurs proches dans le pays tout entier. L'article faisait la une dans l'édition du 1er mars 1941 du *Saturday Evening Post*.

Ce fut alors le déluge. Les appels au secours – au nombre de six mille – affluaient au bureau de New York en provenance d'alcooliques ou de leurs proches. Au début, nous pigions au hasard de cette avalanche de lettres qui tantôt nous faisaient rire et tantôt nous faisaient pleurer. Comment répondre à toutes ces lettres émouvantes ? Il allait de soi que Ruth et moi ne pourrions jamais y arriver seuls. Nous ne pouvions nous contenter d'une lettre type. Il fallait répondre à chacune avec une attention personnelle. Les groupes pourraient aider. Jusque-là, nous ne leur avions jamais rien demandé, mais cette fois, c'était sûrement leur affaire, ou c'était l'affaire de personne. Il y avait un énorme travail de Douzième Étape à accomplir, et il fallait le faire rapidement.

Nous avons donc exposé le problème aux groupes, et ils sont entrés dans le jeu. À cette époque, la norme de la contribution volontaire annuelle était fixée à un dollar par membre. Les administrateurs de la Fondation ont accepté de gérer ces fonds en les plaçant dans un compte réservé aux besoins du bureau seulement.

Nous avons entrepris l'année 1941 avec deux mille membres et nous l'avons terminée avec huit mille. Ces chiffres donnent une idée du grand impact produit par l'article du *Saturday Evening Post*. Ce n'était cependant que le début d'un flot continu d'appels au secours qui déferle encore aujourd'hui au Bureau des Services généraux, en provenance de plusieurs milliers de personnes et de nouveaux groupes un peu partout dans le monde.

3 Propriétaire de Towns Hospital de New York; son prêt nous a permis de publier le Big Book.

Cette expansion phénoménale a soulevé un autre problème de taille. Projetés en vedette sous les yeux de la nation, nous devons apprendre le métier des relations publiques à grande échelle. Une opinion publique défavorable risquait de freiner notre croissance, sinon de la figer tout à fait. Au contraire, la confiance enthousiaste de l'opinion publique pouvait faire gonfler nos rangs au-delà de toute espérance. La démonstration en était faite par l'article du *Post*.

Il a fallu beaucoup de temps avant de trouver les bonnes réponses à tous nos problèmes de relations publiques. Au terme de nombreuses expériences, parfois marquées d'erreurs coûteuses, nous avons découvert les attitudes et les méthodes qui nous réussiraient le mieux. Les plus importantes se retrouvent aujourd'hui dans nos Traditions : protéger l'anonymat à cent pour cent dans les communications publiques ; ne jamais utiliser le nom des AA pour d'autres causes, si nobles soient-elles ; ne jamais cautionner ces causes ni nous y associer ; nous en tenir au seul but des Alcoooliques anonymes ; ne pas verser dans le professionnalisme ; établir nos relations publiques sur l'attrait plutôt que sur la réclame. Ainsi se formulaient certaines leçons apprises à dure école.

Servir l'ensemble du Mouvement

Jusqu'ici, dans l'histoire du Mouvement, nous avons fait état de la Fondation, du livre des AA, de la multiplication de brochures de documentation, des réponses faites aux innombrables appels au secours, des solutions apportées aux problèmes soumis par les groupes, des merveilleuses premières expériences de nos relations publiques, autant de faits et gestes qui ont commencé à faire partie du nombre toujours croissant de services dispensés à la grandeur du Mouvement. Enfin, notre association commençait vraiment à fonctionner comme un tout.

Mais les années 1941-1945 devaient nous apporter des rebondissements encore plus significatifs. Le bureau de la rue Vesey a été déménagé à New York, avenue Lexington, juste en face de la gare Grand Central. Nous n'étions pas sitôt installés que des visiteurs nous ont assiégés car, pour la première fois, ils ont commencé à considérer les Alcoooliques anonymes comme un concept visionnaire pour la terre entière.

Avec un tel rythme de croissance dans le Mouvement, le BSG devait lui aussi se développer. D'autres alcoooliques ont été embauchés. Avec la spécialisation du travail, des services distincts ont commencé à se créer. Aujourd'hui, le bureau en compte beaucoup : services aux groupes, relations publiques et avec l'étranger ; Conférence annuelle, services administratifs, expédition, comptabilité, secrétariat, services particuliers aux membres isolés, à ceux dans les prisons et les hôpitaux.⁴

Les grandes lignes de nos Traditions ont principalement été inspirées par la correspondance et par notre expérience grandissante des relations publiques. À la fin de 1945, un bon ami des AA a suggéré de dégager de toute cette masse d'expérience un ensemble de principes généraux. Ces principes, rédigés simplement, devaient présenter des solutions éprouvées aux divers problèmes vécus par les AA dans leur effort pour vivre et travailler ensemble, et pour mettre notre association en relation avec le monde extérieur.

Si nous étions devenus capables de définir nos positions avec assez d'assurance sur des points comme l'adhésion des membres, l'autonomie des groupes, l'objectif unique, le refus de cautionner d'autres entreprises, le professionnalisme, les controverses publiques, les divers aspects de l'anonymat, alors nous pouvions rédiger un code de nos principes. Il est évident qu'un tel code basé sur la tradition ne pourrait jamais constituer un règlement for-

4 D'autres services se sont ajoutés depuis 1955.

mel. Mais il pourrait servir de guide fiable à nos administrateurs, aux membres du bureau principal et, plus particulièrement, aux groupes vivant de graves crises de croissance.

Comme nous étions au bureau principal, et donc au centre de toute l'activité, ce travail nous incombait donc. Avec l'aide de mes collègues de travail, je me suis mis à l'œuvre. Il en a résulté les Traditions des Alcoolistes anonymes, dans leur version dite intégrale, qui ont été publiées pour la première fois dans la revue Grapevine de mai 1946.⁵ J'ai ensuite rédigé d'autres articles pour expliquer les Traditions en détail. Ils ont été publiés plus tard dans divers numéros du Grapevine.

Des débuts difficiles pour les traditions

Le premier accueil fait aux Douze Traditions était à la fois intéressant et amusant. Le moins qu'on puisse dire, c'est que les réactions étaient partagées. Seuls les groupes aux prises avec les plus graves difficultés les ont prises au sérieux. Dans certains milieux, la réaction a été violente, surtout chez les groupes qui avaient déjà une longue liste de statuts et règlements dits de « sécurité ». Ailleurs, c'était souvent l'indifférence. Plusieurs de nos « intellectuels » clamaient avec force que ces Traditions ne reflétaient rien d'autre que la somme de mes espoirs et de mes craintes personnelles pour l'avenir des Alcoolistes anonymes.

J'ai donc entrepris de voyager pour promouvoir le plus possible les nouvelles Traditions. Au début, les gens m'accordaient une attention polie, même s'il est arrivé, je dois bien l'avouer, que certains s'endorment au cours de mes premières allocutions sur le sujet. Puis, après un certain temps, j'ai reçu des lettres où étaient exprimés ainsi les sentiments des membres : « Bill, nous serions enchantés que tu viennes nous adresser la parole. Viens nous raconter où tu cachais tes bouteilles et tous les détails de l'extraordinaire coup de foudre spirituel que tu as connu. Mais pour l'amour du ciel, ne dis plus un mot de ces satanées Traditions ! »

En fait, la situation a complètement changé avec le temps. À peine cinq ans plus tard, plusieurs milliers de membres, réunis au Congrès de Cleveland en 1950, ont affirmé que les Douze Traditions des AA contenaient le programme le plus apte à faire évoluer notre association et à la conserver dans l'unité pour toujours.

L'intérêt du monde médical

Déjà, à cette époque, les AA s'étaient assuré un accueil encore plus favorable dans le monde médical. Deux des plus grandes associations médicales des États-Unis ont créé un précédent. En 1944, le *New York Medical Society* m'a invité à présenter un exposé lors de sa réunion annuelle. Au terme de cet exposé, trois des nombreux médecins présents se sont levés pour donner leur plein appui à notre Mouvement. C'était le docteur Harry Tiebout, le premier de nos amis dans les rangs des psychiatres, le docteur Kirby Collier, lui aussi un psychiatre comptant parmi nos amis et un des premiers promoteurs du Mouvement, et le docteur Foster Kennedy, un neurologue de réputation internationale. La *Medical Society* elle-même a fait alors un pas de plus. Elle nous a autorisés à publier, sous forme de brochure, mon exposé et les avis favorables des trois médecins. En 1949, l'expérience a été répétée, cette fois par l'*American Psychiatric Association*. On m'a invité à prendre la parole lors de sa réunion annuelle tenue à Montréal. Mon allocution a paru dans *American Journal of Psychiatry* et on nous a accordé la permission de la reproduire.⁶

⁵ En fait, c'était le numéro du Grapevine d'avril 1946.

⁶ Publiée sous le titre : « Trois causeries à des sociétés médicales, par Bill W »

Au cours des années 1940, deux hôpitaux ont répondu à tous ces besoins urgents et ont donné des exemples éclatants de la collaboration possible entre le monde médical et les AA. À l'hôpital St Thomas d'Akron, le Dr Bob et la merveilleuse Sœur Ignatia, avec le concours du personnel de l'hôpital, ont pris en charge une unité consacrée à l'alcoolologie. On avait déjà donné des soins à cinq mille alcooliques lorsque le docteur Bob est mort en 1950. À New York, l'hôpital Knickerbocker a confié une unité de soins à notre premier ami du monde médical, le docteur William Duncan Silkworth. Il était assisté par une infirmière rousse du nom de Teddy, membre des AA. Ce fut dans ces deux hôpitaux et grâce à ces pionniers qu'a été mis au point un mariage des meilleures techniques offertes par le monde médical et les AA.

La disponibilité de soins hospitaliers convenables était et demeure une de nos grandes difficultés. C'est pourquoi le Bureau des Services généraux a fait connaître cette première expérience hospitalière, avec ses nombreux développements et rebondissements ultérieurs, à tous les groupes du monde, ce qui représente un autre service fondamental.

Épidémie de bris d'anonymat

Une grave menace à la préservation de notre bien-être est survenue à peu près à la même époque. Des membres généralement bien intentionnés ont commencé à manquer un peu partout à la consigne de l'anonymat. Parfois, ils voulaient utiliser le nom des AA pour annoncer et aider d'autres causes. D'autres voulaient tout simplement que leur nom et leur photo paraissent dans le journal. Être photographié en compagnie du gouverneur ne manquerait pas de rendre un fier service au Mouvement, pensaient-ils. (Plus tôt, je m'étais moi-même rendu coupable de la même erreur.) Mais nous nous sommes enfin rendu compte de l'effroyable menace qui aurait pesé sur le Mouvement si tous nos promoteurs impulsifs s'en donnaient à cœur joie sur les tribunes publiques. Plusieurs dizaines en étaient déjà à ce stade.

Notre bureau des Services généraux s'est donc attaqué à la tâche. Nous avons adressé des remontrances, délicates, il va sans dire, à chaque contrevenant. Nous avons même envoyé des avis à presque tous les journaux et toutes les stations de radio, leur expliquant pourquoi les membres des AA devaient garder l'anonymat dans les communications publiques. De même, ajoutons-nous, les AA s'abstiennent de solliciter des fonds : nous payons nous-mêmes nos frais.

L'expansion des services dispensés par le BSG

Pour garder bien actif ce réseau sans cesse croissant de services vitaux, nos bureaux ont dû continuer de prendre de l'expansion. Le BSG a déménagé dans la 44e Rue.⁷

Notre éventail de services peut prendre la forme apparente d'une grosse entreprise aux yeux de certaines personnes. Mais quand on songe à l'ampleur et au rayonnement du Mouvement de nos jours, on se rend compte que c'est une impression tout à fait fautive. En 1945, par exemple, nous avions en moyenne un employé rémunéré pour 98 groupes ; en 1955, le rapport était passé à 1 pour 230⁸. Il semble donc assuré que nous n'aurons jamais à porter le fardeau d'une organisation dispenseuse et bureaucratique.

On ne saurait donner une description fidèle de nos services à travers le monde sans reconnaître à sa pleine valeur l'énorme contribution de nos administrateurs non alcoo-

⁷ Plus tard, il est déménagé au 305 de la 45e Rue, puis à 468 Park Avenue Sud. Depuis 1992, les bureaux sont situés à 475 Riverside Drive, N.Y.

⁸ En 2016, les services étant encore plus étendus, un employé du BSG sert environ 800 groupes aux États-Unis et au Canada.

liques. Dans le cours de toutes ces années, ils ont fourni une somme incroyable de temps et d'effort ; dans leur cas, il s'agissait vraiment d'un travail fait avec amour. Certains d'entre eux, comme Jack Alexander, Fulton Oursler, Leonard Harrison et Bernard Smith, ont mis à généreuse contribution leur compétence d'écrivain, de travailleur social, de financier ou de juriste. Leur exemple trace la voie, dans ces derniers temps, à d'autres administrateurs non alcooliques.

Comme je l'ai déjà signalé, dans les années quarante, il planait sur notre organisation une redoutable menace pour notre avenir : le docteur Bob et moi-même, de concert avec notre conseil d'administration, avions l'entière responsabilité de la gestion des services du Mouvement.

Peu avant les années 1950 et 1951, nous avons commencé à discuter des avantages à former un genre de conseil consultatif composé de membres. Nous nous demandions si nous avions besoin d'une conférence où il y aurait davantage de membres élus par les AA eux-mêmes ; ces membres seraient chargés d'examiner annuellement le travail du bureau principal et ils formeraient un organisme devant lequel auraient à répondre les administrateurs, en sorte, une conscience qui guiderait notre action dans le monde entier.

Mais ce projet rencontrait des oppositions persistantes et il ne s'est rien produit pendant plusieurs années. Une telle entreprise, disait-on, coûterait cher. Et, pire, ce serait peut-être plonger le Mouvement dans de dangereuses politocalleries quand viendrait le temps d'élire les délégués à la conférence. Puis le docteur Bob est tombé malade, d'une maladie mortelle. Finalement, en 1950, aiguillonnés par l'inéluctable logique de la situation, les administrateurs nous autorisèrent, le docteur Bob et moi, à ébaucher le système dont il est question dans ce manuel. C'était un système qui prévoyait une Conférence des Services généraux des AA, un système qui permettait à notre association d'assumer la responsabilité entière et permanente de la conduite de ses affaires les plus vitales.

La création de la Conférence

C'était une chose d'admettre la nécessité de former une Conférence des Services généraux, mais c'en était une tout autre que de dresser un plan qui la rendrait viable. On peut disposer assez rapidement des questions de coûts attachés à la formation d'une telle Conférence, mais comment donc allions-nous endiguer les risques de politocalleries, avec toutes ces inévitables courses au prestige et aux vains honneurs ? Combien faudrait-il de délégués, et d'où viendraient-ils ? Une fois rendus à New York, comment allaient-ils se situer par rapport au conseil d'administration ? Quelle serait la nature exacte de leurs devoirs et prérogatives ?

Gardant à l'esprit toutes ces nombreuses et lourdes préoccupations, et non sans quelque inquiétude, j'ai entrepris d'esquisser un projet avec la collaboration soutenue de Helen B., qui faisait partie du personnel et du Mouvement.

Même si un jour la Conférence était appelée à inclure des membres de tous les pays du monde, nous avons cru préférable que les premiers délégués ne viennent que des États-Unis et du Canada. On pourrait accorder un délégué par État et par province, quitte à ce que ce nombre soit augmenté dans les régions plus peuplées. Pour assurer une certaine continuité d'action à la Conférence, on pourrait répartir les délégués en groupes. Un groupe qualifié d'impair, (groupe un) dont les délégués seraient élus pour deux ans, participerait à la première année de la Conférence, en 1951. Un groupe qualifié de pair (groupe deux), dont les délégués seraient également élus pour deux ans, participerait à la Conférence en 1952. Par la suite, on verrait chaque année un groupe de délégués sortants et un groupe de délégués nouvellement élus. Ce mode de rotation assurerait à la Conférence une certaine continuité d'action.

Mais comment réussir à réduire l'inévitable fièvre électorale ? Pour y parvenir, nous avons prévu que pour être délégué, le candidat devait obtenir les deux tiers des votes. Avec

une pareille majorité appuyant un délégué, la contestation aurait peu de prise. Mais que faire si cette majorité n'était pas atteinte tout en étant presque suffisante pour l'élection ? Eh bien ! on pourrait placer dans un chapeau les noms des deux candidats ayant obtenu le plus de votes, ou ceux des trois dirigeants du comité régional, ou même ceux de tous les membres du comité. On ferait le tirage d'un nom. Le gagnant de cette inoffensive loterie deviendrait le délégué.

Mais une fois réunis en conférence, quelle serait la fonction de ces délégués ? Nous avons cru qu'ils voudraient une véritable autorité. Nous avons donc prévu, dans les statuts qui définiraient la Conférence elle-même, que les délégués pourraient, par un vote ralliant les deux tiers des voix, donner des directives formelles aux administrateurs. Et même avec une majorité simple des voix, il s'agirait d'une suggestion très indicative.

Les délégués encouragés à poser des questions

La première Conférence a eu lieu en avril 1951. Les délégués sont présents. Ils inspectent nos bureaux, de la cave au grenier, font connaissance avec tout le personnel, donnent la main aux administrateurs. Le même soir, nous leur donnons une séance d'information sous le titre : « Qu'est-ce qui vous préoccupe ? » Nous répondons à nombre de questions de toutes sortes. Les délégués commencent à se sentir chez eux et rassurés. Ils examinent nos finances à la loupe. Après avoir entendu les rapports du conseil d'administration et de tous les services, ils engagent une discussion animée, mais cordiale sur plusieurs questions de principe. Les administrateurs demandent l'avis de la Conférence sur plusieurs problèmes qui les préoccupent.

Et les réunions succèdent aux réunions, matin, midi et soir. Les délégués analysent plusieurs situations embarrassantes sur lesquelles nous avons des doutes au BSG, nous offrant parfois des solutions qui ne coïncident pas toujours avec les nôtres. Sur presque tous les points, nous reconnaissons qu'ils ont raison. Séance tenante, ils donnent la preuve, comme elle n'a jamais été donnée auparavant, que la Deuxième Tradition des AA est bien fondée. La conscience de groupe peut, sans qu'on ait rien à craindre, jouer le rôle d'autorité souveraine et de guide éclairé chez les Alcooliques anonymes.

Aucune des personnes présentes ne saurait oublier la dernière réunion de la première Conférence. Nous avions conscience que l'impossible s'était réalisé, que jamais le Mouvement ne pourrait s'effondrer, qu'il était enfin à l'abri de toute tempête éventuelle. Sur le chemin du retour, les délégués rapportaient la même conviction.

Conscients de la nécessité d'améliorer nos finances et de mieux diffuser nos publications, certains délégués ont quelque peu exagéré l'importance de ces besoins ; d'autres se sentaient un peu déprimés de voir que dans leur région, leurs camarades membres ne partageaient pas la même ferveur. Ils oubliaient qu'eux seuls avaient eu le privilège d'assister à la Conférence, et non pas leurs frères alcooliques. Mais, tant à New York que dans leurs milieux respectifs, les délégués avaient produit bien plus d'effet qu'ils ne pouvaient le penser.

Encore ébahis par la tournure des événements, les participants à la Conférence ont convenu d'un commun accord qu'il fallait remplacer le nom de « Alcoholic Foundation » par celui de « General Service Board of Alcoholics Anonymous », ce qui fut fait. Le mot « Foundation » évoquait charité, paternalisme, et peut-être aussi richesse. On ne voulait rien de tout cela chez les AA ; désormais, nous prenions toutes nos responsabilités et nous allions payer nous-mêmes nos dépenses.

Devant tous ces événements, je me suis bientôt laissé convaincre que les Alcooliques anonymes se trouvaient enfin protégés contre tout danger, y compris contre moi-même.

Les Douze Traditions (version intégrale)

L'expérience des AA nous enseigne ceci :

1. Chaque membre des Alcooliques anonymes n'est qu'une infime partie d'un grand tout. Les AA doivent continuer d'exister sinon la plupart d'entre nous seront voués à une mort certaine. Notre bien-être commun doit donc venir en premier lieu, mais notre bien-être personnel vient tout de suite après.
2. Dans la poursuite de notre objectif commun, il n'existe qu'une seule autorité ultime : un Dieu d'amour tel qu'Il peut se manifester dans notre conscience de groupe.
3. Nous devons admettre dans nos rangs tous ceux qui souffrent d'alcoolisme. Dès lors, nous ne pouvons exclure quiconque désirant se rétablir. De plus, l'adhésion aux AA n'est conditionnelle à aucune contribution financière ni à aucune conformité à quelque règle. Dès que deux ou trois alcooliques se rassemblent pour leur sobriété, ils peuvent se considérer comme un groupe des AA pourvu qu'en tant que groupe, ils ne soient associés à aucun autre organisme.
4. En ce qui concerne son propre fonctionnement, chaque groupe des AA ne devrait dépendre d'aucune autorité autre que sa propre conscience. Mais si ses projets affectent le bien-être d'autres groupes environnants, ces derniers devraient être consultés. De même, aucun groupe, comité régional ou membre ne devrait poser d'actes susceptibles d'affecter l'ensemble du Mouvement sans en avoir d'abord parlé aux administrateurs du Conseil des Services généraux. En pareil cas, le bien-être commun passe avant tout.
5. Chaque groupe des Alcooliques anonymes devrait constituer une entité spirituelle n'ayant qu'un objectif primordial : transmettre son message à l'alcoolique qui souffre encore.
6. Les questions d'argent, de propriété et d'autorité peuvent facilement nous détourner de notre but spirituel premier. Nous croyons donc que toute propriété importante vraiment utile aux AA devrait être détenue et administrée séparément par une société dûment constituée, pour bien distinguer le matériel du spirituel. Un groupe des AA comme tel ne devrait jamais se lancer en affaires. Les organismes qui peuvent servir d'appoints aux AA comme les clubs, les hôpitaux, et qui nécessitent l'acquisition ou la gestion de propriété, devraient être constitués en société et demeurer indépendants des groupes pour que, si nécessaire, on puisse s'en détacher facilement. Ces organismes, par conséquent, ne devraient pas utiliser le nom des AA. Leur gestion devrait incomber exclusivement à leurs bailleurs de fonds. Il est cependant préférable que les clubs soient administrés par des membres des AA. Mais les hôpitaux et les autres centres de traitement devraient se situer en dehors du Mouvement et relever d'une autorité médicale. S'il est vrai qu'un groupe des AA peut collaborer avec tous, cette collaboration ne doit jamais prendre la forme d'une association ou d'une caution, réelle ou implicite. Un groupe des AA doit être libre de toute attache.
7. Les groupes des AA devraient s'autofinancer en totalité par les contributions volontaires de leurs membres. Nous croyons que chaque groupe devrait atteindre cet objectif le plus rapidement possible ; qu'il est très dangereux d'utiliser le nom des AA pour quelque sollicitation de fonds auprès du public, qu'elle soit faite par des groupes, des clubs, des hôpitaux ou des organismes extérieurs ; qu'il est imprudent d'accepter des dons considérables, quelle qu'en soit la source, ou des contributions comportant quelque obligation que ce soit. De même, nous trouvons très inquiétantes les trésoreries d'entités AA qui accumulent des fonds, au-delà d'une réserve prudente, sans les destiner à des fins AA. L'expérience nous

a souvent démontré que rien n'est plus susceptible de détruire notre héritage spirituel que les disputes futiles sur des questions de propriété, d'argent ou d'autorité.

8. Les Alcooliques anonymes devraient toujours demeurer une organisation non professionnelle. Par professionnalisme, on entend tout service rémunéré à titre de conseiller en alcoolisme. Nous pouvons cependant employer des alcooliques pour des tâches qui autrement nous demanderaient d'embaucher des non-alcooliques. Ces services particuliers peuvent valoir une juste rémunération. Notre travail habituel de Douzième Étape doit cependant toujours demeurer gratuit.

9. Chaque groupe des AA n'a besoin que d'une structure minimale. La formule de la rotation à la direction est la meilleure. Un petit groupe peut élire son secrétaire, un groupe plus considérable désignera un comité rotatoire, et les groupes d'une vaste région métropolitaine formeront un comité central ou un intergroupe qui nécessitera souvent l'embauche d'un secrétaire à plein temps. Les administrateurs du Conseil des Services généraux constituent en fait notre Comité des Services généraux des AA. Ils sont les gardiens de nos Traditions et les dépositaires des contributions volontaires des membres, contributions qui servent au soutien financier du Bureau des Services généraux des AA, à New York. Les groupes leur confèrent l'autorité de s'occuper de l'ensemble de nos relations publiques et d'assurer l'intégrité de notre magazine principal, le AA Grapevine. Tous ces représentants doivent être animés d'un esprit de service parce que chez les AA, les vrais chefs ne sont que des serviteurs de confiance et d'expérience pour l'ensemble du Mouvement. Leur titre ne leur confère aucune autorité véritable ; ils ne gouvernent pas. Leur utilité dérive du respect universel qui leur est accordé.

10. Aucun groupe ou membre des AA ne devrait, sous aucun prétexte, exprimer une opinion qui engagerait le Mouvement sur tout sujet extérieur qui prête à controverse, tout particulièrement en matière de politique, de lutte contre l'alcoolisme ou de différence religieuse. Les groupes des Alcooliques ne s'opposent à personne. Sur de tels sujets, ils ne peuvent exprimer quelque opinion que ce soit.

11. Nos relations avec le grand public devraient se caractériser par l'anonymat personnel. Nous pensons que les AA devraient éviter la publicité à sensation. Notre nom et notre photo nous identifiant comme membres des AA ne devraient jamais être diffusés sur les ondes ou dans des films ou des écrits publics. Nos relations publiques devraient être guidées par l'attrait plutôt que par celui de la réclame. Il n'y a jamais lieu de se vanter. Nous croyons qu'il est beaucoup plus profitable de laisser ce soin à nos amis.

12. En dernier lieu, nous, des Alcooliques anonymes, croyons que le principe de l'anonymat revêt une immense importance spirituelle. Il nous rappelle que nous devons placer les principes au-dessus des personnalités et pratiquer une humilité véritable. Ceci, pour que les grâces reçues ne nous gâtent jamais, et pour que nous puissions vivre pour toujours dans la plus profonde gratitude envers Celui qui est le maître de nos destinées.

❖ Chapitre Un

Introduction aux Services généraux

Les Douze Traditions mettent en évidence le principe que les AA comme tels ne devraient jamais être organisés, qu'il n'y a aucun chef ni gouvernement chez les AA. Par contre, les Traditions reconnaissent le besoin d'une forme d'organisation pour transmettre le message là où les groupes ne peuvent pas le faire, telles la publication d'écrits uniformes et les ressources d'information publique, l'aide aux nouveaux groupes pour démarrer, les publications d'une revue internationale et la transmission du message dans d'autres langues dans d'autres pays.

VUE D'ENSEMBLE DE LA STRUCTURE DE LA CONFÉRENCE

La structure de la Conférence É.U./Canada* est le cadre dans lequel ces « services généraux » sont rendus. C'est une méthode où la conscience collective des AA peut s'exprimer avec force et réaliser ses objectifs de service à l'échelle de la Conférence. C'est la structure qui tient lieu de gouvernement chez les AA, en garantissant que tous pourront faire entendre leur opinion, et que les services demandés dans tout le Mouvement continueront d'être offerts en toutes circonstances.

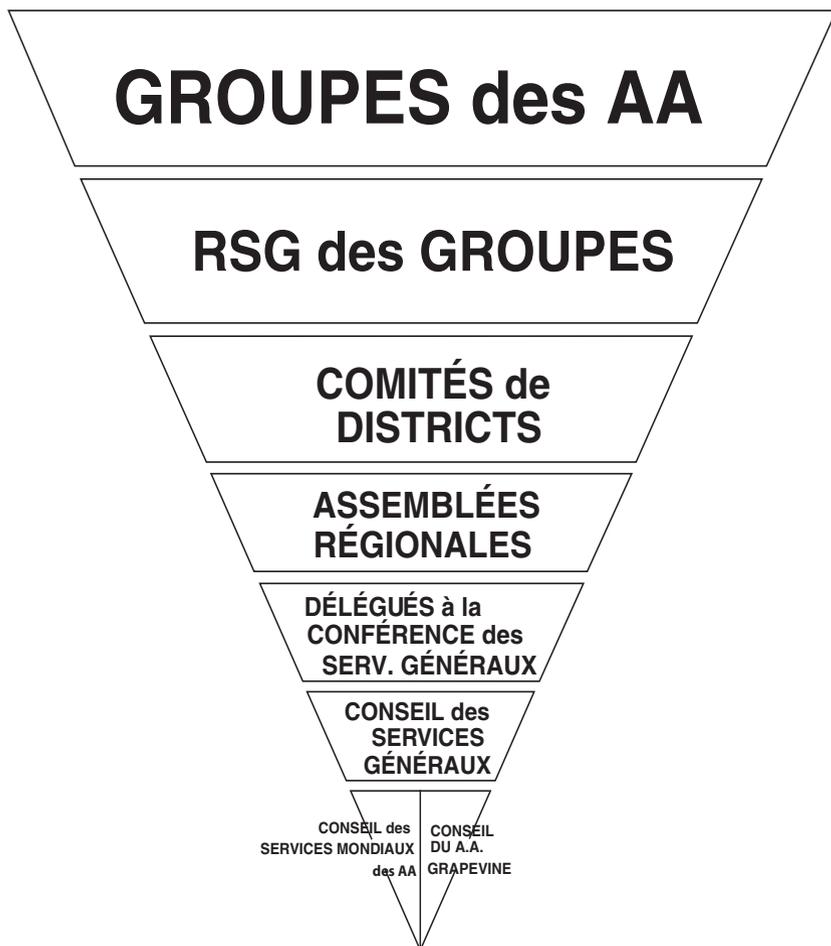
On explique le développement des services généraux et de la Conférence dans les données historiques publiées au début de ce manuel. Aujourd'hui, les services généraux comprennent toutes sortes d'activités dans le cadre de la structure de la conférence, encouragées par les groupes, les districts, les comités régionaux, les délégués, les administrateurs, le Bureau des Services généraux et le Grapevine. En général, ces services s'adressent à l'ensemble des AA.

Une organisation à l'envers

On qualifie les Alcooliques anonymes d'organisation à l'envers, parce que, comme le démontre le tableau de la structure, les groupes sont au-dessus et les administrateurs tout en bas. Bill W. a écrit dans le Premier Concept : « Aujourd'hui, les groupes des AA détiennent la responsabilité suprême et l'autorité finale de nos services mondiaux... » Dans le Deuxième Concept, Bill a bien indiqué que les groupes « ont délégué à la Conférence

* Bill avait d'abord imaginé une structure mondiale. Toutefois, les structures des Conférences des pays autres que les É.U./Canada ont évolué de façon autonome.

**STRUCTURE DE LA CONFÉRENCE
(É.U. & Canada)**



l'autorité pleine et entière sur le maintien actif des services mondiaux, faisant ainsi de la Conférence... la voix réelle et la conscience effective de notre société tout entière. »

La communication par la structure

Maintenir l'équilibre entre l'autorité ultime et la responsabilité, et le fonctionnement quotidien de nos services mondiaux signifie qu'il doit y avoir une communication constante entre tous les éléments de la structure.

LE GROUPE : La communication se fait en premier lieu à travers le groupe, qui fait part de la conscience de groupe – pour ou contre un changement, une approbation ou une désapprobation d'une mesure proposée – à son représentant élu auprès des services généraux (RSG). Le RSG (voir deuxième chapitre) s'assure que les désirs du groupe sont entendus et pris en considération aux niveaux du district et de la région, et qu'ils font partie des réflexions du délégué à la Conférence. Après chaque Conférence annuelle, le RSG doit s'assurer que les membres du groupe savent ce qui s'est passé à la Conférence et leur fait part de tout l'éventail des Résolutions (voir chapitre sept).

LE DISTRICT : Les groupes sont répartis en districts, un ensemble de groupes situés près les uns des autres. Les RSG de ces groupes choisissent les représentants du district auprès de la région (RDR), qui font partie du comité régional (voir chapitre trois pour plus d'informations sur le district).

LA RÉGION : La Conférence des É.-U. et du Canada est divisée en 93 régions, formées d'un État ou d'une province, ou d'une partie d'un État ou d'une province, ou, dans certains cas, formées de plus d'un État ou d'une province. À l'assemblée régionale, un délégué est élu pour représenter la région à la réunion annuelle de la Conférence (voir chapitres quatre et cinq pour plus d'informations sur ces activités).

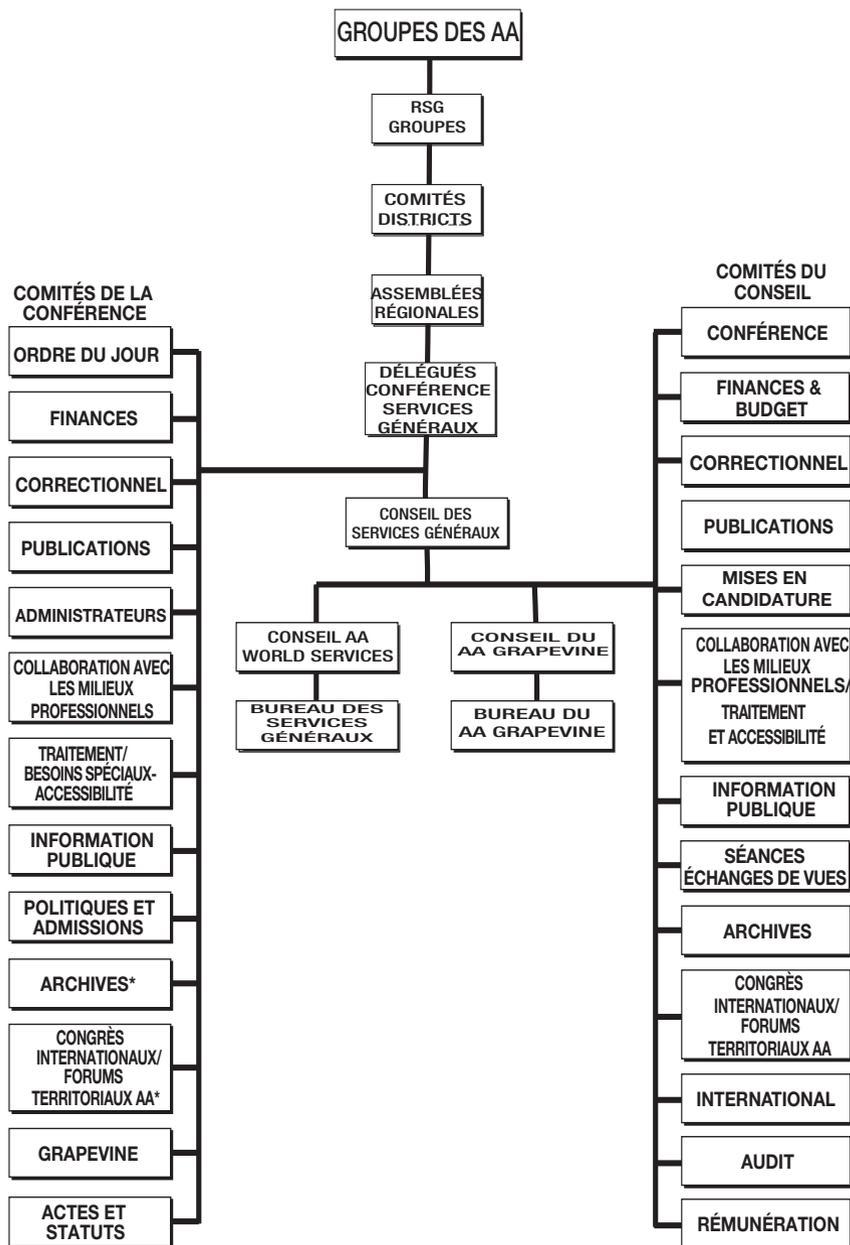
LA CONFÉRENCE ET LE DÉLÉGUÉ : À la Conférence annuelle, des questions importantes pour l'ensemble du Mouvement sont tout d'abord considérées, puis les comités permanents de la Conférence discutent de ces sujets qui sont ensuite ramenés devant la Conférence, en plénière, sous forme de recommandations de comités. Tous les membres de la Conférence ont alors l'occasion de poser des questions et de discuter les recommandations avant de passer au vote. Les recommandations des Comités qui sont approuvées deviennent des Résolutions de la Conférence (voir chapitres Sept et Huit pour plus d'informations sur la Conférence).

Après la Conférence, le délégué présente un rapport à la région, avec l'aide des RDR et des RSG. En même temps, toutes les Résolutions de la Conférence qui ont été soumises aux administrateurs sont envoyées, soit au comité du conseil approprié, au BSG ou au A.A. Grapevine pour mise en œuvre.

Les membres de la Conférence sont les délégués régionaux, les administrateurs, les directeurs d'A.A. World Services et du Grapevine, et le personnel AA du Bureau des Services généraux et du Grapevine. Il est de tradition que les délégués forment au moins les deux tiers de l'ensemble de la Conférence.

LES ADMINISTRATEURS : Le Conseil des Services généraux (voir chapitre neuf) est composé de 21 administrateurs. Ils se réunissent trimestriellement, et le résultat de leurs travaux est rapporté au Mouvement dans des rapports trimestriels et aussi dans le Rapport final de la Conférence. Les deux conseils, A.A. World Services, Inc. et The A.A. Grapevine, Inc., présentent leurs rapports de la même façon (voir chapitre dix). A.A.W.S. est la société qui engage le personnel du BSG, dirige les services du BSG, et est responsable de la publication des livres et brochures. Le Conseil de la société Grapevine engage le personnel pour l'édition et la gestion du magazine, et publie mensuellement le magazine et autres produits dérivés.

Structure de la conférence des services généraux (É.-U. et Canada)



*Comités secondaires

Les statuts de la Conférence

Le texte intégral des Statuts originaux de la Conférence et de sa version actuelle sont publiés aux Appendices A et C. Les Statuts, adoptés en 1955, décrivent en détail l'ensemble des principes et des liens par lesquels les services AA fonctionnent comme un ensemble. La Conférence elle-même n'est pas constituée juridiquement et ses statuts ne constituent pas un document légal. Plutôt, c'est une convention de gré à gré entre le Mouvement dans son ensemble et ses administrateurs, pour définir les moyens qui permettent aux AA d'offrir leurs services au monde entier.

GLOSSAIRE DE LA TERMINOLOGIE DES SERVICES GÉNÉRAUX

A.A.W.S. – Alcoholics Anonymous World Services, Inc., une des deux sociétés actives du Conseil des Services généraux ; elle veille aux opérations du Bureau des Services généraux et abrite la maison d'édition pour les publications approuvées par la Conférence et la documentation de service.

Administrateur – Membre du Conseil des Services généraux. Quatorze sont membres des AA (classe B) ; sept ne sont pas des alcooliques (classe A).

Adjoint – Une personne qui assiste, seconde et participe à des responsabilités de service, dans le groupe, le district ou la région. Elle est prête à prendre la relève si la personne qui occupe la fonction de service est dans l'impossibilité de servir.

Assemblée régionale – Réunion des RSG et des représentants de district auprès de la région pour discuter les affaires de la région et pour élire un délégué et des dirigeants de comités tous les deux ans.

Autre sujet étudié par les comités – Un article discuté par un comité de la Conférence mais qui n'a pas donné lieu à une décision de la Conférence en plénière.

BSG – Le Bureau des Services généraux fournit des services aux groupes aux É.-U. et au Canada, et publie la documentation des AA.

CMP – Collaboration avec les milieux professionnels. Les comités CMP dans les districts, les régions, au Conseil et à la Conférence, aident à transmettre le message aux professionnels qui œuvrent en milieu alcoolique.

Comité régional – Comité composé des représentants des districts auprès de leur région, élus par les RSG de chaque district, et les dirigeants du comité. Le comité régional est généralement le « comité d'organisation » de la région.

Conférence – La Conférence des Services généraux. Ce terme désigne aussi bien la structure qui comprend les RDR, les RSG et les délégués d'une région, que la réunion annuelle des délégués à la Conférence, en avril de chaque année, à New York.

Délégué – L'homme ou la femme élus par l'assemblée électorale tous les deux ans, pour représenter la région à la réunion annuelle de la Conférence à New York, et pour en rapporter les résultats dans la région.

Directeur – Une personne qui siège au conseil d'A.A.W.S. ou du Grapevine. Les directeurs non administrateurs sont des membre des AA choisis en fonction de leur expérience en gestion ou professionnelle reliée aux activités de la société. Le conseil d'administration des deux sociétés se compose aussi des administrateurs et du personnel AA.

District – Division dans une région représentée par un ou des représentants du district auprès de sa région.

Grapevine (G.V.) – Le magazine international des Alcooliques anonymes en ligne et imprimé. A.A. Grapevine, Inc. est l'une des deux sociétés actives du Conseil des Services généraux, et elle est responsable des opérations et de la gestion du Grapevine.

GvR – Représentant du Grapevine : le contact du groupe ou du district avec le bureau du Grapevine.

IP – Information publique. Les comités IP des districts, des régions, du conseil et de la Conférence aident à transmettre le message en travaillant avec les médias.

La Viña – Magazine espagnol publié tous les deux mois par A.A. Grapevine.

Le Manuel du Service chez les AA/Les Douze Concepts des Services généraux - Les deux titres dans une seule plaquette. Le Manuel commence avec une histoire des services chez les AA, il explique la structure de la Conférence et son importance pendant toute l'année. comprend les Statuts de la Conférence et les Règlements du Conseil des Services généraux. Les Concepts - des principes de service qui sont nés des réalisations et erreurs de service depuis les débuts des AA - sont expliqués par Bill W.

Membre nommé de comité – Un membre qui siège à un comité du conseil (p. ex., information publique ou correctionnel), en raison de son expérience et de ses connaissances dans ce domaine.

Publications approuvées par la Conférence, vidéos et films – Livres, brochures, vidéos et films produits sous la responsabilité de différents comités du conseil de la Conférence et analysés par les comités appropriés de la Conférence, qui les ont ensuite recommandés et ont obtenu l'approbation par la Conférence.

RDR – Représentant du district auprès de la région. C'est un RSG d'expérience élu par d'autres RSG pour représenter les groupes de leur district aux réunions du comité régional, et pour coordonner les activités de service du district.

Pourquoi avons-nous besoin d'une conférence ?

Le regretté Bernard B. Smith, un ami non alcoolique alors président du Conseil d'administration et l'un des architectes de la structure de la Conférence, a répondu de façon superbe à cette question dans son allocution d'ouverture de la réunion de 1954 : « Nous n'avons peut-être pas besoin d'une Conférence des Services généraux pour assurer notre rétablissement. Nous en avons besoin pour assurer le rétablissement de l'alcoolique qui titube dans le noir à moins d'un coin de rue d'ici. Nous en avons besoin pour assurer le rétablissement de l'enfant qui naît ce soir et dont le destin en fera un alcoolique. Nous en avons besoin pour offrir, en accord avec notre Douzième Étape, un refuge permanent aux alcooliques qui, dans un lointain avenir, pourront trouver chez les AA cette même renaissance qui nous a permis de recommencer à vivre.

« Nous en avons besoin parce que, plus que tous les autres, nous sommes conscients des effets dévastateurs causés par la soif humaine de pouvoir et de prestige, et nous devons nous assurer qu'elle n'envahira jamais notre Mouvement. Nous en avons besoin pour protéger les AA de toute forme de gouvernement, tout en les protégeant contre l'anarchie. Nous en avons besoin pour épargner au Mouvement la désintégration, tout en le préservant de la surstructuration. Nous en avons besoin pour que le Mouvement des Alcooliques anonymes, et lui seul, soit l'ultime dépositaire de ses Douze Étapes, de ses Douze Traditions et de tous ses services.

« Nous en avons besoin pour assurer que les changements effectués dans le Mouvement ne répondent qu'aux besoins et aspirations de tous les membres et non pas de quelque groupuscule. Nous en avons besoin pour assurer que les portes des AA soient toujours ouvertes, de sorte qu'en aucun temps, toute personne qui souffre d'alcoolisme puisse librement franchir ces portes, être bien accueillie et se sentir bienvenue. Nous en avons besoin pour assurer que les Alcooliques anonymes ne demandent jamais aux gens qui comptent sur nous de quelle race ils sont, ni de quelle confession ou de quel rang social. »

Région – Division géographique à l'intérieur d'un État ou d'une province. Un délégué à la Conférence vient d'une région. Normalement, chaque région correspond à un État ou à une province, sauf dans les endroits où la population des AA est plus dense et dans lesquels on peut retrouver deux ou trois régions ou davantage dans la même province ou le même État. Certaines régions comprennent des portions de plus d'un État ou province.

RSG – Représentant auprès des Services généraux. C'est le contact du groupe auprès du Bureau des Services généraux. Membre votant à l'assemblée régionale.

RLV – Représentant de La Viña ; le contact du groupe ou du district avec le bureau du Grapevine.

Résolution – Représente la conscience de groupe éclairée du Mouvement, résultant de la recommandation d'un comité de la Conférence ou d'une résolution de l'assemblée, approuvée par la Conférence en plénière.

Réunions de district – Réunions des RDR avec les RSG des groupes du district.

Services généraux – Services à la grandeur du Mouvement rendus par quiconque fait partie de la structure des services généraux (RSG, RDR, délégué et autres).

Rotation – Le principe spirituel de partage de la responsabilité pour les AA par le changement de leadership.

Séance d'échanges de vues – Réunion dans un groupe, un district, à la région ou à la Conférence, où chacun est invité à exprimer ses idées et à apporter des commentaires sur des questions reliées aux AA, et pendant laquelle aucune décision n'est prise.

Territoire – Regroupement de plusieurs régions, d'où un administrateur territorial est membre du conseil d'administration. Il y a six territoires aux É.-U. et deux au Canada.

Troisième Legs – Le troisième Legs des AA est le Service, l'ensemble de tous les services, depuis l'appel téléphonique de Douzième Étape jusqu'aux activités de service qui s'étendent d'un océan à l'autre et à l'échelle mondiale. Les deux premiers Legs sont le Rétablissement et l'Unité.

LA PROCÉDURE DU TROISIÈME LEGS

La procédure du Troisième Legs désigne un type particulier de procédé utilisé pour l'élection des délégués et des administrateurs territoriaux et universels. On le dit exclusif aux AA et à première vue, il semble présenter un grand élément de chance dans une question qui ne devrait dépendre que du jugement de la majorité. Mais dans les faits, c'est une méthode qui a fort bien réussi à éliminer l'influence de factions ou de groupes qui semblent se complaire sur la plupart des arènes politiques. Le cheminement d'un candidat à l'élection est plein de difficultés, sinon impossible, puisque les électeurs ont un grand choix de candidats. Il est aussi important de signaler qu'on encourage un candidat qui a obtenu la seconde place, et qui est extrêmement bien qualifié sans avoir obtenu l'appui populaire, à rester dans la course plutôt que de se retirer.

La procédure du Troisième Legs se déroule comme suit :

- Le nom des candidats éligibles est écrit au tableau. Tous les membres votants (ou les membres de la région ou de la Conférence) déposent leur bulletin de vote avec le nom d'un seul candidat. On affiche au tableau les voix obtenues par chaque candidat.
- Le premier candidat qui obtient les deux tiers des voix est élu.
- Les retraits commencent après le deuxième tour de scrutin. Si un candidat a

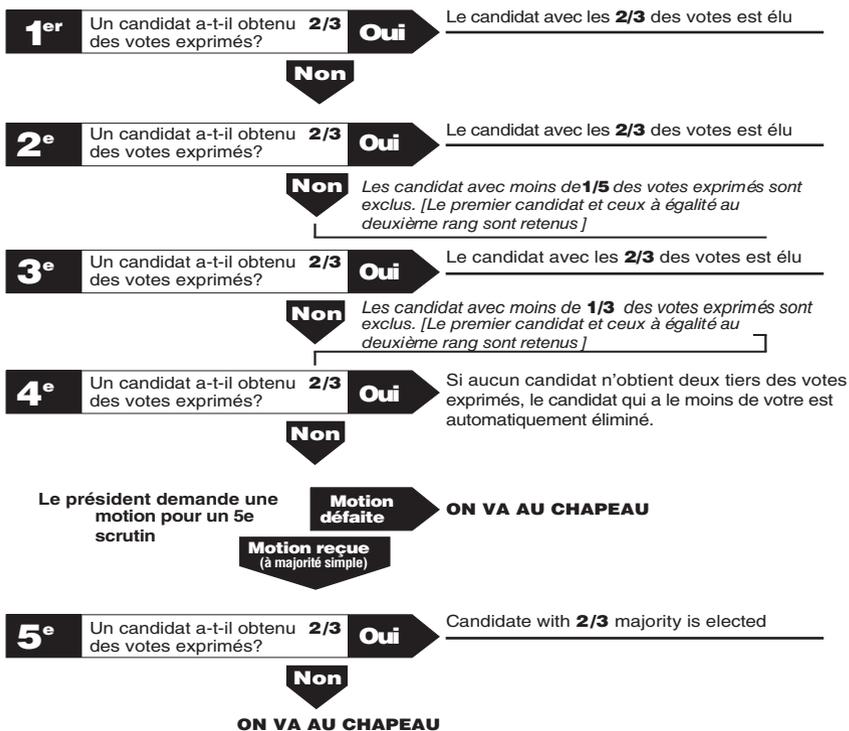
1 La Conférence des Services généraux de 1969 a approuvé le changement du retrait optionnel à automatique des candidats.

moins d'un cinquième du total des votes, son nom est automatiquement retiré – mais les deux candidats ayant obtenu le plus de voix demeurent en lice. (En cas d'égalité au deuxième rang, on retient le premier candidat et tous ceux qui sont à égalité au deuxième rang.)

- Après le troisième tour, les candidats qui ont moins du tiers du total des voix sont automatiquement retirés, sauf les deux meilleurs candidats. (En cas d'égalité au deuxième rang, on retient le premier candidat et tous ceux qui sont à égalité au deuxième rang.)
- Après le quatrième tour de scrutin, si aucun candidat n'a obtenu deux tiers du total des votes, le candidat avec le moins de voix est automatiquement retiré, mais les deux meilleurs candidats restent en lice. En cas d'égalité au deuxième rang, on retient le premier candidat et tous ceux qui sont à égalité au deuxième rang. C'est à ce moment que le président demande s'il y a une proposition, appuyée, et une majorité simple à main levée pour un cinquième et dernier scrutin. Si la proposition est défaite, le scrutin est terminé et le choix est immédiatement fait par tirage au sort – « en mettant les noms dans le chapeau ». Si la proposition est acceptée, il y a un cinquième et dernier tour de scrutin.

La procédure du troisième legs

SCRUTIN



- Si, après le cinquième scrutin, personne n'est élu, le président annonce que le choix sera fait par tirage au sort (par le chapeau). À ce moment, les deux candidats ayant reçu le plus de votes restent en lice. Dans le cas où il y aurait égalité en première place, tous les candidats ex æquo en première place restent. Dans le cas où il n'y a pas plus d'un candidat en première place, le candidat ayant reçu le plus grand nombre de votes et tous les candidats ex æquo en deuxième place demeurent en lice.
- C'est le scrutateur qui a fait le tirage au sort, et le premier nom « sorti du chapeau » devient le délégué (ou l'administrateur ou un autre dirigeant).

STIMULER L'INTÉRÊT POUR LES SERVICES GÉNÉRAUX

La plupart des membres des AA sont avant tout intéressés à leur groupe, à leur propre abstinence et à aider d'autres ivrognes de personne à personne. Ce sont des choses normales. Bien que le travail de service général ait exactement le même objectif – la transmission du message à l'alcoolique qui souffre encore – la connexion n'est pas toujours facile ou évidente. Il faut généralement stimuler les membres des AA pour obtenir leur attention – pour leur montrer que le service peut apporter une dimension enrichissante à leur vie abstinente et au travail de Douzième Étape, et que leur participation est essentielle à l'avenir des AA.

De bonnes communications sont essentielles. Dans le travail personnel de Douzième Étape, la communication n'a pas de fin. Le parrain parle à l'ivrogne ; les conférenciers partagent leur expérience ; nous partageons les uns avec les autres. Mais quand il s'agit du travail des Services généraux, la communication a tendance à diminuer. Il peut être nécessaire d'user de beaucoup d'efforts pour obtenir l'attention d'alcooliques, mais par une approche créative, on peut les encourager à réserver du temps consacré à leur rétablissement pour penser à une autre phase de leur nouvelle vie. Quand les membres des AA sont bien renseignés sur le service, ils veulent souvent s'y engager et prendre leurs propres responsabilités de service.

Dans plusieurs régions, le délégué et les membres du comité régional offrent leurs services pour aller dans les réunions de groupe ou de district pour parler des Services généraux. Les ateliers sur les Traditions, les Concepts ou autres aspects du service sont souvent très efficaces pour parler du service. Parfois, deux ou plusieurs districts se réuniront pour parrainer un événement de service.

Voici l'expérience de deux régions : « Nous avons laissé aux membres du comité le soin de diriger les séances de partage dans leurs districts, pour ensuite présenter un rapport à l'assemblée mensuelle. Nous avons créé autant de fonctions que possible pour les RSG et les membres du comité, et nous avons encouragé les visiteurs à assister à nos assemblées, afin qu'ils puissent constater ce qui s'y fait. »

Réunions avec vidéos : « En tout, nous avons projeté les vidéos de service et d'information 239 fois dans des réunions de groupe. Nous n'avons pas pris note des centaines de questions sur les services généraux auxquelles nous avons répondu pendant cette période. »

Réactivation des districts : Souvent, il y a un besoin dans la Région de tenter de réactiver des districts ou des groupes devenus inactifs ou sous-représentés. En général, les régions favorisent la participation de nombreuses façons, surtout par un contact direct avec des groupes par des officiers du district ou de la région qui donnent des informations sur les activités de services et sur les occasions de transmettre le message au-delà du niveau du groupe. Parfois, il y a un parrainage de district à district où un district actif partage son expérience et des suggestions pour « relancer » les activités chez les groupes voisins du district inactif.

LE PRINCIPE DE LA ROTATION

Traditionnellement, la rotation fait en sorte que les postes de service, comme tout le reste chez les AA, sont accessibles à tous et toutes. Plusieurs fonctions comportent des substituts qui peuvent prendre la relève du titulaire le cas échéant

Laisser un poste que nous aimons chez les AA peut s'avérer difficile. Si nous avons fait du bon travail, si nous croyons sincèrement que personne n'est disponible, qualifié ou ait le temps de s'en occuper, et si nos amis sont d'accord avec nous, cela peut s'avérer particulièrement difficile. Par contre, cela peut nous aider à grandir – un geste d'humilité qui est, pour certaines personnes, l'essence spirituelle de l'anonymat.

Entre autres, l'anonymat dans le Mouvement signifie que nous oublions le prestige personnel attaché à notre travail chez les AA pour aider les alcooliques. De plus, dans l'esprit de la Douzième Tradition, cela nous rappelle sans cesse de « placer les principes au-dessus des personnalités. »

En fin de mandat de service, plusieurs personnes prennent beaucoup de satisfaction à partager leur expérience avec leur successeur. La rotation nous apporte des bienfaits spirituels beaucoup plus durables que la célébrité. S'il n'y a pas de prestige AA en jeu, il ne nous est pas nécessaire de courir après les titres ou les louanges – nous sommes totalement libres de servir là où on a besoin de nous. »

Les outils disponibles au BSG

On peut les obtenir auprès du BSG (Box 459, Grand Central Station, New York, NY 10163). Ils servent à montrer le type d'aide offert à tous les groupes par le BSG, et ainsi intéresser plus de membres aux activités du service. (Voir Chapitre Onze)

Le SITE WEB des AA du BSG (www.aa.org) offre un accès direct à des informations sur les AA à toute personne qui a un problème d'alcool; les membres des AA y trouveront des publications, de la documentation de service et d'autres informations utiles.

VIDÉOCASSETTES : Elles comprennent : Votre Bureau des Services généraux des AA, le Grapevine et la Structure des Services généraux (et un dossier d'accompagnement), Les Étapes du voyage (documents rares tirés des Archives AA et des photos représentant 45 ans d'histoire), et La transmission du message derrière ces murs (le travail dans les centres de détention).

AUDIOCASSETTES : Elles comprennent : « Voices of Our Co-Founders »*, « Bill Discusses the Twelve Traditions »*, « Three Legacies, par Bill W. »*, *Les Alcooliques anonymes, Les Douze Étapes et les Douze Traditions, A.A. Comes of Age**, *Living Sober**, et *Pioneers of AA.** (témoignages tirés du Big Book).

CD et CD-ROM : Incluant Les Alcooliques anonymes, disponible sur chacun de ces formats.

LE PRÉSENTOIR DES PUBLICATIONS : Tableau et placard pour installer un éventail de brochures et livres approuvés par la Conférence. Aussi, des bons de commande (titres des brochures, livres et films). D'autres bons de commande pour les titres publiés en langues autres que l'anglais.

PRÉSENTOIR DES LIGNES DE CONDUITE : échantillon de toutes les Lignes de conduite couvrant les services communs à la plupart des AA.

SÉANCES D'ÉCHANGES DE VUES : Un document de service sur ces séances est disponible.

*En anglais seulement.

❖ Chapitre Deux

Le Groupe et son RSG

Pour la plupart des membres des AA, faire partie d'un groupe d'attache constitue la clé pour se maintenir abstinents. Dans un groupe d'attache, ils acceptent les responsabilités de service et apprennent à entretenir l'amitié. Le groupe d'attache permet aux membres des AA de voter sur des questions qui affectent l'ensemble du Mouvement ; c'est la clé essentielle de la structure de service. Bien que la plupart des membres des AA assistent régulièrement à des réunions dans d'autres groupes, le groupe d'attache est l'endroit où ils peuvent assister aux réunions d'affaires et voter comme partie de la conscience de groupe du Mouvement tout entier. Comme pour toutes les questions de conscience de groupe, chaque membre n'a qu'un vote.

La version intégrale de la Troisième Tradition et une section de la Sixième Garantie dans le Douzième Concept décrivent avec justesse ce qu'est un groupe des AA :

La Troisième Tradition : « Nous devons admettre dans nos rangs tous ceux qui souffrent d'alcoolisme. Dès lors, nous ne pouvons exclure quiconque désirant se rétablir. De plus, l'adhésion aux AA n'est conditionnelle à aucune contribution monétaire ou conformité à quelque règle. Dès que deux ou trois alcooliques se rassemblent pour leur sobriété, ils peuvent se considérer comme un groupe des AA pourvu qu'en tant que groupe, ils ne soient associés à aucun autre organisme. »

La Sixième Garantie : « ... on a beaucoup attiré l'attention sur les libertés extraordinaires accordées au membre et à son groupe par les Traditions AA : pas de punition infligée pour non-conformité aux principes AA ; ni cotisation ni droit d'entrée, mais contributions volontaires ; pas d'expulsion, mais adhésion libre ; autonomie de chaque groupe dans ses propres affaires, mais respect des AA dans leur ensemble ; possibilité pour tout groupe d'alcooliques réunis pour leur sobriété de s'appeler AA, mais nécessité de ne pas s'affilier, comme groupe AA, à d'autres causes ou mouvements. »

Le service dans le groupe, à partir du préposé au café au secrétaire, trésorier ou président, est généralement la façon dont les membres expérimentent pour la première fois la joie et la croissance qui peuvent résulter du service AA. (La brochure « Le groupe des AA » contient des informations détaillées sur l'organisation du groupe et les occasions de servir.)

Le Représentant auprès des Services généraux (RSG)

Le rôle du Représentant auprès des Services généraux est de faire le lien entre son groupe et l'ensemble du Mouvement. Le RSG représente la voix de la conscience du groupe et rapporte l'opinion du groupe au représentant du district auprès de sa région et au délégué, qui les transmet à la Conférence. Cette communication se fait dans les deux sens, le RSG étant responsable de rapporter au groupe les Résolutions de la Conférence qui affectent l'unité, le bien-être et la croissance des AA. Ce n'est qu'à la condition que le RSG informe le groupe et transmette la conscience du groupe que la Conférence peut vraiment agir au nom de l'ensemble des AA.



SOUTIEN FINANCIER : L'expérience indique que de nombreux groupes offrent un support financier à leur représentant auprès des Services généraux, afin qu'il participe à des fonctions de service.

Qualités

- L'expérience démontre que le RSG le plus efficace a été actif dans le groupe, l'intergroupe ou dans d'autres services, et qu'il a développé un désir de servir et a fait face à des situations où il a fallu se référer aux Douze Traditions pour trouver la solution à un problème.
- Généralement, le futur RSG a au moins deux ans d'abstinence continue.
- Il a le temps d'aller aux réunions de district et aux assemblées.
- Il a la confiance du groupe, et la capacité d'écouter tous les points de vue.

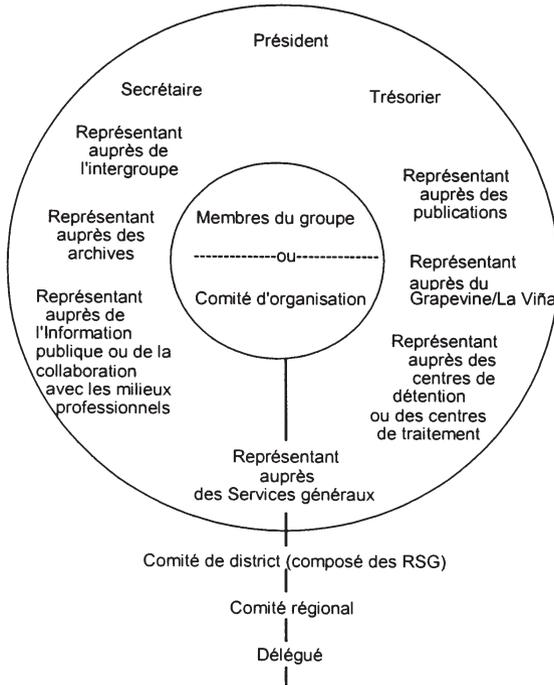
Fonctions

- Le RSG assiste aux réunions de district.
- Le RSG assiste aussi aux assemblées régionales.
- Le RSG est le lien avec le Bureau des Services généraux pour recevoir le courrier, et son nom est inscrit dans les annuaires des AA comme personne-ressource pour son groupe. Il reçoit du BSG le bulletin *Box 4-5-9*, et tient son groupe informé de toutes les activités des AA dans le monde.
- Il est le lien pour la correspondance avec le représentant de son district et avec le comité régional.
- Le RSG remet à son RDR l'information à jour sur son groupe, laquelle est envoyée au BSG, soit directement au service des dossiers ou par le registraire de la région pour mettre à jour la base de données Fellowship New Vision (FNV) pour être incluse dans les annuaires et pour la correspondance du BSG.
- Il connaît la documentation de service du BSG : les nouvelles publications, les lignes de conduite, les bulletins, les vidéos, les cassettes, les assortiments, etc., et il a la responsabilité de transmettre ces informations à son groupe.
- Il apprend tout ce qu'il peut sur les Douze Traditions et sur les Douze Concepts, et il connaît bien ce manuel, les livres *Les Douze Étapes* et *les Douze Traditions*, *Le Mouvement des AA devient adulte*, *Les Douze Concepts du Service mondial* et les brochures *Le groupe des AA*, *La Tradition des AA* et son développement, *Les Douze Traditions illustrées* et *Les Douze Concepts illustrés*.
- Il est habituellement membre du comité de direction de son groupe.
- Il travaille avec le trésorier de son groupe pour trouver des moyens pratiques pour

que le groupe supporte le BSG, tel le Plan de Contributions régulières et le Plan anniversaire. Il encourage son groupe à soutenir le comité régional et le comité de district, de même que le bureau central ou l'intergroupe, et il est familier avec le document « Autonomie financière : là où se mêlent argent et spiritualité ».

- Il participe aux réunions de service de son district et de sa région, et il contribue souvent à planifier des rassemblements régionaux et des congrès. Après la tenue de ces événements, il fait rapport à son groupe pour le bénéfice de ceux qui n'étaient pas présents.

LA STRUCTURE DE SERVICE DANS LE GROUPE DES AA



Durée du mandat et procédure d'élection

Le mandat des RSG est de deux ans et il coïncide souvent avec ceux des membres de comités et du délégué. Ils représentent leur groupe d'attache et sont nommés et élus par les membres du groupe.

Certains groupes tiennent une réunion d'élection pour élire leur RSG. Afin d'insister sur l'importance de choisir un bon RSG, on peut, pendant la réunion, donner des informations sur le rôle des RSG et leur travail dans le district et la région. (Une source de base pour ce faire est la brochure « Le RSG, un poste clé chez les AA ».) Les nominations peuvent être faites par un comité d'organisation ou pendant une réunion d'affaires du groupe. Souvent, la majorité simple est suffisante pour l'élection.

NOTIFICATION : Dès que le RSG est élu, le groupe devrait fournir au comité de district et à celui de la région, à l'intergroupe ou au bureau central local, ainsi qu'au BSG les informations suivantes : 1) le nom et le numéro de service du groupe, 2) Le nom du nouveau RSG, son adresse et son numéro de téléphone et, 3) le nom de l'ancien RSG (afin qu'il soit enlevé de la liste d'envoi).

ENVELOPPE DU RSG : Quand le BSG a été informé, il envoie au nouveau RSG une enveloppe contenant une lettre de couverture, *Le Manuel du Service chez les AA/Douze Concepts pour les Services mondiaux*, des brochures et autre documentation utile, ainsi qu'un bon de commande des publications.

L'ADJOINT AU RSG : Un adjoint devrait être élu au même moment, au cas où le RSG ne pourrait pas assister à toutes les réunions du district ou de la région. On devrait inciter les adjoints à assister, à participer et à partager les responsabilités du RSG, en assistant aux réunions du district et de la région quand c'est possible, suivant l'usage local.

Représentant auprès des Services généraux inactif

Les AA se fient à l'autonomie de chaque groupe pour déterminer la période de temps et la participation qui constituent l'inactivité. Si le groupe doit établir ses propres pratiques ou lignes de conduite, il est généralement suggéré qu'on demande à un travailleur des services de démissionner si il ou elle ne peut s'acquitter des responsabilités de la fonction.

Informations sur le groupe

Il est important que le groupe donne des informations à chacune des entités suivantes : au district, à la région et au BSG. Il devrait se souvenir qu'elles doivent être envoyées et au BSG et à la région, de même qu'à l'intergroupe ou au bureau central local. Même si les bureaux, que ce soit le bureau local, le bureau régional ou national, communiquent régulièrement entre eux, c'est pour des raisons différentes et leurs listes d'envoi ne sont pas les mêmes.

Deux formules simplifiées (voir aux pages suivantes) ont été préparées pour faciliter la transmission des informations au BSG : 1) *Fiche de renseignements d'un nouveau groupe des Alcooliques anonymes* pour utilisation unique, à la formation du nouveau groupe ; 2) *Fiche de changement d'information de groupe*, doit être remplie chaque fois qu'un groupe change de nom ou d'adresse de réunion, élit un nouveau RSG, lorsque le RSG actuel change d'adresse ou de numéro de téléphone, lorsque le second contact change d'adresse ou de numéro de téléphone. Les informations sur le groupe fournies dans ces deux fiches sont sauvegardées dans la base de données, accessibles au registraire de la région.

Le BSG utilise aussi cette base de données pour créer des listes d'envoi pour les bulletins de nouvelles des AA. Les informations du groupe comprises dans la base de données peuvent être utilisées par les régions et les districts à diverses fins : le délégué peut les utiliser pour communiquer avec les groupes ; certaines régions les utilisent pour leurs listes de réunions ou pour créer des listes d'envoi. Pour bien assurer des communications directes et régulières entre le groupe et le BSG, chaque groupe a son propre numéro de service. Il est utile de l'inscrire sur toute correspondance avec le BSG ou pour l'envoi de contributions.

Si un groupe veut être inscrit dans l'annuaire approprié, É.-U. ou Canada, il est possible de le faire en remplissant la nouvelle Fiche de renseignements d'un nouveau groupe.

FICHE DE RENSEIGNEMENTS D'UN NOUVEAU GROUPE

« Nous devons admettre dans nos rangs tous ceux qui souffrent d'alcoolisme. Dès lors, nous ne pouvons exclure quiconque désirant se rétablir. L'adhésion aux AA n'est conditionnelle à aucune contribution monétaire ou conformité à quelque règle. Dèsque deux ou trois alcooliques se rassemblent pour leur sobriété, ils peuvent se considérer comme un groupe des AA, pourvu qu'ils ne reconnaissent alors aucune affiliation avec des organismes extérieurs. » — Troisième Tradition (Version intégrale)

« Chaque groupe des Alcooliques anonymes devrait constituer une entité spirituelle n'ayant qu'un seul but primordial : transmettre son message à l'alcoolique qui souffre encore. » — Cinquième Tradition (Version intégrale)

« À moins de se conformer d'assez près aux Douze Traditions des AA, le groupe... peut se détériorer et périr. » — Les Douze Étapes et les Douze Traditions page 200.

Les Traditions des AA suggèrent de ne pas donner à un groupe le nom d'une institution ni d'un membre (vivant ou décédé) et que le nom du groupe ne doit pas laisser supposer une affiliation avec une secte, une religion, une organisation ou une institution.

NOM DU GROUPE : Orange CRÉATION DU GROUPE : 4/1/11

LIEU DE RÉUNION DU GROUPE : Eglise Saint-Benoit NOMBRE DE MEMBRES : 19

ADRESSE : 1ère Avenue

CITY/TOWN : Ma Ville STATE/PROVINCE : Qc ZIP CODE : XOX OXO

JOUR DE RÉUNION	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HEURE	20 h			20 h			
LANGUE	Cocher <input checked="" type="checkbox"/> ANGLAIS <input type="checkbox"/>		ESPAGNOL <input type="checkbox"/>		FRANÇAIS <input type="checkbox"/>		AUTRE _____ (Spécifier)

REPRÉSENTANT AUPRÈS DES SERVICES GÉNÉRAUX (RSG)

NOM : Line Bellefleur EMAIL : xxx@yahoo.com

ADRESSE : 1, rue Rose VILLE : Ma Ville

ÉTAT/PROVINCE : Qc CODE POSTAL : XOX OXO TÉLÉPHONE : (xxx)xxx-xxxx

ADJOINT AU RSG OU CONTACT POSTAL (Cocher une case)

NOM : _____ EMAIL : _____

ADRESSE : _____ VILLE : _____

ÉTAT/PROVINCE : _____ CODE POSTAL : _____ TÉLÉPHONE : _____

Votre groupe se réunit-il dans un hôpital, un centre de traitement ou de désintoxication? Oui Non
 Si oui, les membres des AA de l'endroit sont-ils admis aussi bien que ceux du centre? Oui Non

Si le groupe doit être inscrit dans l'annuaire, prière de nous fournir un numéro de téléphone ou une adresse postale pour le RSG, le RSG adjoint ou le contact de groupe. L'inscription dans l'annuaire sert aux références de Douzième Étape et/ou pour les informations sur les réunions. Les noms et numéros de téléphone des RSG et de leurs adjoints (ou d'une autre personne ressource) seront inscrits dans l'annuaire en plus du nom et du numéro de service du groupe.

INSCRIPTION DANS L'ANNUAIRE ? Oui Non

SIGNATURE : Line Bellefleur DATE : _____

TROIS FAÇONS DE RETOURNER CE FORMULAIRE

Par la poste : A.A. World Services, Inc.
Grand Central Station
P.O. Box 459
New York, NY 10163

Par Fax : 212-870-3003 (Attn: Records)

Email: records@aa.org

À L'USAGE EXCLUSIF DU SERVICE DES DOSSIERS DU BSG

NUMÉRO DE RÉGION : _____ NUMÉRO DE DISTRICT : _____ NUMÉRO DE SERVICE DU GROUPE (ATTRIBUÉ PAR LE BSG.) _____

É.-U. et Canada FORMULAIRE DE CHANGEMENT D'INFORMATION DE GROUPE - ALCOOLIQUES ANONYMES

No de SERVICE du GROUPE 000701122 DATE: 5/1/11
 No. de RÉGION 87 No. du DISTRICT 40 No. DE MEMBRES: 24

ANCIENNES DONNÉES

NOM DU GROUPE: Gros Lierre
 Lieu de réunion du groupe rue Principale
 Rue Principale
 Ville: Ma ville
 État/Province: QC
 Code postal: X1X1X1 Téléphone: (450)XXX-XXXX

JOUR(S) DE RÉUNIONS

LUN MAR MER JEU VEH SAM DIM
 HEURE 14h 20h

REPRÉS. AUPRÈS DES SERVICES GÉNÉRAUX (RSG)

Nom: Jean Lutel
 Rue: 123 1^{re} rue
 Ville: Ma ville
 État/Province: QC
 Code postal: X1X1X1 Téléphone: (410)XXX-XXXX
 E-mail: _____

RSG ADJOINT ou CONTACT POSTAL (Cochez une case ✓)

Nom: Quicum
 Rue: _____
 Ville: _____
 État/Province: _____
 Code postal: _____ Téléphone: _____
 E-mail: _____

NOUVELLES DONNÉES

NOM DU GROUPE: Même
 Lieu de réunion du groupe Eglise St-Rémi
 Rue principale Ouest
 Ville: _____
 État/Province: _____
 Code postal: _____ Téléphone: _____

JOUR(S) DE RÉUNIONS

LUN MAR MER JEU VEH SAM DIM
 HEURE 14h 20h

REPRÉS. AUPRÈS DES SERVICES GÉNÉRAUX (RSG)

Nom: Même
 Rue: _____
 Ville: _____
 État/Province: _____
 Code postal: _____ Téléphone: _____
 E-mail: _____

RSG ADJOINT ou CONTACT POSTAL (Cochez une case ✓)

Nom: _____
 Rue: _____
 Ville: _____
 État/Province: _____
 Code postal: _____ Téléphone: _____
 E-mail: _____

Si vous souhaitez que votre groupe soit inscrit dans les annuaires, prière de nous fournir un numéro de téléphone et une adresse pour le RSG, son adjoint et une personne contact. Les noms sont inscrits dans l'annuaire pour fins de Douzième Étape et/ou de renseignement sur les réunions. Les noms et numéros de téléphone des RSG et de leurs adjoints (ou d'une autre personne-ressource) seront inscrits dans l'annuaire en plus du nom et du numéro de service du groupe.

INSCRIPTION DANS L'ANNUAIRE ? Oui Non

SIGNATURE: Jean Lutel

DATE: 5/1/11

« Nous devons admettre dans nos rangs tous ceux qui souffrent d'alcoolisme. Dès lors, nous ne pouvons exclure quiconque désirant se rétablir. De plus, l'adhésion aux AA n'est conditionnelle à aucune contribution monétaire ou conformité à quelque règle. Dès que deux ou trois alcooliques se rassemblent pour leur sobriété, ils peuvent se constituer comme un groupe des AA, pourvu qu'en tant que groupe, ils ne soient associés à aucun autre organisme. » — Troisième Tradition (version intégrale)

« Chaque groupe des Alcooliques anonymes devrait constituer une entité spirituelle n'ayant qu'un seul but premier : transmettre son message à l'alcoolique qui souffre encore. » — Cinquième Tradition (version intégrale)

« À moins de se conformer d'assez près aux Douze Traditions des AA, le groupe... peut se détériorer et périr. » — Les Douze Étape et les Douze Traditions, page 200

TROIS FAÇONS DE RETOURNER CE FORMULAIRE :

- Par la poste à : A.A. World Services, Inc.
 Grand Central Station
 P.O. Box 459
 New York, NY 10163
- Par fax: 212-870-3003 (Attn: Records)
- Email: records@aa.org

FF-28 - Révisé 7-09

❖ Chapitre Trois

Le district et le RDR

LE DISTRICT

Un district est une dénomination géographique avec un nombre adéquat de groupes – adéquat en terme de possibilités pour le membre de comité d’être en contact fréquent avec eux, de connaître leurs problèmes et de trouver des moyens de contribuer à leur croissance et à leur bien-être.

Le nombre de groupes par district peut varier grandement, d’aussi peu que cinq dans un district rural, jusqu’à 90 ou plus dans les districts métropolitains. La densité de la population et l’étendue géographique du district qui affectent la capacité du RDR à communiquer avec les groupes seront les facteurs qui détermineront le nombre de groupe dans un district.

DISTRICTS LINGUISTIQUES : Pour favoriser la participation du plus grand nombre de groupes possible, certaines régions ont incorporé des districts linguistiques dans leur structure. Ces districts comptent des groupes qui tiennent leurs réunions en d’autres langues que l’anglais et le français. Leur RDR ou la liaison est généralement bilingue. Leur délimitation peut ne pas correspondre à la répartition géographique du district.

LE REPRÉSENTANT DU DISTRICT AUPRÈS DE LA RÉGION

Le représentant du district auprès de la région (RDR) est un lien indispensable entre le RSG du groupe et le délégué à la Conférence des Services généraux. À titre de représentant du comité auprès de la région, lequel est composé de tous les RSG du district, le RDR est en position pour connaître la conscience de groupe de ce district. Comme membre du comité régional, il peut transmettre l’opinion du district au délégué et au comité. (Le document, Votre RDR, disponible au Bureau des Services généraux, contient des renseignements élémentaires sur cette fonction de service.)

SOUTIEN FINANCIER : L’expérience acquise indique que de nombreux districts offrent un soutien financier à leurs RDR pour assister aux réunions de service. Cela rapporte toujours en terme d’activités plus nombreuses, d’intérêt et de participation de groupe.

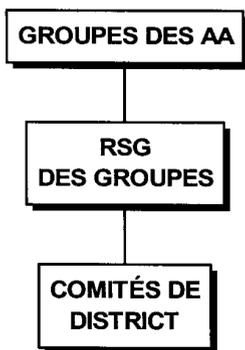
Qualités

- Généralement, le représentant de district a été RSG et il est élu par d'autres RSG pour devenir responsable des activités du district. Si la personne choisie est un RSG actuel, un nouveau RSG devrait être élu pour le remplacer à son poste.
- Un RDR devrait être abstinent depuis un certain temps (quatre ou cinq ans, selon l'usage) pour être éligible au poste de délégué.
- Il ou elle doit aussi avoir assez de temps et d'énergie pour bien servir le district.

Fonctions

Le travail du RDR est principalement axé sur la communication à deux sens et en voici la description :

- Assister régulièrement à toutes les réunions de districts et aux assemblées régionales.
- Recevoir les rapports des groupes, par les RSG et par les contacts personnels qu'il a souvent avec les groupes du district.
- Tenir régulièrement des réunions de tous les RSG du district.
- Aider le délégué à faire le tour de la région, ce qui est impossible à ce dernier de faire groupe par groupe.
- Aider le délégué à obtenir les renseignements sur les groupes dans le délai requis pour les annuaires des AA.
- Tenir les RSG au courant des activités de la Conférence. Cela comporte la tâche d'organiser des réunions pour que le délégué présente son rapport de la Conférence, présenter lui-même ce rapport à l'occasion si le délégué ne peut pas être présent, et inviter le délégué aux réunions du district.
- S'assurer que les RSG connaissent *Le Manuel du Service chez les AA*, les *Douze Concepts des Services mondiaux*, le bulletin du BSG, le *Box 4-5-9*, les manuels et les lignes de conduite du BSG, et toute autre documentation de service.
- Aider les RSG à présenter des rapports intéressants à leurs groupes, et les encourager à inviter de nouveaux membres des AA aux réunions de service.
- Tenir les groupes au courant des livres et brochures approuvés par la Conférence.
- Organiser des ateliers ou des séances d'échanges de vues sur les activités de service.
- Avoir un contact régulier avec l'adjoint RDR et le délégué ; envoyer les procès-verbaux au délégué et à son adjoint, et les échanger avec ceux des autres districts.
- Porter les problèmes sur les Traditions à l'attention du délégué.
- Prendre l'habitude de *parler aux groupes* (anciens et nouveaux) des responsabilités que comporte le travail des Services généraux.



Durée du mandat, éligibilité et procédure d'élection

Le mandat du RDR est de deux ans. Dans la plupart des régions, il coïncide avec le mandat du délégué, des dirigeants du comité et des RSG. D'autres régions choisissent plutôt la rotation de la moitié des membres de leur comité chaque année. Les RDR sont habituellement élus à l'automne. L'élection devrait avoir lieu après celle des RSG et avant celle du délégué régional, parce que le RDR est souvent choisi parmi les RSG en fonction ou par une combinaison de RSG, anciens et actuels. Dans presque toutes les régions, un candidat doit avoir été RDR pour être éligible au poste de dirigeant de comité régional ou de délégué à la Conférence. Même si les réunions de district pour élire les représentants de

district ont souvent lieu avant les assemblées régionales, séparément de ces assemblées, il arrive à l'occasion que la distance rende la chose difficile ou impossible. (Cela indique généralement la nécessité de créer de nouveaux districts.) Conséquemment, si nécessaire, les réunions pour élire les représentants des districts peuvent suivre immédiatement les assemblées régionales, à l'endroit même où se réunit l'assemblée.

Le membre de comité dont le mandat se termine organise la réunion d'élection ; il en avise les RSG qui viennent d'être élus et ceux dont le mandat se termine.

L'assemblée générale ou le comité de district devrait décider de la procédure électorale. Voici quelques suggestions :

- La plupart des comités de district permettent à tous les membres votants qui font partie du comité du district de voter dans les élections de district.
- Certains comités permettent aux RSG nouvellement élus de voter, même si leur mandat ne commence qu'après l'élection.

Plusieurs comités de district permettent à l'adjoint RDR, à un secrétaire et un trésorier, ou aux deux, et à d'autres dirigeants ou présidents de comités de services, de voter en plus du RDR et des RSG. Parfois, ces postes sont remplis par des RSG qui sont déjà membres du comité ; parfois encore, ils demandent d'autres membres votants, lesquels sont éligibles au poste de RDR.

Les élections se font soit par scrutin ou à main levée, une majorité étant nécessaire pour l'élection. Un district peut aussi décider de suivre la procédure électorale du Troisième Legs, (voir p. S21) laquelle demande la majorité des deux tiers.

Représentant de district inactif

Les AA se fient à l'autonomie de chaque district pour déterminer la période de temps et la participation qui constituent l'inactivité. Si le district doit établir ses propres pratiques ou lignes de conduite, il est généralement suggéré qu'on demande à un travailleur des services de démissionner s'il ou elle ne peut s'acquitter des responsabilités de la fonction.

L'adjoint au RDR

L'adjoint est un soutien pour le RDR. Si ce dernier démissionne ou ne peut poursuivre son mandat pour quelque raison, l'adjoint prend la relève. En général, l'adjoint est élu en même temps que le RDR et selon le même procédé. On devrait encourager les adjoints à seconder leur RDR, à partager ses responsabilités, et à assister aux réunions du district et de la région.

Création de nouveaux districts

Si ce n'était de l'ajout de représentants de district pour s'occuper des nouveaux groupes, face à la croissance des AA, la Conférence des Services généraux pourrait facilement devenir trop complexe. Devant l'augmentation du nombre de groupes, il devient très difficile pour le RDR de communiquer avec tous. Diverses solutions peuvent être adoptées :

- *Nouveaux districts* : Diviser le district en deux ou plusieurs districts, chacun ayant son propre RDR.
- *Représentant de district local (RDRL)* : Un gros district peut être divisé en plus petits districts (on les appelle souvent des sous-districts ou des districts locaux), chacun élisant un représentant de district local. Suivant l'usage dans la région, ces RDRL peuvent ou non être membres votants du comité régional, et peuvent ou non tenir des réunions régulières avec les RSG qu'ils servent.

- *Président des représentants de district auprès de la région* : Un grand district d'une ville ou d'un comté organise des réunions régulières sous la présidence d'un PRDR, qui sert de liaison entre le district et la région. À l'intérieur de ce gros district, il y a autant de subdivisions de districts que nécessaire pour servir les groupes adéquatement. Chacun peut porter le nom de sous-district, district local ou zone. Chacun est desservi par un PRDR qui peut tenir des réunions régulières avec les RSG. Dans certaines grandes régions, les PRDR sont membres votants au comité régional et à l'assemblée. D'autres régions n'ont pas choisi cette méthode.

Une bonne communication et la collaboration entre les groupes, les districts et les régions sont importantes au moment de créer de nouveaux districts ou de modifier la structure d'un district. Il peut y avoir des variantes, mais l'objectif est le même : gérer l'expansion au niveau du district.

Lorsque de nouveaux représentants de districts sont élus pour répondre à la demande, les qualités et la procédure électorale définies pour un RDR peuvent servir de modèles.

Information sur le district

Il est important que le district envoie ses informations à la région, au BSG et au bureau central/intergroupe local, s'il y a lieu. Si les bureaux locaux, régionaux et nationaux communiquent régulièrement, ils ont des raisons d'être et des listes d'envois postaux différentes.

Il se peut qu'une personne de la région, souvent le secrétaire ou le registraire régional, soit responsable de transmettre les informations sur le contact dans le district au BSG. Un formulaire simple a été préparé pour faciliter cette tâche, le FF-43 -Fiche de changement de RDR, illustré à la page suivante. Le formulaire doit être utilisé chaque fois qu'un district élit un nouveau RDR ou un nouveau président des RDR, quand les coordonnées des contacts du RDR ou du PRDR changent. En complétant le formulaire, il est important de remplir la section consacrée au RDR sortant en y inscrivant les anciennes données, et la section réservée au nouveau RDR en y inscrivant les nouvelles données, et de noter au haut du formulaire le nom et le numéro de la région ainsi que la date où les nouvelles données seront en vigueur.

Les informations fournies dans ce fichier sont sauvegardées dans la base de données et sont accessibles au registraire de la région. La base de données permet aussi au registraire de la région d'identifier les officiers de district et les présidents en service avec des informations locales ou précises qui peuvent ensuite servir à faciliter la communication.

É.U. et Canada

Fiche de changements de RDR et PRDR

de Région _____

Date du changement _____

<p>RDR Sortant (Représentant du district à la région)</p> <p>District : _____ (prière d'indiquer le # du district)</p> <p>Langue du district : <input type="checkbox"/> français <input type="checkbox"/> anglais <input type="checkbox"/> espagnol</p> <p>Nom : _____</p> <p>Adresse : _____</p> <p>Ville : _____</p> <p>État/Province: _____</p> <p>Zip/Code postal : _____</p> <p>Email : _____</p> <p>Téléphone : _____</p> <p style="text-align: center;">Résidence <input type="checkbox"/> Bureau <input type="checkbox"/></p>	<p>Nouveau RDR (Représentant du district à la région)</p> <p>District : _____ (prière d'indiquer le # du district)</p> <p>Langue du district : <input type="checkbox"/> français <input type="checkbox"/> anglais <input type="checkbox"/> espagnol</p> <p>Nom : _____</p> <p>Adresse : _____</p> <p>Ville : _____</p> <p>État/Province: _____</p> <p>Zip/Code postal : _____</p> <p>Email : _____</p> <p>Téléphone : _____</p> <p style="text-align: center;">Résidence <input type="checkbox"/> Bureau <input type="checkbox"/></p>
<p>Président de réunion RDR Sortant</p> <p>(Président de réunions de comité de district)</p> <p>District : _____ (prière d'indiquer le # du district)</p> <p>Langue du district : <input type="checkbox"/> français <input type="checkbox"/> anglais <input type="checkbox"/> espagnol</p> <p>Nom : _____</p> <p>Adresse : _____</p> <p>Ville : _____</p> <p>État/Province: _____</p> <p>Zip/Code postal : _____</p> <p>Email : _____</p> <p>Téléphone : _____</p> <p style="text-align: center;">Résidence <input type="checkbox"/> Bureau <input type="checkbox"/></p>	<p>Nouveau président de réunion RDR</p> <p>(Président de réunions de comité de district)</p> <p>District : _____ (prière d'indiquer le # du district)</p> <p>Langue du district : <input type="checkbox"/> français <input type="checkbox"/> anglais <input type="checkbox"/> espagnol</p> <p>Nom : _____</p> <p>Adresse : _____</p> <p>Ville : _____</p> <p>État/Province: _____</p> <p>Zip/Code postal : _____</p> <p>Email : _____</p> <p>Téléphone : _____</p> <p style="text-align: center;">Résidence <input type="checkbox"/> Bureau <input type="checkbox"/></p>

Veillez retourner à :

**A.A. World Services, Inc.
Records Department
P.O. Box 459, Grand Central Station
New York, NY 10163**

Ou par fax à :

**(212) 870-3003
Attn: Records**

❖ Chapitre Quatre

L'assemblée régionale et ses activités

Une région peut être constituée, en tout ou en partie, d'un État ou d'une province, ou englober plus d'un État ou d'une province, suivant la taille et les besoins de la population AA. Dans tous les cas, la région occupe une position intermédiaire importante dans la structure de la Conférence – par le délégué élu, il participe aux services mondiaux des AA, alors que par les RDR et les RSG, il est près de la scène locale.

L'ASSEMBLÉE RÉGIONALE

Toute réunion des RSG de la région et du comité régional (voir chapitre cinq) constitue une assemblée. L'assemblée régionale est le pivot central de la structure de la Conférence – l'expression de la voix démocratique du Mouvement. Les assemblées sont sous la responsabilité du comité régional et sont dirigées par son président.

Au début, les assemblées des Services généraux n'avaient lieu que pour élire les dirigeants du comité et le délégué à la réunion de la Conférence et sans ces réunions, la structure régionale de service pourrait bien ne pas exister aujourd'hui. De nos jours, dans les réunions de l'assemblée, on étudie diverses questions, à partir des affaires de la Conférence des Services généraux jusqu'aux problèmes et solutions de la région, et des questions financières, alors que les séances d'échanges de vues, les programmes d'information publique, les ateliers et les programmes sur vidéo maintiennent la force des AA et contribuent à une plus grande participation dans les services.

On tient une assemblée au moins tous les deux ans pour élire le délégué et les dirigeants du comité. Cette réunion d'élection se tient ordinairement à l'automne, avant le 1er novembre. (Généralement, le délégué et les dirigeants élus entrent en fonction le 1er janvier.)

La région peut tenir, à la fréquence qu'elle désire, d'autres assemblées ou réunions. Dans certaines régions, on les appelle « ateliers » ou « séances générales d'échanges de vues ». La plupart des régions leur donnent toutefois le nom d'assemblée, qui comprennent des ateliers et autres activités. La réunion d'élection porte toujours le nom « d'assemblée ».

Composition

L'assemblée est formée des RSG, des RDR et des dirigeants de la région. Tout membre des AA peut y assister, et dans plusieurs régions, on incite les membres à assister aux assemblées pour les encourager à s'intéresser activement aux services.

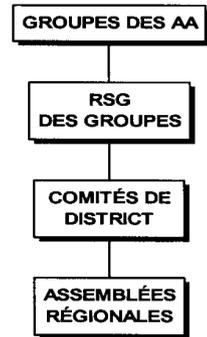
Droit de vote

Règle générale, tous les membres du comité régional et les dirigeants, et tous les RSG ont un vote à chaque assemblée. L'expérience indique que même si les membres du comité et les dirigeants de la région sont membres d'un groupe dans la région représentée par un RSG, ils ont droit à un vote à l'assemblée. Les adjoints votent normalement seulement si le RDR ou le RSG est absent.

RÈGLES DE PROCÉDURE RÉGIONALE : Des règles de procédures uniformes ne sont absolument pas obligatoires, ni même pratiques en certains cas. Il est important que la région s'entende sur des règles de procédures, et chaque assemblée est la mieux placée pour déterminer qui siégera. Plusieurs régions ont rédigé des règles de procédures pour tous les aspects du fonctionnement de la région.

Les règles de procédure devraient trancher des questions habituelles telles : Est-ce que les RDR sortants et ceux qui entrent en fonction ont droit de vote ? Les présidents de comités spéciaux votent-ils ? Depuis combien de temps un groupe doit-il exister avant d'avoir droit à un vote ? (Généralement, si un groupe des AA a soumis le nom d'un RSG, ce dernier peut voter.) Un RSG peut-il représenter deux groupes ? (Chaque groupe devrait avoir son propre RSG, qui ne vote que pour un groupe.) Quand le RSG ne peut pas être présent, peut-il ou peut-elle voter par procuration ? (Normalement, c'est l'adjoint qui vote ; on peut utiliser les procurations dans certaines régions, mais ce n'est pas la pratique habituelle.)

L'assemblée doit aussi décider si oui ou non un droit de vote est accordé à un RSG d'un groupe d'une prison ou d'un hôpital (certains le font et sont satisfaits).



Travailleurs de service inactifs

Comment la région se comporte-t-elle face aux responsables régionaux et aux présidents de comités qui n'étaient pas présents à deux assemblées ou plus ? Bien que l'assemblée régionale doit établir ses propres règles de base ou lignes de conduite, il est suggéré de demander à ces travailleurs de service de démissionner s'ils n'ont pas le temps de remplir les responsabilités rattachées à la fonction.

Calendrier et lieu des assemblées

La plupart des régions tiennent des réunions d'assemblée tous les deux ou trois mois – quelques-unes se réunissent tous les mois. Quand les distances à franchir sont grandes, les assemblées peuvent être tenues deux fois par année, ou même une fois, en favorisant davantage les réunions de districts, plus accessibles aux RSG.

Certaines régions tiennent toutes leurs assemblées dans un endroit central, alors que d'autres changent d'endroit pour aller d'un district à un autre. Les assemblées peuvent durer une demi-journée ou tout un week-end.

Une assemblée d'élection type

Les assemblées d'élection ont lieu tous les deux ans, et le délégué et autres responsables du comité sont élus pour un mandat de deux ans. Les points à l'ordre du jour sont généralement les suivants :

1. Le président ouvre la réunion par un moment de silence, suivi de la Prière de la Sérénité.
2. Le secrétaire, le délégué, les autres dirigeants et les RDR font rapport des activités tenues depuis la dernière réunion.
3. Le président donne la procédure à suivre pour l'élection des membres du comité et pour l'acceptation des membres déjà élus par les RSG dans leurs districts.
4. Quand un représentant de district n'a pas été élu avant la tenue de l'assemblée, les RSG de chaque district se réunissent pour en élire un. Le président annonce un ajournement à cette fin et les RSG se regroupent par district.
5. Le président passe en revue les règles de procédure d'élection et les lignes de conduite de la région pour établir qui a droit de vote à l'assemblée, et demande l'approbation de ces règles, et l'approbation de l'ordre des élections, à savoir si le président et les autres dirigeants seront élus avant ou après le délégué. Au début, alors que s'élaborait la structure de la Conférence, le délégué était élu en dernier. Plus récemment, on commençait plutôt par le délégué, suivi du délégué adjoint, du président, du secrétaire, du trésorier et autres.
6. Le délégué est habituellement élu en observant les règles du Troisième Legs. (voir p. S21.)
 - Avant le début du vote, on écrit au tableau ou on lit aux membres de l'assemblée le nom des membres du comité éligibles et leur district (le nom complet est suggéré). Peuvent être éligibles les membres anciens ou actuels du comité. (Dans certaines régions, le président demande qui, parmi les membres éligibles, veut postuler comme délégué, et les noms sont inscrits au tableau.)
 - Le président demande si quelqu'un est incapable d'accepter le poste, et si oui, le nom de cette personne est retiré. Certaines régions permettent des nominations de l'assemblée.
 - On distribue papier et crayons pour le vote par scrutin. (Certaines régions utilisent des papiers avec codes de couleur pour accélérer le processus.)
 - Le secrétaire fait l'appel nominal des membres votants.
 - Deux membres sans droit de vote sont choisis comme scrutateurs, deux pour recueillir les bulletins de vote et un pointeur.
 - Les bulletins de vote sont distribués, recueillis et remis au pointeur pour comptage, et les votes sont inscrits au tableau au fur et à mesure.
7. Le délégué adjoint est ensuite élu suivant la même procédure, suivi des autres dirigeants de la région.
8. Le président dit alors au secrétaire d'envoyer un rapport de l'assemblée avant le 1er décembre au BSG de New York, aux soins du secrétaire de la Conférence, en donnant les noms et adresses du délégué, des dirigeants, des membres du comité et des RSG. Les nouveaux élus entrent habituellement en fonction le 1er janvier.
9. Le président lève alors la séance.

Une assemblée non électorale type

Quand aucune élection n'est prévue, les réunions de l'assemblée portent sur une variété de préoccupations régionales. Pour maintenir un ordre du jour intéressant et pratique, certaines régions nomment des comités de l'Ordre du jour, qui comprennent habituellement les dirigeants et trois ou quatre RSG ou plus. Des régions préfèrent limiter le nombre de points à discuter pour utiliser le plus de temps possible aux séances d'échanges de vues ou aux ateliers. Des conférenciers spéciaux avec expérience des AA au plan mondial peuvent exposer leurs vues sur les services mondiaux.

L'ordre du jour d'une assemblée ordinaire pourrait ressembler à celui-ci :

1. Un moment de silence suivi de la Prière de la Sérénité.
2. Rapport du président sur les activités du comité depuis la dernière réunion.
3. Rapport du délégué à la Conférence sur les dernières communications du BSG.
4. Rapport du secrétaire.
5. Rapport du trésorier (c'est souvent le bon moment de rappeler à chacun l'existence du feuillet « L'autonomie financière : alliance de l'argent et de la spiritualité », un guide pratique pour aider chaque groupe à décider comment distribuer ses contributions régulières aux services AA).
6. Rapport des présidents des comités spéciaux – correctionnel, traitement, information publique, collaboration avec les milieux professionnels, Grapevine, publications, congrès, et autres.
7. Rapport des représentants de district auprès de la région – réunions des districts, problèmes, croissance, et autres.
8. Période réservée aux RSG – idées, opinions et suggestions des RSG.
9. Séance d'échanges de vues.
10. Vidéos du BSG.
11. Rapport de l'éditeur du bulletin de nouvelles.
12. Courte « séance d'information » sur les services du BSG – animée par le délégué.
13. Rapports des bureaux centraux ou intergroupes.
14. Problèmes au plan local, idées et suggestions.

ENVOI DES PROCÈS-VERBAUX AU BSG : Le Bureau des Services généraux aime recevoir des copies des procès-verbaux des assemblées régionales, des notes sur les séances d'échanges de vues et sur les ateliers, et des lettres sur les réunions. Cela permet au bureau de se tenir au courant des faits et gestes des régions, et de partager l'expérience d'autres régions qui ont trouvé des solutions avec d'autres qui ont besoin d'aide avec un problème.

ACTIVITÉS RÉGIONALES

Aide sur le programme de la Conférence annuelle

Chaque membre des AA a son mot à dire sur le Mouvement, aujourd'hui et demain, et le bien-être des AA est au cœur de l'ordre du jour de chaque Conférence des Services généraux. Ainsi, une analyse de ce qui pourrait aider les AA à grande échelle est l'un des points les plus importants à l'ordre du jour d'une assemblée (ou d'une réunion de district). Un problème peut paraître particulier à une région, mais il est surprenant de constater combien d'entre eux sont communs à chaque instance AA, une fois qu'on en a discuté abon-

damment. Les assemblées et les réunions de district sont l'occasion propice pour savoir quels sont les problèmes et les solutions partagées par les groupes des AA de partout.

L'assemblée régionale constitue une partie essentielle du processus de communication entre un groupe et la Conférence. Plusieurs points à l'ordre du jour de la Conférence sont acheminés par le groupe des AA au RSG, puis au district et à la région. Après la Conférence, les réunions des assemblées et des districts offrent des occasions d'entendre les rapports complets sur ce qui s'est passé à la Conférence, de poser des questions au délégué et de décider des sujets à discuter aux prochaines Conférences.

Séances d'échanges de vues

Lors d'une séance d'échanges de vues, chacun peut se servir de son expérience, de sa force et de son espoir pour contribuer ses idées et ses opinions sur le bien-être des AA. On peut en organiser n'importe où pour quelque groupe de personnes, et elles sont particulièrement utiles aux réunions d'une assemblée et d'un district. Le format vise à obtenir les idées des participants, même le plus timide, et à éviter que les plus articulés dominent la réunion. Chaque personne donne son opinion et n'a jamais à la défendre. Le rôle du président ou du leader consiste plus à chronométrer qu'à participer. Voici leur fonctionnement :

Disons que le sujet est « Comment intéresser plus de membres des AA aux services généraux ? Le leader, muni d'une cloche retentissante et d'une montre ou d'un chronomètre, lit la question et explique les règles. Chacun peut parler pendant un temps déterminé (généralement une minute et demie à deux minutes, ou le temps convenu par le groupe). D'ordinaire, personne ne peut parler deux fois sur le même sujet, jusqu'à ce que tous ceux qui le désirent aient exprimé leurs vues. Le leader continue jusqu'à ce que le sujet ait été traité en détail.

Un membre prend note de l'essentiel de la réunion ; ces notes feront l'objet de bonnes idées à mettre en pratique par les dirigeants du comité, par les membres et par les RSG.

SUJETS PROPICES POUR SÉANCES D'ÉCHANGES DE VUES : Les situations propres à un endroit fourniront toujours des sujets pour une séance productive.

- Quand l'assistance à un groupe faiblit, quels moyens prendre pour y remédier ? Comment les autres groupes peuvent-ils aider ?
- Le parrainage... la main des AA.
- La conscience de groupe... la voix des AA.
- Les services du BSG : De quelle forme d'aide les groupes ont-ils besoin ou veulent-ils ? Quelle est l'utilité du *Box 4-5-9* et des autres services ? Comment peuvent-ils être plus efficaces ?
- Comment le comité régional peut-il travailler efficacement avec les bureaux centraux/intergroupes de la région ?
- Quels moyens peut-on prendre pour convaincre un groupe de donner sa part au budget de la région et du BSG ?
- Les groupes supportent-ils les services à l'échelle locale, du district, de la région et du BSG ? Sinon, pourquoi ?

Archives régionales

De plus en plus de régions ont un comité des archives qui veillent à organiser les archives régionales, recueillir des pièces et préserver l'histoire de la région. Tout matériel écrit (livres, brochures, bulletins de nouvelles, témoignages), photographies et cassettes audio sont à la base d'une collection. On demande aux membres de longue date, aux anciens délégués, aux membres du comité et aux autres qui ont de l'expérience à partager du maté-

riel historique local sur les AA. Des lignes de conduite sur les archives sont disponibles au Bureau des Services généraux.

Bulletins régionaux

Les bulletins d'information publiés par les comités régionaux ou les intergroupes/bureaux centraux peuvent inclure des nouvelles à l'échelle locale, des informations sur les groupes et les comités, et des reproductions tirées des publications des AA. Comme pour la plupart des activités de service chez les AA, la sagesse demande d'être prudent dans la formation d'un comité (plutôt qu'une ou deux personnes) responsable du format, de la planification et du contenu.

Voici quelques suggestions puisées à même l'expérience locale en ce qui a trait aux bulletins de nouvelles : décider de « numéros thématiques » sur des aspects du programme des AA et publier des extraits des publications des AA se rapportant au thème ; demander aux lecteurs d'écrire des lettres et les publier (avec l'autorisation de leur auteur tout en protégeant l'anonymat) ; reproduire les procès-verbaux de réunions de comités ; publier un calendrier des événements ; mener une campagne de souscription (si possible l'annoncer dans les réunions de groupe) pour bâtir un lectorat payant.

Dans les publications locales des AA, il est permis de reproduire les Traditions, les Étapes ou les Concepts, et de citer une phrase ou un court paragraphe tiré des publications des AA comme le Gros Livre *Les Alcooliques anonymes*, *Les Douze Étapes et les Douze Traditions*, *Le Manuel du Service chez les AA* et des brochures approuvées par la Conférence, sans demander d'abord une permission écrite. Si c'est le cas pour vous, il faut bien écrire le crédit pour s'assurer que les droits d'auteur des publications des AA sont protégés. Après une citation d'un livre ou d'une brochure, le crédit devrait se lire comme suit : Extrait de (nom de la publication, numéro de page). Reproduit avec la permission d'A.A. World Services, Inc.

Le A.A. Grapevine détient les droits du Préambule AA. Sous sa reproduction, ou sous tout article tiré du Grapevine ou de La Viña, il faudrait écrire : *Copyright*© (mois, année) A.A. Grapevine, Inc., reproduit avec autorisation. Pour plus d'information sur la réimpression d'autres textes du AA Grapevine, Inc., voir le Chapitre Douze.

Tout groupe ou district est libre d'utiliser le symbole du cercle et du triangle sur les bulletins, les listes de réunions ou autre matériel AA.

Collaborer avec les intergroupes et les bureaux centraux

Traditionnellement, les comités des Services généraux et les intergroupes/bureaux centraux ont des fonctions différentes. Les bureaux centraux offrent des services locaux ; les comités des Services généraux maintiennent un lien entre les groupes des AA et le Conseil des Services généraux des AA par la Conférence. Donc, ces deux structures de service, distinctes, mais essentielles, coexistent en harmonie dans plusieurs régions et collaborent mutuellement.

Au moment où ont eu lieu les premières Conférences, il y avait déjà des bureaux centraux bien établis dans plusieurs grandes villes, qui fournissaient des services aux groupes et aux membres des AA de la localité. Aujourd'hui, il y en a beaucoup plus à travers les États-Unis et le Canada et il sont supportés par les groupes des AA des communautés qu'ils servent. Chaque groupe élit un représentant pour assister aux réunions du bureau central.

Ces bureaux fournissent les services suivants :

1. Recevoir, organiser et faire un suivi des appels de Douzième Étape.
2. Répondre aux demandes de renseignement sur les AA. Établir des comités d'information publique.

3. Tenir à jour les informations sur les hôpitaux et les centres de rétablissement pour alcooliques de la localité.
4. Publier les listes de réunions des AA de la localité.
5. Préparer un bulletin d'information.
6. Commander, vendre et distribuer les publications des AA approuvées par la Conférence.

Par contraste, la structure de la Conférence est la façon par laquelle tous les groupes des AA d'une région peuvent profiter de communication efficace à l'intérieur de la région et entre les groupes et le Conseil des Services généraux et le BSG sur des questions de politique qui affectent l'ensemble des AA. Ces questions de politiques sont : les publications approuvées par la Conférence, l'information publique des AA, la collaboration des AA avec les milieux professionnels, les activités des AA dans les centres de traitement et de détention, les finances AA, le AA Grapevine et l'élection des administrateurs au Conseil des Services généraux.

De nombreuses régions trouvent très utile d'avoir un lien entre le bureau central/intergroupe et le comité régional pour maintenir de bonnes relations et une bonne communication. Dans certaines régions, la personne qui fait la liaison a droit de vote à l'assemblée ; d'autres régions accordent le droit de parole, mais pas le droit de vote.

Le BSG dispose de plus d'informations concernant cette collaboration, et on en trouve aussi dans les brochures « Le groupe des AA » et « L'autonomie financière : alliage de l'argent et de la spiritualité », et aussi dans les lignes de conduite sur les Intergroupes/Bureaux centraux.

Congrès dans les régions, États, provinces et territoires

Les congrès constituent une forme particulière de réunion des AA – généralement des réunions qui durent un week-end, mais parfois plusieurs jours. Elles sont souvent organisées et planifiées par des comités de région ou par des comités spéciaux nommés par les présidents des régions. Généralement, les réunions d'assemblées ne sont pas tenues durant les congrès, mais occasionnellement, elles peuvent avoir lieu juste avant ou après. Les Lignes de conduite des AA sur les Conférences et Congrès sont disponibles au Bureau des Services généraux.

La formation d'une nouvelle région

Si la population AA semble s'être développée au point où le délégué et les autres serviteurs de confiance ne peuvent plus offrir les services adéquats et la communication, il pourrait y avoir avantage pour le milieu concerné de former une nouvelle région. Pour ce faire, le comité régional ou les comités concernés peuvent écrire au BSG et demander un formulaire de demande d'un nouveau délégué.

Dans ce formulaire de quatre pages, en existence depuis 1968 et révisé en 1992 et en 2002, on demande des informations détaillées sur la structure régionale actuelle, par exemple : la fréquence des assemblées ; s'il y a un délégué adjoint ; la fréquence des réunions de district ; le nombre de RDR actifs et s'ils aident le délégué et son adjoint ; le nombre de RSG actifs dans la région ; des renseignements d'ordre géographique et démographique AA dans la région, et son historique de croissance au cours des cinq dernières années, établis sur une base annuelle.

Le formulaire de demande est conçu pour faire ressortir les caractéristiques géographiques et démographiques des AA, et aussi pour déterminer si oui ou non la structure de service actuelle de la région est aussi développée que possible pour offrir du soutien au délégué.

Quand une telle demande a été faite à la Conférence de 1961, Bill W., un des cofondateurs, a donné ses commentaires sur le sujet. Entre autres choses, Bill a écrit :

« Le Comité des Admissions pour la Conférence (aujourd'hui, Politiques/Admissions) devrait évaluer à son propre mérite chaque demande d'ajout d'un délégué, en prenant en

considération en premier lieu les facteurs population, emplacement géographique, et aussi les dépenses. Mais l'ajout de délégués devrait se faire graduellement, visant à remédier aux lacunes les plus évidentes et les plus marquées au plan des communications locales. Nous devrions, si notre budget le permet, continuer à remédier à ces vices flagrants de communication, et ne rien faire d'autre.

« Nous devrions insister à nouveau sur le fait que la Conférence n'est pas un organisme politique exigeant une formule rigoureuse et rigide de représentation. Ce dont nous aurons toujours besoin, c'est d'un nombre suffisant de délégués à la Conférence pour assurer un échantillon représentatif des membres de l'association, en y ajoutant le nombre suffisant pour assurer de bonnes communications à l'échelle locale. »

Demande de changement de territoire

Une région pourrait décider qu'elle devrait faire partie d'un autre territoire. Dans ce cas, il faut :

1. Que les RSG de la région soient informés à l'avance par le comité régional des faits nécessaires – les avantages et les désavantages – afin de prendre une décision judicieuse dans la demande de changement de territoire. Une majorité simple (la moitié plus un) des RSG devrait être présente (ou voter par courrier). Deux tiers de la majorité présente, ou votant par courrier, devraient donner leur accord avant qu'il y ait des pétitions par la région pour un changement de territoire.
2. Sur avis par le délégué d'un projet de changement de territoire, le Bureau des Services généraux enverra un formulaire à remplir par le délégué, indiquant que les conditions stipulées ont été remplies.
3. Le délégué de la région qui fait la demande écrira, au nom de l'assemblée, au secrétaire du Comité des Mises en candidature pour le conseil, afin de faire la demande, qui sera accompagnée du formulaire dûment rempli. Le délégué enverra aussi des copies de la lettre et du formulaire aux administrateurs des deux territoires concernés.
4. Le délégué demandera au BSG d'envoyer une lettre à tous les délégués régionaux des deux territoires concernés, demandant qu'ils obtiennent la conscience de groupe de leurs régions respectives sur le projet de changement de territoire, et qu'ils indiquent dès que possible, sur une carte jointe, leur approbation ou leur désapprobation. L'approbation des deux tiers des délégués de chaque territoire concerné est requise avant que la proposition soit soumise à la Conférence des Services généraux.
5. Un changement de territoire prendra effet à la fin de la Conférence où il a été approuvé.

Lignes de conduite pour changement de limites territoriales

La Conférence des Services généraux de 1996 a accepté les Lignes de conduite suggérées pour changer les limites territoriales, et elles sont disponibles au BSG.

❖ Chapitre Cinq

Le comité régional

C'est sur le comité régional – plus peut-être que sur tout autre groupement de membres des AAA – que repose la responsabilité d'une saine structure de la Conférence et, du même coup, celle de la croissance et de l'harmonie dans le Mouvement. Si les RSG sont négligents, s'il y a un manque d'harmonie dans le district, s'il y a des difficultés au comité d'information publique ou dans d'autres services régionaux, les membres du comité le savent et peuvent faire appel à tout le comité pour obtenir de l'aide.

Un comité actif s'occupe de toutes sortes de problèmes reliés au service : l'expérience est-elle partagée dans les groupes ? Le message des AA est-il transmis dans les hôpitaux, les prisons et les centres de réadaptation ? Les médias et les professionnels qui sont en contact avec des alcooliques qui souffrent sont-ils suffisamment informés sur les AA ? Est-ce que l'on visite et aide les nouveaux groupes et les Isolés ?

Composition du Comité

Essentiellement, le comité comprend tous les représentants des districts auprès de la région, les dirigeants du comité régional et les présidents des comités de services régionaux. Il devrait y avoir assez de districts et de membres de comité pour assurer une bonne communication entre le comité et les groupes. En l'absence d'un RDR, son adjoint devient un membre votant.

Dans certaines régions, les anciens délégués sont aussi membres du comité, avec ou sans droit de vote ; ailleurs, seul le délégué sortant fait partie du comité, avec ou sans droit de vote. C'est la conscience de groupe de l'assemblée régionale qui doit décider du rôle des anciens délégués.

Le président

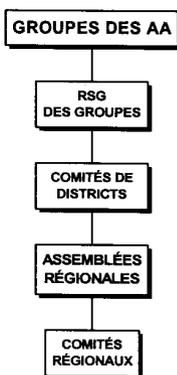
FONCTIONS : Le président est responsable de la bonne marche des assemblées régionales. Il consulte le comité avant d'établir la date et l'heure d'une assemblée, et s'assure que tous les groupes sont avisés, il consulte les dirigeants et les membres du comité pour déterminer l'ordre du jour, et il préside les réunions de l'assemblée. Le président, plus que tout autre dirigeant, informe le délégué des faits et gestes de la région, et s'assure que les membres du comité sont au courant de ce qui se passe aux services mondiaux.

QUALITÉS : Le président devrait avoir une solide expérience de sobriété (au moins de trois à cinq ans), et une expérience au niveau du groupe, du bureau central, des institutions ou des affaires régionales. Un président de région doit bien comprendre et apprécier les Étapes, les Traditions et les Concepts, en même temps qu'avoir une solide expérience acquise en ayant

appliqués ces principes directeurs avec succès dans le cas de problèmes locaux. Des talents pour communiquer, du leadership et une écoute des désirs de la région sont aussi des atouts importants.

SUGGESTIONS POUR PRÉSIDER LES RÉUNIONS DE L'ASSEMBLÉE : Une réunion qui se déroule dans l'harmonie dépend beaucoup de l'habileté avec laquelle le président la dirige. Ces suggestions peuvent être utiles :

- Que les sujets à l'étude soient formulés clairement. Si une proposition est faite, assurez-vous qu'elle soit énoncée distinctement afin que chacun sache ce qu'il appuie ou rejette.
- Pour toute élection, suivez de près le procédé du Troisième Legs et évitez qu'on s'en éloigne.
- Les questions ordinaires se règlent à la majorité des voix et une « approbation tacite » peut même suffire dans certains cas. En pareille circonstance, le président demande : « Est-ce bien l'opinion de l'assemblée que... ? » Si personne n'exprime de désaccord, il est manifeste qu'il y a unanimité.
- Les réunions peuvent être quelque peu informelles, mais il est important que toute l'assemblée se concentre un seul sujet à la fois, sans permettre aux conversations privées de nous en distraire.
- L'assemblée se donne ses propres règlements et le président devrait s'assurer que tous les membres connaissent les règles suggérées dans le manuel. Si les membres veulent apporter un changement aux règlements, ce changement devrait être fait *avant* de passer à un vote, ou *avant* de tenir une élection.



Le secrétaire

FONCTIONS : Le secrétaire rédige et distribue les procès-verbaux des assemblées régionales ; il tient à jour les listes d'envoi et expédie le courrier de la région ; parfois, le secrétaire est responsable de la préparation de bulletins dynamiques, qui inciteront les membres à assister aux assemblées et aux réunions du comité. Le secrétaire est la personne idéale pour agir comme liaison entre les dirigeants et les membres du comité.

QUALITÉS : Le secrétaire devrait être « abstinente depuis un temps raisonnable », soit deux ans dans une région où le Mouvement est encore jeune, quatre ou cinq ans dans une région plus développée. Il serait utile qu'il ait servi dans un groupe, un bureau central ou au bureau des Services généraux. Il lui faudrait aussi des connaissances dans le travail général de bureau et la connaissance de l'informatique est de plus en plus recherchée. Un secrétaire compétent doit posséder le sens de l'ordre et la capacité de saisir l'essentiel d'une réunion. Ce travail exige beaucoup de temps et doit être accompli dans les délais, et le secrétaire doit s'assurer qu'il a la disponibilité nécessaire.

Le registraire

FONCTIONS : Dans plusieurs régions, les *registraires* préparent et tiennent à jour les dossiers de tous les groupes de la région, y compris le nom de chaque groupe, le lieu de la réunion, l'heure, le nom du RSG ou du contact. Les registraires peuvent aussi avoir la responsabilité de tenir à jour la liste des noms, adresses, des adresses de courriel et numéros de téléphone des RSG, RDR, responsables et dirigeants de districts, et membres du comité régional. Ils ou elles peuvent fournir les étiquettes d'envoi pour les publications régionales tels le bulletin mensuel ou les procès-verbaux. Les registraires des régions aident aussi le service des dossiers du BSG à garder leurs dossiers à jour.

QUALITÉS : Les registraires doivent bien connaître la structure de la région et des districts. Ce travail exige une bonne organisation car les détails à enregistrer sont nombreux. Idéalement, il serait utile que le registraire de la région soit bien familier avec les ordinateurs et soit familier avec la transmission d'informations par courriel au BSG ou dans la structure régionale.

Le trésorier

FONCTIONS : Le trésorier tient à jour les dossiers financiers de la région et fait rapport régulièrement à l'assemblée. La plupart du temps, le trésorier est responsable d'inciter les membres à contribuer à la région et aux services du BSG.

QUALITÉS : Le trésorier devrait être une personne responsable avec une bonne période d'abstinence. Il ou elle devrait avoir assez de sens d'organisation pour tenir des dossiers en ordre, et il serait utile d'avoir de l'expérience en tenue de livres ou en comptabilité. Sinon, la personne élue peut avoir besoin d'aide pour instaurer un système, et peut-être aussi pour l'aider dans le travail de bureau. Le trésorier fera mieux son travail s'il sait user de persuasion, de fermeté et de diplomatie. Si le comité comprend un président des finances, le rôle du trésorier se limite à la tenue de livres et au contrôle financier.

Les autres dirigeants

Un Comité régional se compose généralement d'autres dirigeants responsables d'autres activités envers le comité. Par exemple, les présidents de l'information publique et de la collaboration avec les milieux professionnels dirigent les comités régionaux d'IP et de CMP ; les présidents des centres correctionnels et de traitement coordonnent cette activité vitale de Douzième Étape ; un président des publications sert de liaison entre les diverses entités de service ; un président du Grapevine et de La Viña donne des informations sur les magazines et les produits dérivés du Grapevine (voir p. S-90) ; un président des archives rassemble l'histoire de la région et tient à jour les archives régionales ; un président du congrès aide à la préparation de cet événement ; un président des finances favorise l'auto-financement, autant pour les besoins de la région que pour ceux du BSG ; un président de liaison favorise la communication entre la région et le bureau central/intergroupe ; et autres tâches et responsabilités de comité, suivant les besoins de la région.

Les adjoints aux dirigeants du Comité

Dans certaines régions, on trouve avantageux d'élire des adjoints à tous les dirigeants du comité, particulièrement au président. Les adjoints peuvent assurer la continuité au niveau de la région ; ils peuvent ou non avoir droit de vote, selon la décision du comité et les besoins de la région. Comme dans tout autre échelon de service, on devrait encourager les adjoints à participer le plus possible aux activités du comité. Les qualités des adjoints sont généralement les mêmes que celles demandées pour le poste qu'ils pourraient avoir à assumer.

Les anciens délégués

Les anciens délégués représentent une mine d'expérience pour les AA, laquelle est parfois utilisée, et d'autres fois non. La rotation évite que les délégués se succèdent à eux-mêmes ou qu'ils redeviennent à nouveau délégués, mais un rôle pour les anciens délégués émerge graduellement en les intéressant aux activités régionales et en faisant profiter à la région de leur expérience au plan des AA à l'échelle mondiale, tout en permettant aux comités régionaux et aux nouveaux délégués d'agir à leur guise.

Il est suggéré que les anciens délégués ne remplissent pas de mandat de RSG ou de RDR, mais qu'ils trouvent d'autres manières de s'engager dans les services de la région. Comme il a été dit précédemment, dans certaines régions, les délégués siègent au le comité régional. On fait appel à eux pour des consultations ou des mandats spéciaux, tels présider des séances de partage régionales, être conférencier dans des réunions spéciales destinées à informer les membres sur les AA au plan mondial, ou diriger des ateliers ou des réunions d'orientation pour les nouveaux RSG. Très souvent, ils sont sur les rangs pour présider un comité ou un congrès d'État ou de province. Ou encore, ils peuvent être nommés par le président régional pour prendre la responsabilité de l'information publique de la région, ou pour favoriser une plus grande diffusion des publications approuvées par la Conférence et celles du A.A. Grapevine.

De plus, plusieurs territoires tiennent annuellement des réunions d'anciens délégués, où sont invités les délégués et adjoints en exercice. Cette initiative a débuté par un déjeuner ren-contre pour les anciens délégués dans un forum territorial, et l'événement s'est avéré un moyen utile de transmettre l'expérience aux nouveaux délégués. Dans certains territoires, la réunion se prolonge pendant tout un weekend. La communication est à l'avant-garde de ces rencontres, ce qui solidifie les liens de communication chez les membres de la Conférence des Services généraux, du BSG, des Conseils des Services généraux et du Grapevine et l'ensemble des AA. On ne tente pas de discuter ou d'apporter des recommandations qui nuiraient à la région ou à la Conférence, ou qui supplanteraient leur rôle.

Soutien financier

Comme pour toutes les entreprises financières chez les AA, le coût pour subvenir aux besoins du comité régional est minime comparativement aux activités d'une entreprise commerciale ou autre organisation. Néanmoins, il faut avoir assez d'argent sans quoi il y aura entrave dans le travail du comité. De nos jours, la plupart des régions maintiennent des fonds de trésorerie suffisants et font régulièrement rapport de la situation financière à leur BSG.

DÉPENSES DE LA RÉGION : Bien sûr, il y a les dépenses courantes d'expédition, de téléphone et d'impression du bulletin. Le délégué doit avoir l'argent nécessaire pour aller à la réunion de la Conférence à New York, en avril. Les délégués et les membres du comité font d'autres frais de déplacement quand ils présentent aux groupes le rapport qui suit la Conférence. De nombreux comités actifs supportent les programmes d'information publique et achètent des publications pour les groupes en établissement. Chaque région envoie au moins 1 600 \$ US (mille six cents dollars) au BSG pour aider à payer les dépenses de la réunion annuelle de la Conférence, et certaines régions envoient des fonds additionnels. (Le montant de 1 600 \$ est envoyé au plus tard le premier mars de chaque année – un rappel est envoyé en janvier.)

COMMENT SE FINANCER : Voici certaines façons utilisées par les régions pour maintenir leur solvabilité et être efficaces :

- Ils font une collecte aux assemblées et aux réunions de district.
- Ils participent au Plan de contributions régulières, où les groupes contribuent sur une base mensuelle ou trimestrielle à l'intergroupe/bureau central, au BSG, au district et à la région. (Consulter la brochure « L'autonomie financière : alliance de l'argent et de la spiritualité ».)
- Ils reçoivent des contributions des trésoriers de congrès de régions ou d'État.

Informations de la région

Le délégué sortant fournit au BSG des informations de contact pour tous les officiers de la région et les présidents des comités en début de mandat. Cette information est sauvegardée dans la base de données du BSG, qui est aussi accessible au registraire de la région, et on l'utilise pour communiquer avec ces officiers et ces présidents de comités jusqu'à la fin de leur mandat

❖ Chapitre Six

Le délégué

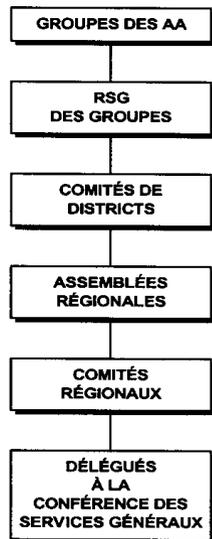
Le délégué a une tâche exigeante, non seulement parce qu'il doit y consacrer beaucoup de temps et de travail, mais aussi parce qu'il est responsable de servir l'ensemble de la Conférence des États-Unis/Canada. En sa qualité de membre votant, le délégué apporte dans les débats de la Conférence les expériences et les points de vue de sa région. Pourtant, il ne représente pas sa région au sens politique du terme. Après avoir entendu tous les points de vue et pris toutes les informations nécessaires pendant les discussions à la Conférence, il vote dans l'intérêt primordial de l'ensemble du Mouvement des AA.

Fonctions

Même si le point culminant est la réunion de la Conférence, le travail du délégué se poursuit toute l'année, et touche à tous les aspects de la structure de la Conférence. Le délégué devrait :

- Être totalement prêt pour assister à la réunion annuelle de la Conférence. Immédiatement après son élection, chaque délégué est inscrit sur la liste d'envoi du BSG pour recevoir la documentation de la Conférence.
- Rendre compte des travaux de la Conférence aux membres du comité régional et les inviter à transmettre cette information et l'enthousiasme de leur délégué aux groupes et aux intergroupes/bureaux de service. Si la région est trop vaste pour que le délégué s'acquitte seul de cette fonction, il demandera aux dirigeants et aux membres de comité de sa région de le seconder.
- Être en mesure d'assister à toutes les assemblées et réunions de service de la région et du territoire qui concernent sa propre région. Ces rencontres l'aident à mieux comprendre les problèmes de sa région et le préparent à faire des suggestions pour l'ordre du jour de la Conférence. Là aussi, il rencontre des membres des AA qu'il ne pourrait peut-être pas rencontrer autrement.
- Aider le comité régional à obtenir le soutien financier pour la région et le BSG.
- Exercer son leadership pour résoudre des problèmes locaux relatifs aux Traditions.
- Rappeler aux RSG d'informer les groupes et les membres de l'existence de la revue A.A. Grapevine et des publications approuvées par la Conférence.
- Collaborer avec le BSG pour qu'il obtienne les informations dont il a besoin. Par exemple, s'assurer que les informations à jour arrivent à temps au BSG pour la date de tombée de la publication des annuaires des AA, et aider à la préparation du sondage triennal sur le membership.

- Visiter chaque fois que possible les groupes et les districts de la région.
- Travailler en étroite collaboration avec les membres et les dirigeants du comité, en partageant de l'expérience tout au long de l'année. Après que les RSG et les membres du comité ont fait leur rapport de la Conférence, demandez-leur la réaction des groupes et des membres.
- Assumer toute autre responsabilité si le président et l'adjoint au président de la région sont dans l'incapacité d'agir. Ou encore, si le comité régional n'est pas efficace, le délégué peut veiller personnellement à corriger la situation.
- Tenir le délégué adjoint pleinement informé afin qu'il puisse remplacer le délégué en cas d'urgence.
- À la fin de sa deuxième année de mandat, travailler avec le délégué nouvellement élu pour lui transmettre des connaissances élémentaires sur le déroulement de la Conférence et les problèmes qui s'y rattachent.



Durée du mandat

Le mandat du délégué est de deux ans, et la Conférence recommande fortement qu'il ne siège que pour un seul mandat – à l'exception d'un délégué adjoint qui, après avoir participé à une Conférence en remplacement du délégué, soit élu pour servir un plein mandat. La moitié des délégués sont élus une année, l'autre moitié l'année suivante (voir Appendice D pour la liste des groupes de délégués à la Conférence). C'est une mesure pour s'assurer qu'à chaque Conférence, il y ait un groupe de délégués expérimentés avec des délégués de première année de mandat.

Les dépenses

Les dépenses du délégué sont payées comme suit : La région contribue au moins 1 600 \$ US pour les dépenses de la Conférence (de nombreuses régions peuvent envoyer des montants additionnels). Le Fonds général du Conseil des Services généraux paie la différence, qui ne comprend toutefois pas les nombreuses dépenses accessoires que doit faire le délégué pendant la semaine de la Conférence. À son arrivée à New York, chaque délégué reçoit un montant d'argent pour payer ses dépenses de base pendant la semaine de la Conférence. De plus, les régions fournissent généralement de l'argent pour payer les dépenses supplémentaires. Le montant diffère, selon la situation financière des régions.

De nombreuses régions fournissent aussi des fonds pour couvrir les frais de déplacement et autres dépenses accessoires du délégué pour présenter son rapport aux groupes et aux districts de la région.

Les qualités

Tout comme les autres membres des AA, les délégués proviennent de partout. Mais les caractéristiques suivantes semblent se retrouver chez les meilleurs délégués :

- Plusieurs années de participation active dans les affaires locales et celles de la région, comme RSG et représentant de district auprès de la région.

- De la disponibilité, pas seulement pendant la semaine de la Conférence en avril, mais pour tous les efforts requis avant et après la Conférence.
- Cinq ou six années d'abstinence continue. La durée d'abstinence varie d'une région à l'autre ; dans tous les cas, un délégué devrait être abstinent assez longtemps pour être responsable et informé.
- La capacité de faire des suggestions et d'en accepter – et aussi des critiques.
- Une expérience pour présider des réunions.
- Une connaissance des affaires AA, et où trouver les bons renseignements quand il ne connaît pas la réponse.
- Une connaissance complète des Douze Traditions et des Douze Concepts, et la façon de les appliquer aux problèmes locaux.
- La capacité d'avoir l'esprit ouvert, de s'asseoir avec des membres de la région et avec d'autres délégués pour discuter et agir sur des questions essentielles au Mouvement.

Si vous pensez à vous présenter pour un mandat de délégué, posez-vous ces questions :

- Comment avez-vous réussi votre mandat de RSG, de Représentant de district auprès de la région ? Avez-vous aimé ces responsabilités ? Étiez-vous actifs ?
- Avez-vous discuté ce projet avec votre famille et votre employeur ? Aurez-vous suffisamment de temps pour le travail à accomplir ?
- Connaissez-vous bien ce manuel ? *Le mouvement des AA devient adulte* ? Et, bien sûr, les Douze Étapes, les Douze Traditions et les Douze Concepts ?
- Avez-vous demandé à d'anciens délégués la somme de temps et d'efforts nécessaires, et le genre de travail qu'on attendra de vous ?

La rotation géographique dans la région

Certaines régions ont adopté leur propre politique de « rotation », d'un secteur rural à un secteur urbain, d'une partie de la région à une autre, pour éviter qu'un endroit ou plusieurs endroits plus peuplés en viennent à dominer les autres. Toutefois, aucun membre des AA bien qualifié ne devrait être sacrifié pour des considérations de rotation géographique.

Le délégué adjoint

La Conférence recommande à toutes les régions d'élire un adjoint au délégué. L'adjoint constitue une aide précieuse, qui voyagera souvent avec le délégué ou qui présentera des rapports à sa place. Dans certaines régions, l'adjoint occupe certaines fonctions particulières dans le comité. Plusieurs trésoriers de comités régionaux reconnaissent la nécessité de comptabiliser les dépenses de l'adjoint séparément de celles du délégué.

L'adjoint qui remplace le délégué à la réunion annuelle de la Conférence restera sur la liste d'envoi du BSG à titre de délégué, jusqu'à ce que le comité régional lui donne un avis contraire.

EXPÉRIENCE PERSONNELLE

(D'anciens délégués font des suggestions pratiques)

Se préparer à la Conférence

« Même si vous êtes engagé depuis longtemps dans les services des AA, ne tenez pas vos connaissances pour acquises. Hâtez-vous de vous recycler. Lisez et relisez le présent

manuel, *Le mouvement des AA devient adulte, Les Douze Concepts des services mondiaux*. Procurez-vous les rapports complets de la Conférence des deux ou trois dernières années pour mieux les étudier. Demandez à d'anciens délégués de vous parler de leur expérience.

« Ouvrez un dossier au nom de la Conférence, car vous allez recevoir de nombreuses lettres signées par le coordonnateur de la Conférence du BSG, contenant de la documentation de base et des demandes. Lisez-les avec soin ; prenez note de ce qu'on vous demande de faire et faites-le. Vous recevrez des questionnaires : répondez-y. Le BSG vous demandera lui aussi des documents : envoyez-les également. Il faut répondre promptement afin

Le leadership chez les AA : un besoin tellement vital

(Tiré d'un article de Bill W. dans le Grapevine, avril 1959)

Voir Neuvième Concept, page 37 dans « Les Douze Concepts des Services mondiaux

Quelque part dans nos publications, il y a une phrase qui dit : « Nos chefs ne sont pas mandatés pour mener, mais pour donner l'exemple. » Et nous leur disons effectivement : « Vous agissez en notre nom, mais vous n'êtes pas nos patrons. »

Un leader chez les AA, c'est donc un homme ou une femme qui peut personnellement mettre en pratique des principes, des orientations et des plans d'action, avec suffisamment de dévouement et d'efficacité pour que nous ayons tous le désir de l'appuyer et de l'aider dans son travail. Si un leader abuse indûment de son autorité, nous nous rebellons ; mais quand il prend des ordres avec trop de soumission sans exercer son jugement, alors il n'est pas vraiment un chef...

D'un bon leadership naissent des projets, des orientations et des idées pour améliorer le Mouvement et ses services. Mais dans les situations nouvelles et importantes, un bon leader prendra conseil auprès de plusieurs sources avant de prendre une décision et d'agir. Il se rappellera aussi qu'un bon projet ou une idée peut venir de n'importe qui, n'importe où. Conséquemment, il mettra souvent de côté ses projets préférés pour de meilleurs, et il en donnera le crédit à qui de droit.

Un bon leader ne passe jamais ses responsabilités à quelqu'un d'autre. Une fois assuré qu'il a ou qu'il peut obtenir l'appui général suffisant, il prend ses propres décisions et les met à exécution sans délai, pourvu évidemment que son action ne déborde pas le cadre défini de son autorité et de sa responsabilité.

Une autre qualité d'un bon leader, c'est la capacité de faire des compromis, de les accepter de bon cœur s'ils sont de nature à faire progresser une situation vers la bonne direction. Pour les ivrognes que nous sommes, partisans du « tout ou rien », il est difficile de faire des compromis. Pourtant, nous ne pouvons oublier que le progrès résulte presque toujours d'une suite de compromis avantageux. Par ailleurs, nous ne pouvons pas toujours faire des compromis. De temps à autre, il est vraiment nécessaire de ne pas démodre de ses convictions tant que la question n'a pas été tranchée. Ce sont là des situations où il faut choisir le moment favorable et user de discernement quant aux mesures à prendre...

Un leader doit souvent faire face à des critiques sévères, parfois pendant de longues périodes. C'est un test décisif. Il y a toujours la critique constructive, de la part de nos amis, bien sûr. Nous devrions toujours les écouter attentivement et accepter qu'ils nous fassent changer d'avis, totalement ou partiellement. Souvent, aussi, nous devons indiquer notre désaccord et tenir à nos idées sans perdre leur amitié.

Copyright© by The A.A. Grapevine, Inc. ; reproduit avec permission

qu'à l'ouverture de la Conférence, votre documentation soit compilée pour utilisation dans un rapport, une discussion de groupe, un atelier, une discussion en plénière ou un article à l'ordre du jour d'un comité.

« Très tôt, vous recevrez deux messages importants. Le premier demande au trésorier de la région d'envoyer un chèque à titre de contribution de la région pour vos dépenses. Assurez-vous que l'échéance est respectée. L'autre message vous demande des renseignements sur l'heure de votre arrivée, vos frais de déplacement, et d'autres précisions relatives à l'hébergement. Veuillez répondre sans délai. Le BSG vous enverra un chèque pour vos frais de déplacement. À votre arrivée à New York, vous recevrez un autre chèque qui servira à couvrir la majeure partie des dépenses tels vos repas. En général, les régions accordent aussi une allocation supplémentaire.

« Avant de quitter New York, assurez-vous que vos RDR voient à réserver des dates et des locaux pour vous permettre de présenter votre compte rendu de la Conférence à votre retour.

« Enfin, ne projetez pas de grandes rencontres sociales à l'extérieur, ni de téléphones d'affaires. Les travaux de la Conférence durent de 9 heures à 21 heures, et souvent se prolongent.

« Et rappelez-vous que, même si vous êtes un nouveau dans les environs, vous êtes aussi important que quiconque pour le déroulement de la Conférence. C'est par vous que s'exprime la conscience de groupe de votre région. Au bénéfice de chacun, vous devez émettre vos observations et vos questions d'une voix forte et claire. »

Le compte rendu qui suit la Conférence

Une grosse partie de la fonction du délégué, et un défi très souvent, consiste à présenter son rapport aux groupes, aux districts et à sa région. Un ancien délégué dit : « À mon retour de la Conférence, j'ai fait plus de 6 000 kilomètres pendant les six premières semaines pour visiter les groupes. Si on ne me demandait pas de parler dans les réunions des groupes, je leur demandais. Je me suis fait un devoir d'être bref, mais j'ai donné littéralement une centaine de ces causeries. Je parlais du service, de l'unité, du BSG et de l'assemblée régionale. » Ce même délégué nous fait part des résultats : il y a eu plus de nouveaux groupes que jamais, la structure de service était plus solide et il y a eu un premier congrès d'État. « Nous avons acquis de la maturité et si on me demandait de dire quel a été le plus important bienfait qui en a résulté, je dirais une amélioration des communications. »

« Ce que j'ai vu, entendu et ressenti »

« Dans mon rapport de la Conférence, j'ai raconté ce que j'ai vu, entendu et ressenti pendant la réunion de la Conférence à New York. (J'en ai aussi préparé des photocopies de mon rapport pour ceux qui le voulaient.)

« La distance à parcourir entre les villes de ma région est appréciable et il m'a semblé préférable de présenter mon rapport pendant les réunions de district ou d'intergroupe quand c'était possible, et un message des AA suivait la présentation. De plus, j'ai souvent utilisé la poste pour donner mon compte rendu aux RSG et aux groupes. J'essaie de présenter un bulletin par mois, chacun couvrant un ou plusieurs thèmes. Mon rapport de la Conférence m'a fourni tout le matériel dont j'avais besoin.

Si vous avez de l'attrait – vous ne pouvez échouer

« Annoncez un mois à l'avance la présentation de votre compte rendu. Fixez les dates avec les RDR. Si les districts sont peu considérables, réunissez-en deux ou trois à la fois. (N'oubliez pas d'offrir des rafraîchissements.) Demandez qu'on vous invite – ou invitez-vous vous-même ! Forcez la porte de quelque manière. Les groupes et le BSG ont déboursé de l'argent pour envoyer les délégués à la Conférence ; les groupes devraient pouvoir lire et entendre un compte rendu de cet événement.

« Consacrez autant de temps aux petits groupes qu'aux plus gros. Ne ratez pas l'occasion de les rencontrer tous. Parlez-leur des membres du personnel du BSG et du dévouement aux services qu'il rendent dans le monde entier.

« Invitez des groupes à participer à des réunions régionales extraordinaires où il y aura une période de questions et réponses sur les services mondiaux et sur le BSG. Assurez-vous la participation d'un ou de quelques anciens délégués. Tenez beaucoup de réunions – et dans plusieurs districts. Et rappelez-vous le mot clef : l'attrait. Si vous avez de l'attrait, vous ne pouvez échouer. »

Les présentations enregistrées : efficaces, économiques

« En plus de présenter un compte rendu détaillé de la documentation et de l'esprit de la Conférence dans les sessions de notre congrès d'État, j'ai offert des copies de mes notes aux membres du comité qui en faisaient la demande. Par bonheur, nous avons pu prendre les dispositions nécessaires pour que mon compte rendu soit enregistré et offert à toute la région : c'est un moyen économique et efficace de transmettre le message de la Conférence. »

❖ Chapitre Sept

La réunion annuelle de la Conférence

Dans toutes ses délibérations, la Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition AA, en prenant soin de ne jamais devenir le siège d'une concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir ; elle aura, en saine administration, la prudence de s'assurer un fonds de roulement suffisant et une réserve appropriée ; aucun de ses membres ne devra jamais se retrouver en position d'autorité par rapport à un autre ; elle prendra toutes ses décisions importantes par vote après discussion, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois cela sera possible ; elle ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer de controverse publique ; elle ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit au service des Alcooliques anonymes, et demeurera toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en pensée et en action.

– Garanties générales de la Conférence
Concept XII, Douze Concepts des Services mondiaux

Bien que la Conférence des Services généraux fonctionne à longueur d'année, la réunion annuelle qui a lieu à New York, habituellement en avril, est le point culminant des activités de l'année ; c'est le moment où la conscience collective des groupes aux É.-U./Canada se réunissent pour prendre des mesures qui aideront les groupes pendant les prochaines années.

Chez les AA, la Conférence est ce qui se rapproche le plus d'un « gouvernement », mais comme Bill W. l'a écrit dans la première édition de ce manuel : « *Bien sûr, on ne répétera jamais assez que même si la Conférence peut donner des ordres au Bureau des Services généraux, elle ne peut jamais mandater ou gouverner la Société des Alcooliques anonymes qu'elle sert. La Conférence nous représente, mais ne peut pas nous gouverner.* »

La Conférence elle-même n'est pas incorporée, mais le Conseil des Services généraux (conseil d'administration) l'est, tout comme A.A. World Services, Inc. et The A.A. Grapevine, Inc. L'incorporation de ces deux entités est nécessaire pour mettre à exécution les décisions de la Conférence, administrer les fonds et gérer les affaires des AA.

Note : Voir appendice D pour les groupes de délégués à la Conférence.

Que se passe-t-il à la Conférence ?

Une Conférence dure toute une semaine, avec des séances du matin au soir. Le jour de l'ouverture, il y a un dîner et une réunion des AA avec cinq conférenciers. Les séances d'affaires s'étendent du lundi au vendredi. Il y a des réunions de comités, des présentations, des ateliers et l'élection des nouveaux administrateurs. Chaque délégué siège sur l'un des comités permanents de la Conférence, dont les réunions ont lieu en début de semaine. C'est là que se fait le travail le plus important de la Conférence. (Certains délégués ont aussi une tâche de comité secondaire.) Les comités font des recommandations à la Conférence réunie en plénière, pour étude et, s'il y a lieu, résolutions (voir chapitre huit pour en savoir plus sur le système de comité). Généralement, les deux derniers jours (ou plus) sont consacrés à la discussion et au vote sur les recommandations des comités. Bien qu'en dehors du cadre de la Conférence, une réunion exclusivement réservée aux délégués a souvent lieu avant la journée d'ouverture de la Conférence. Un déjeuner de clôture a lieu le samedi après le dernier jour des discussions de la Conférence, pour se dire au revoir et pour permettre aux administrateurs sortants de faire leurs adieux. En alternance aux deux ans, il y a une visite aux bureaux du BSG/Grapevine et une visite à la maison de Bill W. et de Lois, dans le comté de Westchester.

Qui peut soumettre des articles à l'ordre du jour ?

L'ordre du jour final de toute Conférence comprend des articles suggérés par des membres des AA, des groupes, des délégués, administrateurs, assemblées régionales, membres du comité régional et directeurs et personnel d'A.A.W.S. et du Grapevine. La Conférence étudie des questions de principe pour l'ensemble des AA, et il existe des méthodes éprouvées pour placer un sujet à l'ordre du jour de la façon la plus efficace – ou, quand la suggestion ne concerne pas une politique d'ensemble, pour la diriger à la partie de la structure de service la mieux appropriée.

Si un RSG a une idée de sujet à l'ordre du jour, il ou elle voudra peut-être en discuter tout d'abord avec le groupe, ensuite dans une réunion du district ou de la région, pour enfin la soumettre au membre du personnel du BSG qui est coordonnateur de la Conférence. Un membre des AA qui ne fait pas partie de la structure des Services généraux peut faire part de son idée au RSG de son groupe ou écrire directement au coordonnateur de la Conférence.

Quelle que soit sa provenance, un sujet à l'ordre du jour suit le même chemin à l'ordre du jour de la Conférence : le personnel AA l'étudie en regard de décisions précédentes de la Conférence, puis le réfère au Comité des administrateurs de la Conférence ou au comité approprié de la Conférence. Généralement, le comité des administrateurs décide de la façon la mieux appropriée d'inscrire le sujet – un atelier ou un exposé, une proposition ou une préoccupation d'un comité.

Membres de la Conférence



Les membres votants de la Conférence comprennent les délégués des régions (qui forment au moins deux tiers de la Conférence), les directeurs et le personnel AA d'A.A. World Services, Inc. et de l'A.A. Grapevine, Inc., et des administrateurs. La Conférence peut inviter des membres d'autres pays comme observateurs sans droit de vote.

Chaque membre de la Conférence a un vote, même s'il ou elle occupe plus d'un poste (par exemple, un administrateur qui siège comme directeur d'A.A.W.S. ou du Grapevine et aussi au Conseil des Services généraux).

Historiquement, la proportion des votes n'a jamais été importante, puisqu'aucune question n'a jamais divisé la Conférence, opposant l'opinion des délégués à celle des autres membres de la Conférence. Mais il pourrait arriver que cette question soit importante. Pour parer à cette éventualité, les Statuts de la Conférence prévoient que « par tradition, un vote des deux tiers des membres votants de la Conférence aura force exécutoire auprès du Conseil des Services généraux et de ses sociétés de service affiliées, à la condition que le vote total constitue au moins le quorum de la Conférence. Cependant, un tel vote ne saurait entamer le droit qu'ont légalement le Conseil des Services généraux et les sociétés affiliées de mener les affaires courantes et signer des contrats habituels s'y rattachant. »

Le vote

Chaque comité de la Conférence (voir chapitre huit) présente à l'assemblée de la Conférence un rapport de ses délibérations, qui comprend généralement des recommandations pour étude et vote. De plus, les recommandations peuvent provenir de l'assemblée dans le cours de la discussion. Même si un comité présente dans son rapport une décision sur la solution à un problème, la Conférence n'est pas tenue d'accepter le rapport. Elle peut refuser la décision d'un comité et si elle le fait, la question est étudiée et une décision est prise en plénière. Bien que dans la plupart des cas, la Conférence accepte la recommandation d'un comité, à la façon typique des AA, un comité de la Conférence ne représente pas « l'autorité. »

La Conférence, par de nombreuses discussions, tend vers l'unanimité substantielle. Avant de procéder à un vote, on alloue beaucoup de temps pour une discussion en profondeur, et pour des questions sur l'historique d'une recommandation et les raisons qui incitent le comité à prendre telle ou telle décision. Pour qu'une recommandation devienne une résolution, elle doit être appuyée par une « unanimité substantielle » – soit une majorité des deux tiers. Un vote de la Conférence qui a obtenu une majorité simple sera considéré comme une suggestion au Conseil des Services généraux, au BSG et au Grapevine.

Les discussions, tant pendant les sessions plénières que dans les réunions de comités, peuvent parfois être vives et intenses, mais les membres de la Conférence essaient toujours d'obtenir une conscience de groupe et de prendre des décisions dans l'intérêt supérieur du Mouvement. Après le vote, le président de la Conférence demande l'opinion minoritaire – et occasionnellement, une opinion minoritaire bien articulée peut décider d'un autre vote, renversant le premier. Idéalement, bien sûr, c'est une rare exception ; toute question devrait être étudiée de manière exhaustive avant de passer à un vote afin que la Conférence ne se prononce qu'une fois sur la question.

Résolutions de la Conférence

Les résolutions de la Conférence sont des recommandations faites par les comités, ou des recommandations de l'assemblée, approuvées avec une majorité substantielle par les membres de la Conférence.

De quels dossiers s'occupe la Conférence ? Un survol rapide des Résolutions adoptées au cours des années indique une grande variété de sujets :

La Conférence peut-elle engager l'ensemble du Mouvement ?

Voici ce qu'en dit Bill W., un cofondateur, dans le Troisième Concept des *Douze Concepts des Services mondiaux* :

« À moins de dispositions contraires à ses Statuts, la Conférence devrait toujours pouvoir décider de quelles affaires elle disposera entièrement elle-même, sous sa propre responsabilité, et des sujets pour lesquels elle consultera les groupes AA (ou plutôt, habituellement, les responsables de comités ou les RSG), pour avoir leur opinion ou des conseils précis.

Il devrait donc être clairement entendu et accepté que nos délégués à la Conférence sont d'abord les serviteurs mondiaux de l'ensemble des AA, que c'est seulement en deuxième lieu qu'ils représentent leurs régions respectives. Par conséquent, ils devraient avoir le droit, pour les décisions finales, de voter à la Conférence des Services généraux au meilleur de leur jugement et selon la voix de leur conscience à ce moment-là.

De la même manière, les administrateurs du Conseil des Services généraux (bien sûr, dans les limites des dispositions de leurs propres statuts et règlements) devraient pouvoir à tout moment décider quand ils agiront pleinement selon leur propre responsabilité ou quand ils demanderont à la Conférence conseils, approbation d'une recommandation, ou décision effective et orientation.

Dans le cadre de leurs responsabilités clairement définies ou implicites, toutes les sociétés de service domiciliées au siège social, tous les comités, le personnel-cadre ou les directeurs devraient être également investis du droit de décider quand ils agiront entièrement de leur propre autorité ou quand ils s'en remettront à l'autorité supérieure immédiate. »

- affirmations de l'importance de l'anonymat et des moyens pour délimiter comment il est possible de l'observer dans nos relations avec le public ;
 - approbation de diverses façons de contribuer au BSG ou aux régions ; recommandation pour augmenter les contributions des régions pour soutenir la réunion annuelle de la Conférence ;
 - approbation des nouvelles publications approuvées par la Conférence et des changements à apporter aux publications existantes, y compris les nouvelles éditions du Big Book ;
 - solutions aux questions de groupes telles que « groupes familiaux », les groupes spéciaux et les réunions de groupe dans les centres de traitement ;
 - recommandations concernant la composition et le fonctionnement du Conseil des Services généraux ;
 - suggestion pour exposer et vendre les publications des AA dans les groupes ;
 - reconnaissance du A.A. Grapevine comme revue internationale des Alcoolistes anonymes ;
 - diverses recommandations concernant le contenu du *Manuel du Service chez les AA* et pratiques suggérées dans la structure du service ;
 - recommandation de ne pas produire ou vendre des jetons ou des médaillons par le BSG ou le Grapevine ;
 - recommandations pour la préparation de nouvelles publications, films, vidéos et audiocassettes pour transmettre le message des AA ;
 - lignes de conduite pour la formation de nouvelles régions, pour changer les limites territoriales et pour l'acceptation de nouvelles régions ;
 - recommandations concernant la transmission du message des AA au grand public, aux milieux professionnels, aux membres des AA dans les prisons ou les centres de traitement.
- Une compilation des Résolutions de la Conférence est disponible au BSG.

Le compte rendu donné aux membres des AA

Les sessions les plus fructueuses de la Conférence resteraient sans grande efficacité si les comités régionaux et les groupes locaux n'en savaient rien. Le compte rendu que donne le délégué est donc aussi important que la Conférence elle-même. Aucun délégué ne pourrait rapporter tout ce qui s'est passé et au cours des ans, le BSG et les délégués ont travaillé de concert pour développer un système de présentation qui s'est avéré extrêmement utile pour communiquer des informations à travers le Mouvement.

D'une certaine façon, le procédé débute par les documents d'information envoyés à l'avance aux délégués, qui comprennent des questions importantes à soumettre aux régions pour obtenir une opinion avant la Conférence. Pendant la Conférence, les délégués prennent quantité de notes, et une grande partie de l'information est incluse dans le Manuel de la Conférence. (Le chapitre six contient des suggestions éprouvées pour présenter son rapport.)

Le Rapport final de la Conférence est publié au cours de l'été et on y trouve un dossier complet des rapports, discussions, ateliers et résolutions. Ce n'est pas un compte rendu mot à mot, mais aucun aspect important de la Conférence n'y est omis.

Tout au long de l'année, les délégués sont tenus au courant des activités du BSG et du Grapevine, des résultats des réunions du Conseil des Services généraux et du travail accompli par les divers comités du Conseil.

❖ Chapitre Huit

Les comités de la Conférence

Sans comités, aucune Conférence ne pourrait sans doute fonctionner efficacement. La plupart des points suggérés pour l'ordre du jour de la Conférence sont assignés à un comité, où les sujets peuvent être débattus en petits groupes avant d'être soumis pour discussion par la Conférence réunie en plénière.

Une importante documentation historique est envoyée aux membres des comités longtemps avant la réunion de la Conférence elle-même. La plupart des comités de la Conférence travaillent en étroite collaboration avec un comité correspondant du Conseil des Services généraux, et les deux communiquent ensemble pendant toute l'année et se réunissent au début de la semaine de la Conférence pour une réunion conjointe. Cette réunion a pour objet de partager l'information ; aucune décision n'y est prise.

Réunions des comités

Chaque comité des délégués se réunit deux fois au début de la semaine de la Conférence (et plus souvent parfois, si nécessaire), analyse et discute les points à l'ordre du jour, et prépare un rapport, lequel est soumis à tous les membres de la Conférence pour discussion et vote (voir la section sur le vote au chapitre sept). Généralement, le comité arrive à une décision après ses délibérations, et présente une recommandation à la Conférence réunie en plénière. Sur certains sujets, le comité peut décider de ne faire aucune recommandation, ou simplement rapporter une suggestion ou une observation. Le comité peut aussi reporter une question à la Conférence de l'année suivante, ou rechercher plus d'information dans le Mouvement ou auprès des administrateurs avant de prendre une décision à une prochaine Conférence.

Sélection des membres des comités

Chaque délégué siège à un des comités de la Conférence, le même pour la durée de son mandat de deux ans. Généralement, un comité est composé de quatre ou cinq délégués en première année de mandat, et de quatre ou cinq en deuxième année. Les membres des comités sont choisis par tirage au sort en décembre, par un ou deux administrateurs ou membres du Comité de la Conférence pour les administrateurs et par le coordonnateur de la Conférence. Les noms des nouveaux délégués sont mis dans le chapeau et on les pige pour remplacer les délégués sortants de chaque comité.

Les présidents et les vice-présidents des comités sont élus par vote majoritaire à la dernière réunion du comité pendant la semaine de la Conférence. Le nouveau président est en poste dès la fin de la Conférence, et il y reste jusqu'à la fin de la prochaine Conférence.

Un membre du personnel-cadre agit comme secrétaire sans droit de vote au comité correspondant à sa fonction ; le contrôleur d'A.A.W.S. est le secrétaire du Comité des finances. Le personnel-cadre aide à préparer les rapports des comités et est une ressource, partageant les connaissances acquises jour après jour dans leur fonction connexe.

Les comités de la Conférence

Depuis la première réunion en 1951, la Conférence a formé des comités, et de nouveaux se sont ajoutés quand cela était nécessaire. Présentement, ces comités sont les suivants :

ORDRE DU JOUR (*Comité du conseil : Conférence des Services généraux*) : étudie et approuve le format général et le contenu de l'ordre du jour de la réunion annuelle de la Conférence ; étudie les propositions de thème de la Conférence, les sujets d'exposés et de discussion et le Questionnaire d'évaluation de la Conférence. .

COLLABORATION AVEC LES MILIEUX PROFESSIONNELS (*Comité du conseil pour la CMP/Traitement et Accessibilité*) : responsable de proposer des lignes de conduite et de recommander des activités qui aideront à transmettre le message à l'alcoolique qui souffre encore en renseignant les professionnels et les personnes qui sont en contact avec des alcooliques, faisant progresser la compréhension mutuelle et la collaboration entre les AA et les professionnels, et sensibilisant davantage les membres et les groupes et organismes étrangers sur les moyens de collaborer avec les autres sans s'affilier.

CORRECTIONNEL (*Comité du conseil pour le Correctionnel*) : encourage les membres des AA à prendre la responsabilité de transmettre le message aux alcooliques derrière les murs, étudie de tous les aspects du service aux groupes des AA dans les centres de détention, et apporte de recommandations pour changements ou améliorations. Il s'occupe aussi de préciser ce que font les AA et ce qu'ils ne font pas, dans le cadre des Traditions, pour aider les détenus alcooliques ou ceux sur le point d'être libérés.

FINANCES (*Comité du conseil pour les finances et le budget*) : examine le budget et les rapports financiers d'A.A. World Services et du Grapevine, et examine ou initie des recommandations de la Conférence qui concernent les finances. Le comité des finances, depuis sa création en 1951, s'est tenu informé des besoins du Mouvement : il a étudié les budgets annuels, s'est préoccupé des revenus nécessaires pour effectuer le travail de service, et a presque toujours recommandé l'ajout de services aux groupes et au public.

GRAPEVINE (*se réunit conjointement avec les membres du Conseil du Grapevine*) : responsable de vérifier le développement et le tirage du Grapevine et de La Viña pendant la dernière année au niveau des groupes ; ses membres recherchent aussi des suggestions et des recommandations concernant tout ce qui a trait au Grapevine et à La Viña, y compris le matériel et le format. Le Comité du Grapevine a contribué à préciser les questions d'orientation pour la revue internationale des AA, à développer du matériel relié à la revue, et plus récemment, à permettre au Grapevine de rejoindre les alcooliques hispanophones par La Viña, un magazine bimensuel en espagnol.

PUBLICATIONS (*comité du Conseil pour les publications*) : Ce comité s'intéresse en priorité aux publications de rétablissement ; la documentation traitant de secteurs particuliers du service, par ex. la documentation des Centres correctionnels est préparée par le comité approprié. Le comité des Publications étudie les nouvelles publications et les besoins en audiovisuel, analyse les brochures existantes et les projets de nouvelles brochures en cours de préparation, et recommande des mesures spéciales au Comité du Conseil pour les publications. Le Comité des publications a joué un rôle essentiel dans la préparation de brochures et de livres AA. Il n'a

jamais hésité à appliquer les freins s'il croyait que les publications des AA augmentaient trop rapidement – ou de presser le service des publications à agir quand il y a un réel besoin d'une nouvelle brochure ou d'un livre. Récemment, il a joué un rôle déterminant dans le développement de matériel audiovisuel.

POLITIQUES ET ADMISSIONS (*aucun comité correspondant au conseil*) : Responsable de la politique directement reliée à la Conférence et d'analyser toutes les requêtes d'admissions à la réunion annuelle de la Conférence des Services généraux. Tous les changements dans l'organisation de la Conférence, toutes les étapes pour l'agrandissement de la Conférence, et toutes les procédures affectant le coût de la Conférence sont soumis au Comité des politiques et admissions de la Conférence. Ce comité doit approuver ou rejeter les demandes de nouvelles régions.

INFORMATION PUBLIQUE (*Comité du Conseil pour l'Information publique*) : Responsable de mieux faire comprendre – et de dissiper les malentendus – le programme des AA par la presse écrite et électronique, des réunions d'IP et des conférences à des groupes communautaires.

ACTES ET STATUTS (*aucun comité correspondant au conseil*) : Responsable du *Manuel du Service chez les AA*, du Rapport final de la Conférence et des annuaires AA. Le comité Actes et Statuts lit les épreuves du Rapport de la Conférence et vérifie si le contenu est exact. Ce comité reçoit les suggestions d'amendements aux Statuts de la Conférence et apporte ses recommandations.

TRAITEMENT ET ACCESSIBILITÉ (*Comité du Conseil pour la CMP/Traitement -Accessibilité*) : Coordonne le travail des membres des AA et des groupes qui transmettent le message de rétablissement des AA aux alcooliques dans les centres de traitement, instaure des moyens de favoriser le rapprochement entre les centres de traitement et les AA. De plus, le comité soutient le travail des membres et des groupes des AA qui cherchent à s'assurer que les gens qui ont des besoins spéciaux ont accès au message des AA. Le comité étudiera tous les aspects du service auprès des membres et groupes/réunions des AA dans les centres de traitement et autres environnements institutionnels non correctionnels ainsi qu'aux membres des AA ayant des problèmes d'accessibilité et recommandera des changements ou des améliorations.

CHOIX DES ADMINISTRATEURS (*Comité du Conseil pour les Mises en candidature*) : Examine tous les curriculum vitæ des candidats au Conseil des Services généraux et ceux des directeurs des sociétés et en soumet la liste à la Conférence pour rejet, s'il y a lieu. Les membres de ce comité font partie des membres votant pour nommer les administrateurs territoriaux et universels pendant la semaine de la Conférence.

Les comités secondaires

Deux comités ont été formés pour étudier des questions d'importance qui n'exigent pas la somme de temps consacrée aux points à l'ordre du jour des comités permanents. Certains délégués siègent à ces comités secondaires, en plus de leur affectation première.

CONGRÈS INTERNATIONAUX/FORUMS TERRITORIAUX : Ce comité, formé de huit délégués choisis par tirage au sort, dont l'un provenant de chacune des régions, travaille sur des projets en vue des prochains Congrès internationaux, Forums territoriaux et Forums locaux. Il se réunit une fois pendant la Conférence lors d'un dîner rencontre avec le Comité des administrateurs pour les Congrès internationaux/Forums territoriaux. À cette réunion, des décisions peuvent être prises par le comité de la Conférence.

ARCHIVES : La Conférence des Services généraux de 1998 a approuvé la création de ce comité comme affectation secondaire pour étudier des questions de pratique et d'orientation pour les archives AA. Les membres, choisis par tirage au sort, se réunissent une fois pendant la Conférence lors d'un dîner rencontre avec le Comité du Conseil pour les Archives. À cette réunion, des décisions peuvent être prises par le comité de la Conférence.

❖ Chapitre Neuf

Le Conseil des Services généraux

Le Conseil des Services généraux (les administrateurs) est le principal organisme de service de la Conférence, et il joue essentiellement un rôle de gardien... Sauf pour les décisions qui seraient de nature à affecter gravement l'ensemble du Mouvement et qui toucheraient les principes, les finances ou les Traditions des AA, le Conseil des Services généraux a une entière liberté d'action dans la conduite quotidienne des affaires administratives et générales des organismes de service des AA...

— extrait des Statuts de la Conférence*

Les administrateurs des AA s'intéressent à tout ce qui survient à l'intérieur ou à l'extérieur du Mouvement et qui est susceptible d'affecter le bien-être et la croissance du Mouvement. Néanmoins, comme le rappellent les Statuts, leur rôle se limite à celui de gardien. Quand ils perçoivent le besoin d'une décision en une matière de principe qui touche l'ensemble du Mouvement, ils s'adressent à la Conférence. Parce que les administrateurs sont membres de la Conférence, ils participent à ces décisions, mais comme membres de la Conférence et non comme groupe.

Les administrateurs s'acquittent d'une bonne partie de leurs tâches par la voie des deux sociétés constituées, A.A. World Services, Inc. et A.A. Grapevine, Inc., (voir chapitre dix) et par les comités du Conseil.

Le graphique intitulé « Structure de la Conférence des Services généraux » (chapitre un) situe la place du Conseil des Services généraux dans l'ensemble de la structure et démontre que « l'autorité » qu'ils ont provient de la Conférence. Cette relation a été établie lors de la formation de la structure de la Conférence et à travers les ans, les seuls changements jugés essentiels avaient rapport à la composition du Conseil des Services généraux et non pas à son rôle ou à ses tâches.

Les Statuts et Règlements du Conseil des Services généraux (voir appendice E) décrivent pleinement tous les aspects des travaux du conseil.

* Les deux sociétés de service, A.A.W.S., Inc. et The A.A. Grapevine, Inc., même si elles sont des filiales du General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc., sont structurées comme des sociétés distinctes, sans but lucratif, et, de ce fait, la conduite des affaires courantes et des politiques de chacune d'elles relève des conseils respectifs des deux sociétés.

Composition

Le Conseil des administrateurs est formé de 21 hommes et femmes, 14 alcooliques (classe B) et sept non alcooliques (classe A), qui apportent des talents et des expériences variés à leurs responsabilités de service. Il y a toujours un équilibre au conseil entre les administrateurs élus surtout pour apporter l'expérience de service AA au plan territorial et ceux choisis en fonction de leurs compétences en affaires ou autre expertise professionnelle.



En 1951, première année de la Conférence des Services généraux, le Conseil comprenait huit administrateurs classe A et sept administrateurs classe B. La plupart habitaient aux environs de New York. Deux changements majeurs ont eu lieu dans la composition du conseil au cours des ans. Le premier a eu lieu en 1962. En raison de la croissance du Mouvement, il a été nécessaire d'élargir le conseil pour faire place à des membres des AA possédant de l'expérience de service dans différentes régions des É.-U. et du Canada. Le nombre de membres du conseil a donc été augmenté pour accueillir plusieurs administrateurs membres des AA venant d'États et de provinces éloignés de New York.

Jusque-là, il y avait toujours eu une majorité (d'une voix) de non-alcooliques au conseil. Vers le milieu des années soixante, les AA avaient acquis une solide expérience dans la conduite de leurs affaires et avaient institué une méthode pratique pour faire siéger des administrateurs de régions éloignées. Donc, le Mouvement a fait un deuxième pas en avant en 1966 et il a réorganisé son conseil, tel qu'il est présentement, soit sept non-alcooliques et quatorze membres des AA.

Élection des administrateurs et représentants

Le Comité du Conseil pour les Mises en candidature a la responsabilité de recommander au Conseil des Services généraux des candidats aux postes d'administrateurs des Services généraux, administrateurs classe A et directeurs non administrateurs. Les candidats approuvés par le Conseil des Services généraux devront obtenir l'approbation de la Conférence des Services généraux. Le Comité du Conseil pour les Mises en candidature reçoit des conseils d'AAWS et du AA Grapevine et il les consulte, en ce qui a trait aux Administrateurs des Services généraux, des directeurs non administrateurs et des Administrateurs territoriaux potentiels qui siègeraient sur les conseils respectifs. De plus, le Comité du Conseil pour les Mises en candidature recommande une liste d'administrateurs pour servir comme officiers du Conseil des Services généraux. Les administrateurs et membres de la direction du Conseil des Services généraux pour l'année à venir sont élus par les administrateurs (agissant en leur qualité de membres du Conseil des Services généraux) lors de l'assemblée annuelle des membres qui suit immédiatement la Conférence des Services généraux. Pendant la Conférence, une liste d'administrateurs est soumise à la Conférence et devient la liste finale à moins qu'une majorité des membres de la Conférence ne signifie par vote son désaccord avec un ou tous les administrateurs proposés sur la liste. Les procédures de mise en candidature utilisées dans la préparation de la liste varient selon les différentes classes d'administrateurs et sont décrites ci-dessous.

La liste proposée des responsables du conseil pour l'année à venir est confectionnée par le conseil avant la Conférence et soumise à la Conférence de la même manière que la liste des administrateurs. Le président du Conseil, qui peut être un administrateur classe A ou classe B, est en poste pour un mandat de quatre ans, incluant les années après la date où l'administrateur aurait dû quitter le conseil après la rotation.

Qualités d'un bon administrateur

Au cours des années, notre association a eu le bonheur de compter dans ses rangs un grand nombre d'administrateurs compétents – tant chez les non-alcooliques que chez les membres – et le choix des administrateurs constitue toujours un des plus importants facteurs pour assurer l'avenir des AA. Il n'y a pas de règles définies pour déterminer les qualités. Il y a par contre certains points d'ordre général à considérer.

ADMINISTRATEURS NON ALCOOLIQUES : Dans sa recherche de candidats au poste d'administrateurs classe A, le conseil vise à recruter des hommes et des femmes réputés dans leur domaine, et qui manifestent de l'intérêt pour les Alcooliques anonymes, de même qu'une certaine expérience de travail avec les AA et ses membres, et qui sont prêts à servir. Les qualités énoncées ci-après pour les administrateurs alcooliques se sont également avérées importantes dans le choix des administrateurs non alcooliques.

ADMINISTRATEURS ALCOOLIQUES : La Conférence est d'avis que dix ans d'abstinence continue sont suffisants pour les administrateurs territoriaux et universels, bien que ce ne soit pas obligatoire. Quant aux administrateurs des Services généraux, la Conférence a approuvé la norme de sept ans d'abstinence continue. Il est important que les administrateurs connaissent totalement la structure des AA et tous ses éléments, du groupe à la Conférence en passant par la région et le Conseil, en plus de l'histoire des AA et des tendances qui affectent leur avenir. De plus, l'expérience nous apprend qu'une compétence dans les domaines suivants est utile :

- *Expérience professionnelle ou en gestion* : Bien qu'il ne soit pas nécessaire que tous les administrateurs alcooliques aient une expérience en gestion, elle s'est avérée essentielle pour les administrateurs des Services généraux qui s'occupent de la gestion des deux conseils. Les administrateurs territoriaux et universels qui ont une solide expérience professionnelle sont toujours très utiles au conseil, mais ils peuvent se signaler par d'autres qualités.

- *Leadership* : Chez les AA, cette qualité permet à un membre de travailler à la croissance et au développement des AA avec tact et un minimum de friction. Un bon leader peut apporter au conseil la fermeté et le courage de ses convictions, un bon jugement, de l'objectivité et la capacité de faire valoir ses opinions ouvertement. Un tel candidat doit généralement aimer et respecter les membres qui vivent dans sa localité, son État ou province, et pouvoir représenter le conseil et rapporter ses actions de retour chez lui.

DISPONIBILITÉ DES ADMINISTRATEURS : Les candidats au poste d'administrateur doivent réfléchir longuement au temps qu'ils peuvent consacrer aux AA dans leur rôle d'administrateur. Les administrateurs doivent être disponibles pour les réunions trimestrielles du Conseil qui durent chacune au moins trois à cinq jours, plus les déplacements, et assister à la Conférence qui dure une semaine en avril. Tout au long de l'année, ces administrateurs restent en contact avec leurs collègues du Conseil et avec les membres du Mouvement et participent à des projets et autres questions qui requièrent leur attention entre les réunions à date fixe. De temps à autre, on peut demander aux administrateurs de participer à des Forums territoriaux et de faire acte de présence à des événements locaux des AA ; l'administrateur universel est aussi délégué à la Réunion mondiale du Service et à la réunion de zone des Amériques dont on parle à la fin de ce chapitre. En plus de ces engagements, les administrateurs des services généraux doivent être disponibles pour assister à toutes les réunions de leur conseil (huit ou plus par année) et pour des consultations avec les membres du personnel du BSG ou du Grapevine en tout temps. Un administrateur classe A peut être invité à siéger au Conseil d'une société de service pour une période de deux ou trois ans. Ce sont surtout les responsabilités des administrateurs territoriaux et universels qui demandent beaucoup de temps. Les administrateurs territoriaux sont

membres du conseil d'A.A.W.S. ou du Grapevine pour deux ans et, comme les administrateurs universels, ils doivent voyager beaucoup.

Le président du Conseil des Services généraux des AA

Le Président du Conseil des Services généraux des AA préside les réunions du Conseil, copréside la Conférence des Services généraux et agit au nom du Conseil des Services généraux entre les réunions du Conseil. Le président nomme les membres des comités du Conseil, qui doivent être approuvés par le CSG, et il est membre d'office de tous les Comités du Conseil. En plus des réunions du Conseil et de la Conférence, le président assiste à tous les Forums territoriaux et peut participer à certains autres événements.

Les administrateurs non alcooliques (classe A)

Depuis le début, nous avons une dette énorme envers ces gens qui ne partagent pas notre maladie, mais qui partagent volontiers nos problèmes. Bill W. écrit à ce sujet : « À l'époque où le Mouvement était inconnu, ce sont les administrateurs non alcooliques qui nous ont présentés au grand public. Ils nous ont apporté des idées... Ils ont passé des heures et des heures à travailler bénévolement à nos côtés pour régler les détails les plus triviaux. Ils nous ont communiqué gratuitement leurs connaissances financières et professionnelles. De temps à autre, ils ont été nos médiateurs pour régler nos difficultés. » Ces mots, écrits en 1966, sont encore vrais aujourd'hui. Les administrateurs non alcooliques demeurent une source féconde de sagesse et de réalisme et puisqu'ils ne sont pas contraints à l'anonymat, ils sont disponibles pour paraître en public au nom des AA.

Les administrateurs classe A servent pendant deux mandats consécutifs de trois ans. Le président du Conseil des Services généraux peut recommander aux administrateurs que le membre administrateur classe A puisse continuer de servir pendant un autre mandat de trois ans. Pour donner plus de flexibilité au conseil, les administrateurs peuvent autoriser ceci. (Voir Appendice E, Statuts du Conseil des Services généraux, Inc., page S-110)

Les membres du conseil s'efforcent de choisir des administrateurs classe A parmi une variété de types de professions, et le conseil a accueilli dans ses rangs des médecins, des avocats, des membres du clergé, des sociologues, des gens d'affaires et des spécialistes financiers. Quels que soient leurs antécédents professionnels, les statuts ont une seule clause à l'endroit des administrateurs non alcooliques : « des personnes qui ne sont pas et n'ont pas été précédemment affligées de la maladie de l'alcoolisme, et qui manifestent leur profonde confiance envers le programme de rétablissement sur lequel repose l'association des Alcooliques anonymes. »

MODE DE NOMINATION : Les administrateurs classe A sont nommés par le Conseil des Services généraux lui-même, après une recherche poussée et des interviews. On demande tout d'abord aux membres du conseil, anciens et actuels, aux directeurs, délégués et personnels-cadres du BSG et du Grapevine de soumettre des noms et des renseignements de base « d'amis des AA » pour combler une vacance. Le Comité du Conseil pour les Mises en candidatures raccourcit la liste, et les candidats restants sont invités à une réunion trimestrielle des administrateurs afin de rencontrer tous les membres du conseil. Le Comité des Mises en candidatures recommande ensuite l'élection d'une personne pour chaque poste vacant au Conseil des Services généraux, et après approbation par le conseil, le candidat est inclus sur la liste qui est soumise à la Conférence tel que décrite ci-dessus.

Carte des territoires des É.-U. et du Canada

Limites approximatives des territoires



Les administrateurs territoriaux

Il y a huit administrateurs territoriaux, six des États-Unis et deux du Canada (voir carte des territoires), qui siègent pour quatre mandats successifs d'un an. Bien qu'on ne puisse dire d'aucun administrateur qu'il « représente » un territoire géographique – tous les administrateurs ne représentent que l'ensemble du Mouvement – les administrateurs territoriaux apportent aux discussions du conseil un point de vue AA et une expérience inestimable émanant de leur territoire.

Les candidats au poste d'administrateurs territoriaux sont proposés par les régions, un candidat dans chaque région ou, dans certains cas, deux régions ou plus s'entendent pour promouvoir un candidat. C'est une responsabilité qui doit être mûrement réfléchie par les AA concernés. Avant de décider, il leur est suggéré d'analyser soigneusement les règlements du Conseil des Services généraux et les qualités et responsabilités requises pour accéder à un poste d'administrateur.

Dans une lettre envoyée en mai, le BSG informe les délégués et les responsables des régions d'un territoire qu'ils doivent se choisir un candidat au poste d'administrateur territorial. Le BSG avise tous les groupes des AA du territoire de l'ouverture du poste et de la procédure suggérée dans un numéro du bulletin *Box 4-5-9*.

Voici le calendrier des élections :

<u>Territoire</u>	<u>Année d'élection</u>	<u>Territoire</u>	<u>Année d'élection</u>
Nord-est des É.-U.	2019-2023-2027-2031	Sud-Ouest des É.-U.	2019-2023-2027-2031
Ouest du Canada	2020-2024-2028-2032	Centre Ouest des É.-U.	2020-2024-2028-2032
Sud-est des É.-U.	2017-2021-2025-2029	Centre Est des É.-U.	2017-2021-2025-2029
Est du Canada	2018-2022-2026-2032	Pacifique É.-U.	2018-2022-2026-2032

PROCÉDURE DE NOMINATION

1. À la région, la procédure du Troisième Legs (voir page S21) devrait s'appliquer pour le choix du candidat de la région au poste d'administrateur territorial.
2. Des Conférences antérieures ont recommandé qu'une région ne puisse soumettre la même personne comme candidate à la fois au poste d'administrateur territorial et d'administrateur universel/É.-U. ou Canada lors de la même Conférence. De plus, un délégué à la Conférence des Services généraux ne peut poser sa candidature comme administrateur dans l'année qui suit sa dernière Conférence.
3. Le curriculum vitae signé du candidat décrivant des antécédents professionnels et d'affaires et son expérience de service AA, avec son nom et son adresse doit être envoyé au BSG. Seul le délégué régional peut faire parvenir ce document, avant le premier janvier et par poste recommandé – avec récépissé exigé.
4. Tout curriculum vitae reçu après la date limite du premier janvier ne sera pas retenu et retourné au délégué par le BSG. Si le candidat d'une région retire son nom après la date limite, la région ne pourra pas soumettre d'autre candidat.

Le Comité du Conseil pour les Mises en candidature étudie l'éligibilité de tous les candidats. Ensuite, à la Conférence, il y a une séance de nomination où on choisit un administrateur territorial parmi les candidats. La séance est sous la coprésidence des présidents du Comité du Conseil pour les Mises en candidature et du Comité des Administrateurs de la Conférence. Ils se réunissent dans une séance fermée par des cordons et tous les membres de la Conférence peuvent observer.

Les membres votants à la séance de nomination sont : 1) les délégués du territoire et 2) un nombre égal de membres dont la moitié provient du Comité des Administrateurs de la Conférence et l'autre moitié du Comité du Conseil pour les Mises en candidature.

La séance suit la procédure du Troisième Legs.

Les administrateurs universels

Il y a deux administrateurs universels, un des É.-U. et l'autre du Canada. Chacun siège pendant un mandat de quatre ans. Les administrateurs universels sont membres du Comité du Conseil pour l'International et d'autres comités du Conseil, et ils peuvent être nommés directeurs d'une des deux sociétés. Ils peuvent remplacer les administrateurs territoriaux, suivant le besoin ou la demande.

Les administrateurs universels siègent aussi comme délégués à la Réunion mondiale du service, pour représenter les É.-U. et le Canada. À ce titre, ils participent à deux Réunions des Services mondiaux, tenues tous les deux ans. Ils sont aussi délégués à la Réunion des Amériques, une réunion de zone tenue l'année où il n'y a pas de Réunion des Services mondiaux.

Les administrateurs universels sont tenus d'assister aux Forums territoriaux, tant aux États-Unis qu'au Canada. Si leur disponibilité le permet, chaque administrateur universel pourrait assister à un Forum territorial dans chacun des huit territoires de l'Amérique du Nord au cours de son mandat de quatre ans. Ils sont aussi disponibles pour d'autres activités de service AA demandées par les régions ou les territoires, ou par le conseil d'administration.

PROCÉDURE DE NOMINATION : Toutes les régions des É.-U. et du Canada sont informées d'une vacance et on leur demande de soumettre des candidats qualifiés. Des Conférences antérieures ont recommandé qu'une région ne puisse soumettre la candidature de la même personne à la fois au poste d'administrateur territorial et d'administrateur universel/É.-U. ou Canada lors de la même Conférence. De plus, un délégué à la Conférence des Services généraux ne peut poser sa candidature comme administrateur avant un an après sa dernière Conférence.

Le Comité du Conseil pour les Mises en candidatures vérifie l'éligibilité de tous les candidats et quelque temps avant la séance de mises en candidature qui a lieu pendant la semaine de la Conférence, les délégués des régions de chaque territoire se réunissent (on profite souvent d'un lunch) et la liste des candidats est réduite à un nom pour chaque territoire des É.-U., et à deux pour chaque territoire au Canada. Les noms sont soumis au secrétaire du Comité du Conseil pour les Mises en candidature. Un maximum de six candidats au poste d'administrateur universel des É.-U. ou de quatre pour administrateur universel du Canada sera présenté aux membres votant de la Conférence pour élection. La procédure du Troisième Legs, telle que suivie pour la nomination des administrateurs territoriaux, est suivie à la Conférence pour choisir un candidat pour chaque poste à combler, avec les délégués des É.-U. ou du Canada et les membres du Comité du Conseil pour les Mises en candidature participent au vote.

Les administrateurs des Services généraux

Il y a quatre administrateurs des Services généraux, deux provenant du Conseil des Services mondiaux des AA et deux du Grapevine. Ils siègent à ces conseils et sont disponibles en tout temps pour résoudre des problèmes pour lesquels le personnel-cadre du BSG ou du Grapevine ont besoin d'aide. En raison de cette exigence, tous les administrateurs des Services généraux venaient auparavant de New York ou de ses banlieues, et on les appelait parfois les « administrateurs urbains ». Avec l'avènement de communications plus rapides et plus efficaces par téléphone, courrier express et médias électroniques, ces postes ne sont désormais plus limités aux résidents de la ville de New York et des environs.

Les AA ont été privilégiés d'avoir des administrateurs des services généraux dont le sens des affaires ou l'expertise professionnelle était particulièrement approprié aux problèmes du moment, que leurs antécédents aient été du domaine de l'édition, des relations publiques ou de la gestion. Les administrateurs des Services généraux peuvent parler avec le Conseil des Services généraux du fonctionnement d'A.A.W.S. et du Grapevine, et de ce fait sensibilisent davantage tous les administrateurs sur ces questions. Ils siègent pour un mandat de quatre ans.

PROCÉDURE DE NOMINATION : Les administrateurs des Services généraux sont choisis parmi les directeurs non-administrateurs anciens ou actuels des deux sociétés de service, A.A. World Services, Inc. et The A.A. Grapevine, Inc. Puisque les directeurs non-administrateurs siègent déjà (ou ont siégé) sur l'un des conseils, leurs qualités sont bien connues des membres des conseils respectifs et c'est le privilège de l'un de ces conseils de proposer le nom d'un candidat pour les représenter au Conseil des Services généraux.

Le curriculum vitae d'un candidat qualifié qui a siégé pendant au moins un an au conseil d'A.A.W.S. ou du Grapevine est soumis au Comité du Conseil pour les Mises en candidature avec une seule recommandation. Si le candidat est déclaré acceptable par le Comité des Mises en candidature, le nom du candidat est alors transmis au Conseil avec la recommandation que le candidat soit inclus dans la liste des administrateurs soumise à la Conférence. Si le candidat soumis par le conseil d'une société d'exploitation n'est pas acceptable aux yeux du comité, le comité peut alors choisir un autre candidat qualifié, ou demander que le Conseil de la société affiliée soumette un autre candidat qualifié pour évaluation.

On trouvera la description de la procédure du « Choix des directeurs non-administrateurs d'A.A. World Services et de A.A. Grapevine » au Chapitre dix.

Les administrateurs honoraires

Le Conseil des Services généraux a nommé les présidents sortants du Conseil administrateurs honoraires. Les administrateurs honoraires sont invités à assister aux réunions trimestrielles du Conseil des Services généraux et à la Conférence annuelle des Services généraux. Ils sont une source de mémoire pour la Société et on leur demande fréquemment de partager leur expérience des anciennes décisions du Conseil, comment les anciens Conseils des Services généraux menaient leurs affaires, et le processus qu'ils utilisaient pour en arriver à une conscience de groupe. Les administrateurs honoraires ne votent pas sur les questions discutées au Conseil des Services généraux ou à la Conférence

Les comités du Conseil des services généraux

Le Conseil des services généraux compte treize comités permanents, dont la plupart sont parallèles à ceux de la Conférence. Les comités des administrateurs se réunissent trimestriellement et nomment souvent des sous-comités pour s'occuper de projets spécifiques, ce qui, pour plusieurs comités, peut inclure la préparation de documents écrits ou audiovisuels qui devront être approuvés par la Conférence. Chaque comité compte en moyenne huit ou neuf membres, qui sont des administrateurs et des directeurs d'A.A.W.S. et du Grapevine ; quelques comités ont aussi des membres nommés de comités, avec une expertise particulière dans le comité en titre. Le comité est présidé par un administrateur et un membre du personnel-cadre du BSG en est secrétaire.

ARCHIVES (*comité correspondant de la Conférence — Archives*) : S'assure, suivant les conseils de l'Archiviste, que la préservation et l'organisation et l'utilisation des archives soient conformes aux plus hautes normes professionnelles et éthiques et respecte les lois du copyright et la Tradition d'anonymat.

COLLABORATION AVEC LES MILIEUX PROFESSIONNELS/TRAITEMENT ET ACCESSIBILITÉ (*comités correspondants de la Conférence — Collaboration avec les milieux professionnels, et Centres de traitement -Accessibilité*) : Cherche à générer une compréhension mutuelle et une collaboration entre le Mouvement et les groupes ou personnes professionnels qui s'intéressent à l'alcoolisme et à l'alcoolique qui souffre encore, pour augmenter la reconnaissance des AA dans les hôpitaux, les centres de réhabilitation et autres services semblables, et apporter une aide additionnelle aux alcooliques qui y sont en traitement. Encourage les membres des AA à prendre la responsabilité de fournir des informations sur les AA aux alcooliques ayant des besoins spéciaux.

CORRECTIONNEL (*comité correspondant de la Conférence — Correctionnel*) : Prépare des programmes et des documents pour appuyer la transmission du message aux alcooliques détenus dans les centres correctionnels.

FINANCES ET BUDGET (*comité correspondant de la Conférence — Finances*) : Supervise toutes questions de nature financière du BSG et du Grapevine, du Fonds général, du Fonds réservé et du Fonds des frais médicaux post retraite. Le trésorier du Conseil des Services généraux en est le président et le Directeur des finances du Bureau des Services généraux en est le secrétaire.

CONFÉRENCE DES SERVICES GÉNÉRAUX (*comité correspondant de la Conférence — Ordre du jour*) : S'occupe des procédures, de l'ordre du jour et du thème de la réunion annuelle de la Conférence.

INTERNATIONAL (*il n'y a aucun comité correspondant à la Conférence*) : Suggère des façons de transmettre le message aux alcooliques à l'étranger, particulièrement dans les pays où il n'y a pas de structure en place.

CONGRÈS INTERNATIONAUX/FORUMS TERRITORIAUX (*comité correspondant de la Conférence — Congrès internationaux/Forums territoriaux*) : Prépare les plans pour chaque futur Congrès et pour tous les Forums territoriaux et locaux. Évalue l'efficacité de ces événements et suggère des modifications pour mieux servir le Mouvement.

PUBLICATIONS (*comité correspondant de la Conférence — Publications*) : Il développe et révisé les publications de rétablissement approuvées par la Conférence et évalue les besoins en documenta-

tion et supervise l'édition finale du *Manuel du Service chez les AA*.

MISES EN CANDIDATURE (*comité correspondant de la Conférence — Administrateurs*) : Il analyse et fait circuler les dossiers de tous les candidats aux postes d'administrateurs, de directeurs d'A.A. World Services, Inc., et d'A.A. Grapevine, Inc., et ceux des administrateurs des Services généraux nommés par les deux conseils. De plus, certains de ses membres siègent à la session de la Conférence pour élire les administrateurs territoriaux et universels.

INFORMATION PUBLIQUE (*comité correspondant de la Conférence — Information publique*) : Il est responsable de définir des moyens de mieux faire connaître le Mouvement - ou prévenir les perceptions erronées du grand public à propos du programme des AA. Ses responsabilités comprennent la préparation des messages d'intérêt public, de la lettre sur la Tradition d'anonymat chez les AA pour les médias et le sondage triennal auprès des membres des AA.

Les trois comités suivants s'occupent de surveiller les activités du Conseil et de ses sociétés affiliées et de s'assurer que les pratiques adéquates sont suivies. Ces comités n'ont aucun comité correspondant à la Conférence.

COMITÉ DE L'AUDIT : Se réunit au moins une fois par année avec le vérificateur d'A.A.W.S., Inc. et d'A.A. Grapevine, Inc., pour recevoir les rapports vérifiés et discuter de toute faiblesse dans les contrôles internes, l'indépendance des vérificateurs, et tout autre sujet que les vérificateurs souhaitent porter à l'attention du comité. Le comité recommandera l'approbation du choix du vérificateur au Conseil des Services généraux.

COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION : Se réunit une fois par année avec les consultants externes en rémunération pour s'assurer que les pratiques de rémunération des sociétés affiliées sont appropriées. On y aborde des questions comme les philosophies et politiques de rémunération globale, le processus d'augmentation salariale annuelle, les meilleures pratiques de rémunération et la rémunération de la direction. Les décisions sur la compensation sont en fait prises par les Conseils des sociétés affiliées concernées.

COMITÉ DES AFFAIRES JURIDIQUES : Se réunit au besoin pour surveiller le déroulement des questions juridiques qui demandent l'attention du Conseil.

Enfin, pendant chaque week-end d'une réunion trimestrielle des administrateurs, le Conseil mène une séance d'échanges de vues pour fournir une occasion de partage entre les administrateurs, les directeurs, les membres des comités et du personnel des AA sur une variété de sujets qui touchent l'ensemble des AA.

Les membres nommés de comités

De nombreux comités du conseil recherchent la participation de membres des AA qui ont une grande expérience – du service chez les AA ou professionnelle – dans des domaines tels le correctionnel, les centres de traitement, la collaboration avec les milieux professionnels, l'information publique ou les publications. On demande des suggestions de candidats aux administrateurs, aux délégués, aux membres du personnel, aux directeurs et aux membres des comités, anciens et actuels. Le président du comité s'assure que tous les curriculum vitae reçus sont soigneusement évalués en fonction des critères suivants : qualités spéciales ; expérience de service et dévouement. (Si le candidat est un ancien délégué à la Conférence, il ou elle n'est éligible qu'un an après avoir terminé son mandat.) Les candidats admissibles sont ensuite interviewés par le président ou une autre personne qu'il aura désignée. Le nom du candidat retenu est soumis au Comité du Conseil pour les Mises en candidature pour approbation et le candidat est ensuite nommé au comité par le président du Conseil des Services généraux. Les membres sont nommés pour un an, mais le mandat peut être prolongé selon les projets du comité (maximum quatre ans).

Forums territoriaux

Les Forums territoriaux, qui ont pris naissance en 1975, sont des séances de partage d'information d'une fin de semaine, qui offrent l'occasion unique d'échanger des expériences profitables, de poser des questions et de proposer des idées nouvelles. Ils ont aussi pour objet d'aider le Conseil des Services généraux, A.A. World Services, Inc., le Conseil du Grapevine et le personnel du Grapevine et du Bureau des Services généraux à rester en contact avec les membres des AA, les serveurs de confiance et les nouveaux dans toute la structure de service des AA. Le membre du personnel affecté aux Forums territoriaux coordonne les détails du Forum du BSG et travaille en étroite collaboration avec le président du comité hôte qui recrute des bénévoles pour aider le personnel à l'accueil, à l'organisation et à l'inscription pendant le Forum. Les Forums ont lieu sur une base rotative, à la demande de chaque territoire. Il n'y a aucuns frais d'inscription pour les Forums territoriaux. Le Conseil des Services généraux paie les dépenses des salles de réunions. Tous les Forums se veulent des séances de partage et aucune décision n'en résulte. Le partage aux Forums est noté dans des Rapports finaux des Forums, qui sont distribués à tous les participants et ils sont aussi disponibles sur le site Web des AA du BSG. Les Forums territoriaux transmettent le message d'amour et de service des AA en améliorant la communication à tous les niveaux de notre Mouvement.

Les Forums locaux

En octobre 2006, le Conseil des Services généraux a approuvé le concept des Forums locaux. L'objectif des Forums locaux est d'apporter des informations sur les Forums aux membres des AA des régions isolées, peu peuplées, des quartiers urbains et des communautés des AA mal desservies. Toute communauté des AA ou entité de service peut demander un Forum local d'un jour et demi ou de deux jours. Contrairement aux Forums territoriaux, la responsabilité pour les dépenses du Forum, par ex. la location des salles et autres dépenses diverses revient au Comité du Forum local. Le Conseil des Services généraux délèguera deux représentants, un membre du Conseil et un représentant du Bureau des Services généraux ou du Grapevine et fournira un étalage de publicatins aux frais du Conseil. Tout comme les Forums territoriaux, la participation du Conseil à un Forum local exige l'autorisation du Comité du Conseil sur les Congrès internationaux/Forums territoriaux. La coordonnatrice des Forums territoriaux collaborera étroitement avec le comité organisateur du Forum local pour la création d'un ordre du jour qui réponde aux besoins locaux.

La réunion mondiale des services

La Réunion mondiale des Services a lieu tous les deux ans, tour à tour à New York et dans un autre pays. La Réunion mondiale des Services se veut un forum pour échanger de l'expérience, de la force et de l'espoir chez les délégués qui viennent de toutes les parties du monde. On y recherche des façons et des moyens de transmettre le message des AA à l'alcoolique qui souffre encore, dans quelque pays et quelque langue. On peut aussi y exprimer la conscience de groupe à l'échelle du monde. La Réunion encourage l'instauration de solides structures de service et l'exploration de services AA élargis pour rejoindre les alcooliques par les communications internes, la distribution des publications, le parrainage, l'information publique, les relations dans la communauté et le travail en établissement.

QUALITÉS D'UN DÉLÉGUÉ À LA RÉUNION MONDIALE DES SERVICES : Au moins un des deux délégués de chaque conférence doit être membre du Conseil des Services généraux ou l'équivalent. Les délégués devraient avoir des qualités de leader, un intérêt sincère envers les services, un esprit d'organisation, une connaissance du Mouvement et un grand attachement, et suffisamment de temps pour participer aux Réunions mondiales des Services, en plus d'être pleinement informés

sur le Mouvement dans leur pays ou leur zone. Plus important encore, les délégués devraient disposer du temps nécessaire pour présenter et donner suite aux décisions prises aux Réunions mondiales des Services. Les deux administrateurs universels du Conseil des Services généraux sont habituellement délégués à ces réunions.

La Réunion des Amériques

La réunion des Amériques (REDELA) est une réunion de zone des structures des services généraux de l'Amérique du Nord et du Sud. Elle a lieu aux deux ans, l'année où la Réunion mondiale des Services n'a pas lieu. L'endroit alterne entre les pays membres. Les deux administrateurs universels du Conseil des Services généraux sont habituellement délégués à ces réunions.

❖ Chapitre Dix

Les sociétés actives du Conseil

Le Conseil des Services généraux est responsable du Bureau des Services généraux (BSG) et du Grapevine. Il s'acquitte de ses devoirs administratifs au moyen de deux sociétés actives. L'une, A.A. World Services, Inc., surveille le Bureau des Services généraux et ses activités de service aux É.-U. et au Canada, en plus de communiquer avec les Conseils des Services généraux du monde entier. De plus, A.A.W.S. publie et distribue les livres, les brochures et autres articles des AA. L'autre, The A.A. Grapevine, Inc., surveille le bureau du Grapevine et publie et distribue le magazine A.A. Grapevine, son édition espagnole, La Viña, et autres produits dérivés. Les deux entités s'occupent des activités normales des AA.

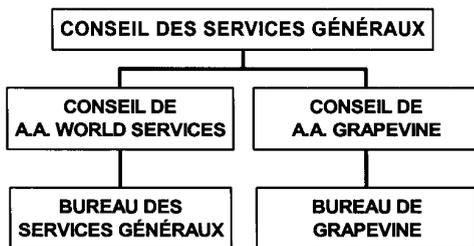
Le Conseil des Services généraux a la garde des deux sociétés, qu'il exerce par son droit d'élire les directeurs de chaque société. Même si le conseil n'intervient pas dans la gestion quotidienne de l'une ou l'autre société, il a l'ultime responsabilité de veiller à ce que toutes deux agissent dans le meilleur intérêt de l'ensemble du Mouvement. Le Comité du conseil pour les finances et le budget est responsable de réviser les résultats financiers des deux sociétés et il analyse et approuve, avant de faire une recommandation au Conseil des Services généraux, les budgets du Bureau des Services généraux, incluant A.A.W.S. et A.A. Grapevine, Inc.. Dès la fin de l'exercice, le surplus des fonds nécessaires à la gestion d'A.A.W.S. et du Grapevine est transféré dans le Fonds de réserve du Conseil des Services généraux.

La composition des deux conseils d'administration est un bon exemple de la mise en application du droit de participation, tel que décrit dans le Quatrième Concept. Bill W. a écrit : « S'il le voulait, le Conseil pourrait n'élire personne d'autre que ses propres administrateurs à ces postes de direction. Mais une forte tradition s'est implantée pour empêcher que cela ne se fasse jamais. Il est ressorti du principe de participation des conseils d'administration bien informés et solidement unis, rendant impossible un style de gestion autoritaire et institutionnel qui irait à l'encontre des principes AA. »

Le Fonds réservé du Conseil des Services généraux

En 1954, le Conseil d'administration a établi un Fonds de réserve, dont le but principal est de fournir les ressources financières nécessaires pour continuer à offrir les services essentiels du BSG et du Grapevine en cas d'urgence ou de désastre, pour défrayer les coûts qui dépassent les moyens du BSG et du Grapevine, comme d'importantes améliorations locatives ou des mises à jour techniques et pour permettre au Conseil des Services généraux et à ses deux filiales d'explo-

tation de préparer et de réaliser des plans nécessaires pour s'ajuster à des conditions économiques changeantes ou autres. Les retraits du Fonds réservé peuvent être autorisés par le Conseil (sur recommandation du Comité du Conseil pour les Finances et le Budget).



Actuellement, le fonds est limité au plus à une année de dépenses d'exploitation combinées d'A.A. World Services, Inc., The A.A. Grapevine, Inc., et du Fonds général du General Service Board of A.A., Inc. Si le Fonds réservé dépasse la limite maximale de 12 mois, on accorde une période d'un an pour analyser le niveau du Fonds réservé, et l'année suivante, des mesures sont proposées pour ajuster le Fonds réservé sous les 12 mois de dépenses d'exploitation.

En pratique toutefois, le bureau et le Comité du Conseil pour les finances surveillent continuellement l'actif du Fonds réservé, ainsi que le nombre de mois de dépenses d'exploitation, afin de permettre une gestion méthodique des finances du Mouvement, en tenant compte de notre but premier, transmettre le message à l'alcoolique qui souffre encore.

A.A. World Services, Inc.

CONSEIL : A.A. World Services, Inc. compte actuellement neuf directeurs : deux administrateurs des Services généraux, deux administrateurs territoriaux ou universels, deux directeurs non-administrateurs, un membre du personnel rémunéré et le directeur général du BSG, qui en est le président. Le conseil se réunit huit fois par an et discute d'articles à l'ordre du jour tels la préparation du budget pour les activités de service et de publication, le prix des publications, nouvelles et révisées, les activités de service du BSG, l'implantation des recommandations de la Conférence et du Conseil des Services généraux, les droits d'auteur et les permissions de reproduction.

Les comités du conseil : En raison du nombre et de la complexité des affaires à traiter par A.A.W.S., le gros du travail du conseil s'accomplit par quatre comités, qui se réunissent séparément en dehors des plénières, et qui présentent des rapports et des recommandations à tous les membres du conseil. Ces comités sont les suivants :

- Technologie/Communications/Services (TCS) : Il s'occupe des besoins de toutes les affectations de service et cherche à améliorer la communication entre le conseil A.A.W.S. et le Mouvement, y compris l'innovation et la technologie. Ce comité est responsable de la supervision du Site Web AA du BSG.
- Finances : Il a la responsabilité du salaire et du budget, de la vérification comptable et des initiatives d'autonomie financière.
- Édition : Il s'occupe des réimpressions, des publications en langue étrangère, des traductions, des licences et des questions d'édition.
- Candidatures : Il nomme les nouveaux directeurs et les administrateurs des services généraux d'A.A.W.S. Tous les membres de ce comité sont des directeurs administrateurs.

SOUTIEN FINANCIER : Conformément à la Septième Tradition, chaque groupe devrait subvenir entièrement à ses besoins. Les contributions du Mouvement au Bureau

des Services généraux permettent de transmettre le message des AA à un grand nombre d'alcooliques aux États-Unis, au Canada et dans le monde entier.

Le Bureau des Services généraux a deux sources de revenus : les contributions des groupes versées au Fonds général du Conseil des Services généraux et les revenus des publications d'A.A.W.S. Aux fins des activités et des rapports, les dépenses du BSG sont divisées en deux catégories : le service et l'édition. Pendant longtemps, les contributions des groupes des AA ont suffi pour payer une bonne partie, mais pas toutes les dépenses de service. Les revenus nets des activités d'édition fournissent le reste des fonds dont a besoin le BSG pour offrir ses services vitaux.

Depuis quelques années, moins de 50 % des groupes inscrits au BSG contribuent au BSG. La participation des groupes aux AA fait partie de notre héritage spirituel et est plus importante que la somme en dollars des contributions. Faire des contributions régulières au BSG lie le groupe des AA au monde entier.

Plusieurs groupes ont trouvé pratique d'instaurer *un plan de contributions régulières* qui prévoit chaque mois ou chaque trimestre l'envoi d'une somme ou d'un pourcentage déterminé à l'avance. Une autre façon d'encourager la participation régulière au soutien des services des AA est le plan anniversaire. Chaque année, à leur date d'anniversaire AA, les membres du groupe font une contribution personnelle, soit directement au BSG, soit par leur groupe, en donnant un montant pour chaque année d'abstinence, au choix de la personne. Le BSG enverra gratuitement des enveloppes spéciales pour le Plan anniversaire sur demande. Les groupes et les individus peuvent faire leurs contributions, y compris celles du Plan anniversaire, en allant au www.aa.org et en cliquant sur « Contributions en ligne ».

Conformément à la Septième Tradition, le BSG n'accepte les contributions que de la part de membres des AA, de groupes ou autres entités des AA. (Par exemple, les régions, les districts, les congrès des AA, les rassemblements des AA, les intergroupes et les bureaux centraux.) De plus, la Conférence des Services généraux limite les contributions individuelles à 3 000 \$ par année. Cette limite s'applique également à un seul legs de 5 000 \$ dans le testament de membres décédés. Les contributions in memoriam honorent la mémoire d'un membre décédé. Bien sûr, ces contributions, comme n'importe quelle autre, ne peuvent être faites que par des membres et des groupes des AA, et dans le cas des membres sont limitées à 3 000 \$. Il n'y a pas de limites au montant des contributions d'un groupe des AA au BSG.

Le A.A. Grapevine, Inc.

CONSEIL : The A.A. Grapevine, Inc., compte actuellement sept directeurs : deux administrateurs des Services généraux, deux administrateurs territoriaux, un administrateur classe A, un directeur non-administrateur et le rédacteur en chef-éditeur, qui en est le président. Le conseil se réunit trimestriellement pour étudier des questions telles le tirage, les finances et les activités d'édition, tant du Grapevine que de La Viña. Il tient aussi quatre réunions additionnelles par année en tant que comité de planification pour l'ensemble des opérations.

SOUTIEN FINANCIER : L'objectif du A.A. Grapevine, Inc. est d'assurer son financièrement entièrement par les revenus provenant de la vente d'abonnements et de produits dérivés. Contrairement au BSG, où les contributions des groupes servent à défrayer les services aux groupes, A.A. Grapevine, Inc. n'accepte pas de contributions d'individus ou de groupes. Il n'accepte pas non plus de revenus de publicité ou de frais de membres. A.A. Grapevine, Inc. compte sur les groupes, comités et membres individuels des AA qui apprécient le Grapevine et La Viña dans leur rétablissement et leur travail de Douzième

Étape au point d'acheter des abonnements. « Tout de même, comme l'a déjà écrit Bill W., le Grapevine est leur voix - leur magazine. Je suis certain qu'ils le soutiendront. »

Au cours des années, la Conférence des Services généraux a toujours encouragé le Mouvement à acheter des abonnements en vrac ou mensuels pour transmettre le message des AA dans les prisons, les hôpitaux et autres institutions, aux professionnels ainsi qu'aux nouveaux dans leurs groupes. En 1996, quand la Conférence des Services généraux a demandé à A.A. Grapevine, Inc. de publier *La Viña*, le magazine espagnol, elle a reconnu que le Conseil du Grapevine ne pouvait s'attendre à couvrir seul tous les coûts de cette publication. La Conférence a donc demandé de l'aide au Conseil des Services généraux. (voir page S87)

Le choix des directeurs non-administrateurs d'A.A. World Services et d'A.A. Grapevine

Les postes vacants sont annoncés au Mouvement dans le bulletin *Box 4-5-9* et par envoi postal aux délégués des régions, aux administrateurs actuels et anciens, au personnel du BSG et du Grapevine ainsi qu'aux bureaux centraux et intergroupes et aux membres nommés de comités.

De concert avec le Comité du conseil pour les Mises en candidature, le Comité de Mise en candidature du conseil étudie tous les CV qu'il a reçus. Le comité réduit ensuite le nombre de candidats en fonction des qualités administratives et professionnelles, des années d'abstinence, de l'expérience de service chez les AA, et du temps dont les candidats peuvent disposer pour assumer des responsabilités, en gardant à l'esprit que les administrateurs des services généraux sont choisis parmi les directeurs non administrateurs. Des talents particuliers pour administrer les affaires d'une société sont pris en considération.

Les candidats qui restent en lice sont interviewés par le comité du conseil pour les Mises en candidature. AAWS recommande un candidat au conseil plénier et A.A. Grapevine recommande son ou ses candidat(s) au conseil plénier pour une dernière entrevue. Le nom et le curriculum vitæ de la personne choisie sont ensuite envoyés au Comité du Conseil pour les Mises en candidature, pour approbation par le Conseil des Services généraux et par la Conférence des Services généraux. Selon les règlements d'A.A.W.S. et du A.A. Grapevine, un administrateur non directeur peut servir jusqu'à un maximum de quatre mandats d'un an.

Marques déposées, logos et copyright

A.A. World Services et le Grapevine ont enregistré des marques de commerce et des logos, et la façon de les utiliser est basée en partie par des considérations légales et en partie par la nature des AA.

En 1993, Alcoholics Anonymous World Services, Inc., a annoncé que l'utilisation officielle de la marque déposée composée du cercle et du triangle serait interrompue. La liste qui suit comprend toutes les marques déposées et les marques de service qui symbolisent Alcoholics Anonymous, son œuvre et son but : A.A. ; *Alcoholics Anonymous* (Alcooliques anonymes) ; *The Big Book* (Le Gros Livre) ; *Box 4-5-9* ; *The Grapevine* ; A.A. Grapevine ; *GV* ; *La Viña*, *Les archives numériques du AA Grapevine*, *Grapevine* et *Audio Grapevine*.

L'utilisation de ces marques sur les biens ou services qui ne proviennent pas des AA, et qui n'ont pas été approuvés par les AA, enfreignent nos droits et diluent les marques AA au plan légal. Violer ces droits pourrait être nuisible, car les marques et le Mouvement des AA lui-même, puisque les AA sont symbolisés par les marques, en viendront à être associés à une variété de produits et services qui ne font pas partie des AA, et qui ne

concernent pas notre objectif premier. En agissant ainsi, les marques perdront leur signification et leur sens comme symboles des Alcooliques anonymes.

En grande partie, les publications et autres documents produits et distribués par A.A.W.S. et le Grapevine, incluant la documentation de service, sont protégés par copyright enregistré par les sociétés respectives. Ces documents sont des actifs de valeur du Mouvement, et sont détenus au bénéfice de l'ensemble des AA. En conséquence, les réimpressions ou la copie de ces documents est suivie de près par A.A.W.S. et le Grapevine pour éviter l'érosion ou la perte des copyrights. On trouve dans une section précédente de ce manuel, intitulée 'Bulletins régionaux', des conseils sur l'utilisation de cette documentation.

❖ Chapitre Onze

Le Bureau des Services généraux

Le Bureau des Services généraux des AA (le « BSG ») est situé à 475 Riverside Drive, à New York. Le BSG donne des services à tous les groupes des AA des États-Unis et du Canada, et aussi aux AA à l'étranger, particulièrement dans les pays où il n'y a pas de structure de service. Bien que plusieurs autres pays aient leur propre BSG, le Bureau des Services généraux des É.-U./Canada, le premier en existence, est généralement considéré comme le bureau « senior ». Il sert d'organe centralisateur et de point d'échange pour la mine d'expérience AA accumulée au cours des ans, il coordonne un très grand nombre d'activités et de services, et surveille la publication, toutes les traductions et la distribution des publications approuvées par la Conférence des AA et la documentation de service.

Les gens qui viennent à New York sont invités à venir faire une tournée guidée des bureaux du BSG et du Grapevine, et à assister à la réunion des AA qui a lieu tous les vendredis à 11 h dans la salle de conférence.

LA STRUCTURE

Le *directeur général*, un membre des AA, assume la direction et l'ensemble de la gestion des activités quotidiennes du Bureau des Services généraux par le biais de ses quatre fonctions principales : services, édition, archives et finances.

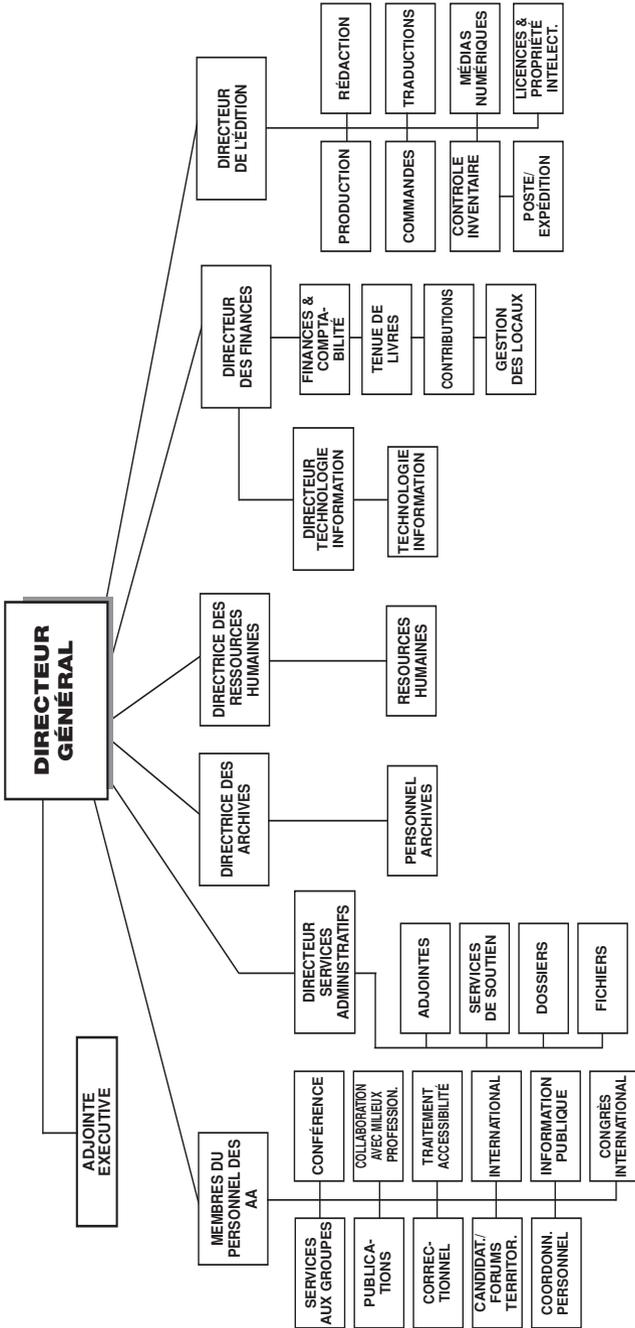
LES SERVICES

Le *personnel-cadre AA* aide à résoudre les problèmes des groupes en partageant toute l'expérience des AA accumulée au BSG par lettres et par téléphones, et en se déplaçant pour participer sur demande à des événements des AA. Chaque membre du personnel-cadre a une affectation précise (comme les publications, l'information publique, les questions internationales et les centres correctionnels et de traitement), et cette affectation change tous les deux ans. Le personnel sert à la fois les comités du Conseil et de la Conférence dans leurs affections respectives. La plupart des membres du personnel sont responsables de la correspondance avec un territoire géographique.

Des adjoints au personnel au *service de soutien* s'occupent de la correspondance, des procès-verbaux, des rapports et de la reproduction des bulletins.

AUTRES SERVICES : En plus d'aider à trouver des solutions aux problèmes des groupes, le BSG offre une multitude d'autres services, dont les suivants :

**BUREAU DES SERVICES GÉNÉRAUX DES ALCOOLIQUES ANONYMES
ET A.A. WORLD SERVICES, INC.**



- *Services aux groupes* : Assortiment de publications gratuites, le Manuel de groupe et les annuaires AA. Des services équivalents sont offerts en espagnol et en français quand c'est possible.
- *Aide aux groupes dans les centres de traitement et correctionnels* : Correspondance avec les groupes, envoi de bulletins, de films, d'annuaires des centres correctionnels, aide pour favoriser le rapprochement entre le traitement et les prisons vers les groupes des AA de l'extérieur.
- *Les AA outre-mer* : Communication avec des membres et des groupes dans des pays qui n'ont pas de structure et avec des bureaux de service à l'étranger, coordination de la Réunion mondiale des Services tous les deux ans, et aide à la traduction des publications des AA.
- *Isolés et Internationaux* : Envoi de bulletins, de lettres et d'annuaires pour les membres qui ne peuvent pas assister à des réunions, et aussi pour les marins AA.
- *Information publique* : Donne des informations précises aux médias, répond à des demandes du public et coordonne avec les comités locaux IP.
- *Bris d'anonymat* : Après un bris d'anonymat dans les médias par un membre des AA, le BSG communique avec le délégué de la région touchée, qui rappellera au membre la Tradition de l'anonymat ou demandera au BSG de le faire.
- *Collaboration avec les milieux professionnels* : Envoi d'informations aux professionnels œuvrant en milieu alcoolique, sur demande, envoi du présentoir pour professionnels à leurs conférences, et collaboration avec les comités CMP locaux
- *Échange d'idées avec les bureaux centraux/intergroupes* : Un membre du personnel fait la liaison entre le BSG et les bureaux locaux, en partageant les problèmes et les solutions communes.
- *Autofinancement* : Encourage les groupes et les membres à supporter leurs comités régionaux, leurs intergroupes/bureaux centraux locaux et le BSG.
- *Conférence des Services généraux* : Coordination du programme et préparatifs pour la réunion annuelle d'avril, cueillette d'idées et de solutions par les comités de la Conférence, et aide aux délégués pour que leurs régions soient renseignées.
- *Forums territoriaux* : Préparation de l'ordre du jour et organisation avec l'administrateur territorial et les délégués de chaque territoire où on prévoit la tenue d'un Forum.
- *Congrès internationaux* : Les préparatifs pour le programme, les finances et les aménagements d'un Congrès demandent un travail préalable considérable chaque année. Les Congrès ont lieu tous les cinq ans.
- *Congrès dans les régions, États et provinces* : Le BSG apporte son aide en proposant des idées pour le programme ; souvent, le personnel AA et les administrateurs sont invités à titre de conférenciers.
- *Site Web des Alcooliques anonymes* : un site Web (www.aa.org), en anglais, en espagnol et en français dispense des informations sur les AA à quiconque s'intéresse au Mouvement, y compris les nouveaux, les professionnels et les étudiants, et fournit des services aux membres, les listes des bureaux centraux/intergroupes aux É.-U./Canada et des bureaux des Services généraux à l'étranger.
- *Gestion des fichiers*: Le Service des fichiers en a ouvert un pour chaque groupe des AA connu du BSG, et en plus des informations sur leurs origines, plusieurs chemises sont remplies de correspondance visant à résoudre toutes sortes de problèmes fort sérieux.
- *Dossiers des groupes* : Un directeur et de nombreux assistants maintiennent et mettent à jour les dossiers des groupes, des délégués, des membres des comités, des RSG, des Isolés et Internationaux, et autres. C'est ce service qui produit la majeure partie des annuaires AA, un travail qui nécessite des informations précises de la part des groupes.

LES ARCHIVES AA

Les archives – un endroit fort apprécié par quiconque visite le BSG – ont été créées en 1975 et c'est là que l'on retrouve tous les aspects de l'histoire AA. Sous la direction d'une archiviste professionnelle, les projets d'archives comprennent la numérisation des vieux dossiers, la collecte de témoignages oraux des premiers membres et du réenregistrement d'anciennes cassettes, l'assemblage de document sur les histoires locales de membres et de groupes, et la disponibilité pour les chercheurs, membres et non-membres.

ÉDITION

Très tôt, le Mouvement des AA a pris la décision d'être son propre éditeur et cette mesure a largement contribué à l'unité, au développement et à la bonne santé du Mouvement. Parce qu'il est son propre éditeur, le Mouvement peut s'assurer que son programme de rétablissement ne sera pas altéré par des gens bien intentionnés, mais mal informés.

Le Mouvement édite tous ses propres livres et brochures, de même que son magazine (voir chapitre douze). On ne considère pas à la légère l'addition d'un nouveau livre ou d'une nouvelle brochure. Habituellement, les comités de la Conférence et du Conseil, le Service de l'édition et tout le personnel-cadre des AA évaluent la nécessité de l'ouvrage. Si le besoin ne semble pas répondre à un besoin urgent ou général, le projet est abandonné ou différé. S'il y a un besoin manifeste, le travail est entrepris aussitôt. Bill W. a écrit les quatre premiers livres. Depuis, toutes les publications sont écrites par des membres qui connaissent très bien le mouvement des AA. De la première ébauche à l'épreuve finale, le comité et le personnel-cadre – et parfois un groupe de travail bien représentatif – sont libres d'apporter des critiques et des suggestions, en soulignant ce qui leur semble le mieux exprimer le point de vue des AA. Cette façon de procéder exige beaucoup de temps – des mois, même des années. Quand l'épreuve finale est terminée, un manuscrit est envoyé au comité approprié de la Conférence pour discussion. Suite à une recommandation du comité et à l'approbation par les deux tiers des membres de la Conférence, l'ouvrage acquiert le droit de porter la mention « Publication approuvée par la Conférence des Services généraux des AA ». On suit le même procédé pour préparer la documentation audiovisuelle.

En plus de la documentation approuvée par la Conférence, le BSG publie des documents de service tels des lignes de conduite, des bulletins, des rapports et des annuaires des AA.

Le Service de l'édition du BSG s'occupe de toute la logistique nécessaire à un projet d'édition, en retenant les services d'écrivains quand il faut préparer un livre ou une brochure, et il veille ensuite à l'impression et à la distribution des manuscrits complétés et approuvés. Un directeur de l'édition dirige le service, qui comprend des éditeurs, des traducteurs pour la documentation en espagnol, des gens à la production et du personnel de soutien. Ce service est aussi responsable du traitement des commandes de publications.

En plus de la traduction usuelle de la plupart des publications des AA en français et en espagnol, nous produisons également des traductions des publications des AA dans plusieurs autres langues. Quand AAWS procède à une traduction, elle est confiée à un traducteur professionnel; quand la traduction est faite à l'étranger elle est vérifiée par des traducteurs professionnels. Toutes ces traductions sont protégées par copyright et AAWS en détient tous les droits.

La plupart des documents publiés par AAWS sont aussi disponibles en différentes présentations, des éditions à couvertures rigides et souples, format de poche aux éditions en CD ou DVD.

Service du courriel, de l'expédition et de la réception : Chaque année, le service du courrier traite des milliers de lettres, tant reçues qu'expédiées, et envoie des publications gratuites aux nouveaux groupes, aux comités de service et aux Isolés. Ce service est responsable d'envoyer par centaines des commandes de publications (les grosses commandes sont traitées par un service externe).

FINANCES

Finances : Le service des Finances est composé de plusieurs unités : contributions, caisse-recettes, tenue de livre, comptes clients, évaluation des stocks, paie, gestion du bureau et centre de photocopie. C'est le traitement d'information qui est évidemment le point commun entre ces unités. Elle permet au bureau de s'acquitter de ses tâches quotidiennes pour en arriver à la préparation des états financiers mensuels, trimestriels et annuels. De plus, ce groupe s'occupe du budget du BSG, de la planification des réunions, de l'aide à la planification du Congrès international, de la gestion et de la préparation des rapports, en plus de fournir l'information nécessaire aux serveurs de confiance pour prendre les décisions appropriées concernant le Fonds réservé du Conseil des Services généraux et des régimes de retraite des employés d'A.A.W.S. et de l'A.A. Grapevine (à prestations et contributions déterminées).

Gestion du bureau : Les responsabilités de la gestion du bureau comprennent les achats, le centre de photocopie, fournir l'espace et répondre aux besoins alimentaires de nos réunions internes comme les réunions du Conseil d'A.A.W.S. Le groupe de gestion du bureau s'occupe aussi de répondre aux besoins en espace et en alimentation des nombreux importants groupes de visiteurs qui passent par le bureau chaque année.

Technologie de l'information : La technologie de l'information est responsable de la supervision de la mise en place de demandes pour de nouvelles données et informations et pour le suivi du travail des contractants externes qui fournissent l'entretien et le soutien des « systèmes » du bureau.

LES PUBLICATIONS D'A.A.W.S.*

... nous avons fait état de la Fondation (conseil d'administration), du livre des AA, de la multiplication de brochures de documentation, des réponses aux innombrables appels au secours, des solutions apportées aux problèmes soumis par les groupes, des merveilleuses premières expériences de nos relations publiques, autant de faits et gestes qui ont fait partie du nombre toujours croissant de services dispensés à la grandeur du Mouvement. Enfin, notre association commençait vraiment à fonctionner comme un tout.

– Bill W., tiré de la préface de ce manuel

* (Notez que la plupart des publications d'AAWS existent en français et en espagnol, aussi bien qu'en anglais.)

LIVRES

Les Alcooliques anonymes
Le mouvement des AA
devient adulte
Les Douze Étapes et les
Douze Traditions

Réflexions de Bill
Dr Bob et les pionniers
Réflexions quotidiennes
Transmets-le
Expérience, force et espoir

PLAQUETTES

Nous en sommes venus à croire
Vivre... sans alcool !

Les AA en prison : d'un détenu à l'autre

BROCHURES*

Y a-t-il un alcoolique dans votre milieu
de travail ?
AA and the Armed Services
AA for the Black African
American Alcoholic
Les AA : une ressource pour
les professionnels de la santé
Aperçu sur les AA (feuille volante)
Les AA et les gais et lesbiennes alcooliques
Les AA et les Autochtones d'Amér. du
Nord
Les AA pour la femme
Le groupe des AA
Message aux directeurs
d'établissements correctionnels
Les AA dans les centres
de détention
Les AA dans les environnements
de traitement
Sondage sur les membres des AA
Le membre AA face à la médication
et autres drogues
La tradition des AA et son
développement
Votre bureau des services généraux
Petit guide pratique sur les AA
Favoriser le rapprochement
Transmettre le message dans
les centres de détention
(feuille volante)
Cercles d'amour et de service
Causeries à l'extérieur des AA
Voici les AA
Trois causeries à des sociétés méd.

Les AA pour l'alcoolique plus âgé :
- il n'est jamais trop tard
Trop jeune ?
L'autonomie financière
Vous vous occupez
professionnellement d'alcoolisme ?
Les membres du clergé
se renseignent sur les AA
Les deux fondateurs des AA
Vous croyez-vous différent ?
Foire aux questions sur les AA
Le RSG
Collaboration des membres des AA
La structure des AA
Les AA sont-ils pour vous ?
Les AA sont-ils pour moi ?
Y a-t-il un alcoolique dans
votre vie ?
L'histoire de Nicole
Ça vaut mieux que de
poireauter en prison
L'article de Jack Alexander
sur les AA
Collaborons avec nos amis
Différentes avenues vers la spiritualité
Point de vue d'un membre
sur les AA
Message à l'intention du détenu
Un nouveau veut savoir...
Problèmes autres que l'alcoolisme
Questions et réponses sur
le parrainage
Les Douze Concepts illustrés
Les Douze Traditions illustrés

*Aussi disponibles sur le site Web du BSG, aa.org

Les Douze Étapes illustrées
Jean... face à son problème d'alcool

Les jeunes et les AA
Le sens de l'anonymat

DOCUMENTATION DE SERVICE

De nombreux groupes utilisent la documentation de service publiée par le BSG ; d'autres ignorent son existence. Ces écrits traitent uniquement de l'expérience que les membres des AA ont vécue relativement à des problèmes qui concernent l'unité et la croissance d'un groupe. Le premier jeu de Lignes de conduite des AA est gratuit. Aussi disponibles sur le site Web du BSG (aa.org)

1. *Le bureau central ou intergroupe*
2. *Les clubs*
3. *Les congrès et conventions, et autres rassemblements régionaux ou territoriaux. Ces lignes de conduite sont envoyées quand le BSG est avisé qu'il y aura conférences ou congrès*
 - a. *Matériel pour assembler un présentoir de publications de 120 cm x 120 cm*
 - b. *Il est aussi suggéré d'exposer des Affiches sur la Responsabilité (voir bon de commande).*
4. *La collaboration avec les tribunaux*
5. *Les employés œuvrant en milieu alcoolique*
6. *La coopération avec les milieux professionnels*
7. *Les comités correctionnels*
8. *Les comités du traitement*
9. *L'information publique – moyens d'aider les membres des AA à travailler ensemble pour transmettre le message au public*
10. *Les liens entre AA et Al-Anon – moyens de collaborer sans s'affilier*
11. *La transmission du message aux sourds*
12. *Les finances*
13. *Les comités des publications*
14. *Secrétariats téléphoniques*
15. *Au service des alcooliques ayant des besoins spéciaux*
16. *Les Archives*
17. *L'Internet*

DOCUMENTS ET MATÉRIEL DE SERVICES PARTICULIERS

Un catalogue et un bon de commande trilingue (anglais, français et espagnol), envoyé sur demande, donne la liste des articles qui peuvent être commandés au BSG. On peut aussi commander des publications en ligne: www.aa.org

DOCUMENTS AUDIOVISUELS DES AA

VIDÉOS/DVD

- * Bill's Own Story
- * Bill discusses the Twelve Traditions
- ** Une liberté nouvelle

Chez les Alcooliques anonymes

Ça vaut mieux que de poireauter en prison

Vidéos des AA pour les jeunes

Vidéo d'animation des jeunes

Les faits marquants du voyage
Les AA : un espoir
Alcoholics Anonymous (langage signé américain)
Twelve Steps and Twelve Traditions (langage signé américain)
La transmission du message derrière ces murs
Votre BSG, le Grapevine et la structure des Services généraux
Les AA dans les centres correctionnels

CD
Les Alcooliques anonymes
History of Service

CASSETTES/CD
Three Legacies, by Bill
Voice of Our Co-Founders
Bill Discusses the Twelve Traditions
Les Alcooliques anonymes (Le Gros Livre)
Les Douze Étapes et Les Douze Traditions
A.A. in Prison; Inmate to Inmate
A Brief Guide to A.A.
Living Sober

ANNUAIRES

* *Annuaire des AA* : Répertoire réparti en quatre tomes et où sont inscrits les Bureaux des AA, les groupes et les contacts; *l'Annuaire international des AA*; *l'Annuaire de l'est des États-Unis*; *l'Annuaire de l'ouest des États-Unis*; *l'Annuaire du Canada*.

RAPPORTS

* *Rapport de la Conférence* : résumé des délibérations de la Conférence annuelle des Services généraux qui a lieu en avril (États-Unis et Canada).
* *World Service Meeting Report* : résumé des délibérations (publié tous les deux ans).

BULLETINS PUBLIÉS PAR LE BSG

***Box 4-5-9* : bulletin trimestriel; information générale et communiqués; des sections sont réservées aux nouvelles sur l'information publique, la collaboration avec les milieux professionnels et les activités AA relatives aux centres correctionnels et aux centres de traitement; publié en anglais, en français et en espagnol.

***Informations sur les AA* : publié trois fois par année; bulletin de nouvelles s'adressant aux professionnels qui s'intéressent à l'alcoolisme (le seul bulletin qui vise un lectorat de personnes étrangères au Mouvement).

* *Loners-International Meeting* : un bulletin bimestriel confidentiel des Isolés AA (Membres isolés) des Confinés (membres confinés au foyer) et d'Internationaux (marin AA); extraits de lettres et liste des noms et adresse des membres LIM qui veulent correspondre entre eux.

* *Rapport trimestriel* : relevé des activités du Conseil des Services généraux, y compris celles de A.A. World Services, Inc. et de The A.A. Grapevine, Inc.

** *Partage derrière les murs* : quatre numéros par année; comprend des extraits de lettres de détenus reçues au BSG, et distribuées par les comités locaux de centres correctionnels aux groupes des AA derrière les murs.

*Réservé à l'usage interne des AA.

**Disponibles gratuitement en version électronique.

❖ Chapitre Douze

Le Grapevine

Le Grapevine est le reflet du Mouvement en publiant des histoires de rétablissement de l'alcoolisme des membres en format imprimé, audio et en ligne. Elle a été créée par un groupe de six bénévoles en juin 1944, d'abord comme bulletin destiné aux membres des AA de la région de New York, mais rapidement, Bill W. et les rédacteurs ont tout de suite vu qu'il avait un grand potentiel pour unifier les groupes disséminés un peu partout et faire connaître le nouveau programme au grand public. « Puissent ses rayons d'espoir et d'expérience illuminent toujours le déroulement de notre vie chez les AA et, un jour, éclairer tous les recoins obscurs de ce monde alcoolique », écrivait Bill dans le premier numéro qui a été envoyé à tous les groupes connus aux É.-U. et au Canada et aux membres des AA des forces armées pendant la Seconde Guerre mondiale. Un an et demi plus tard, Bill W. a écrit aux groupes pour leur demander s'ils désiraient que le Grapevine devienne leur publication nationale. Il a souhaité que le magazine « reflète le plus exactement possible la Voix des AA », comme il disait, et « non la voix d'une personne, d'un groupe ou d'une organisation — même notre Bureau central ou la Fondation alcoolique — même s'il devrait, évidemment, avoir des liens avec la Fondation alcoolique pour assurer sa continuité et sa bonne santé. » Les groupes ont immédiatement adopté le magazine et depuis 1949, la publication porte en sous-titre « la revue internationale mensuelle des Alcooliques anonymes » et aussi familièrement nommée « notre réunion par écrit. »

Entre 1944 et 1971, Bill W. a publié quelque 150 articles et éditoriaux dans le Grapevine, incluant deux séries d'essais pour présenter les Douze Traditions. C'est également dans ces pages que Bill a proposé ses arguments pour changer la proportion d'administrateurs alcooliques et non alcooliques au Conseil des Services généraux, et présenté la Conférence des Services généraux pour la première fois aux membres. Pour lui, la revue était le principal moyen de communication avec les groupes et dans les années subséquentes, ses articles ont contribué à clarifier et exposer ses idées sur plusieurs principes spirituels fondamentaux des AA.

D'abord publié dans l'édition de juin 1947, le Préambule (basé sur l'avant-propos de la première édition du Gros Livre), a été écrit par un rédacteur du Grapevine, et un certain nombre d'articles parus dans ses pages ont par la suite été reproduits dans la section des témoignages dans les deuxième et troisième éditions du Big Book, de même que dans d'autres publications approuvées par la Conférence.

En 1986, une Résolution de la Conférence disait : « comme chaque édition du Grapevine ne peut être soumise au processus d'approbation de la Conférence, la

Conférence reconnaît le A.A. Grapevine comme le magazine international des Alcooliques anonymes. » Cela vaut aussi pour La Viña.

Nature de la revue

Quand la revue Grapevine a eu un an, Bill W. a écrit à ses lecteurs : « Nous, de la revue Grapevine, affirmons une fois de plus que ceci est votre périodique. Ce sera le véhicule de vos pensées, de votre expérience et de vos aspirations – si vous voulez bien vous en servir. Même si nous ne pouvons publier qu’une partie des textes qui nous parviendront, vous pouvez être sûrs que nous tâcherons de faire la sélection la plus juste possible. Pour toujours refléter les AA et seulement les AA, la revue Grapevine aura toujours comme idéal de servir, jamais de dicter ou de commander. »

Comme politique éditoriale, ces mots tiennent toujours. Les Étapes, les Traditions et les Concepts servent de lignes de conduite à la revue et les articles publiés représentent, articulés autour de ces principes, l’expérience actuelle et l’opinion éclairée des membres qui en sont les auteurs. En plus des témoignages personnels sur le rétablissement et le mode de vie, il y a des articles traitant de sujets délicats, qui font souvent l’objet de sections spéciales sur un thème donné, afin de rassembler divers points de vue. Une plus grande participation est assurée dans la section « Dear Grapevine » (lettres des lecteurs), la chronique « What’s On Your Mind », et une chronique occasionnelle « Your Move » qui reçoit de courtes opinions favorables ou non sur un sujet particulier. « AA News » contient des nouvelles et de l’information au sujet de l’association dans son ensemble.

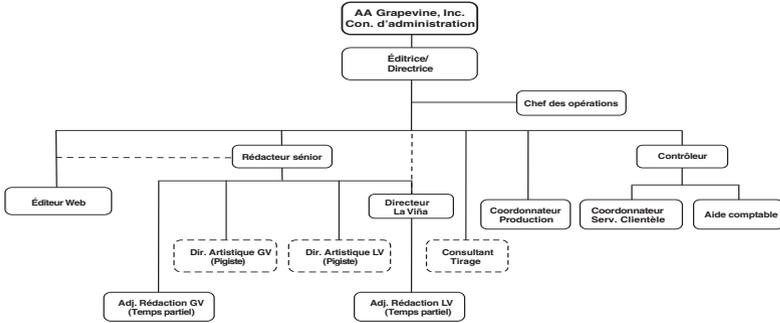
Structure et financement

A.A. Grapevine, Inc. est l’une des deux sociétés de service actives du Conseil des Services généraux. (Consulter le chapitre dix pour des informations sur la structure et le soutien financier.) Le personnel cadre du Grapevine, ses directeurs et ses administrateurs sont membres votants de la Conférence, il y a un Comité de la Conférence pour le Grapevine, qui étudie les propositions pour toutes les publications du Grapevine et La Viña. La Conférence étudie aussi les politiques du Grapevine et dans une Résolution de 1986, elle a officiellement reconnu le Grapevine comme le journal mensuel international des Alcooliques anonymes.

CONSEIL CONSULTATIF DE LA RÉDACTION : En plus du conseil, un conseil consultatif de la rédaction et un conseil consultatif de la rédaction de La Viña tiennent une place importante dans la structure du A.A. Grapevine, Inc. Il regroupe des membres des AA qui ont de l’expérience dans les domaines de l’édition multi-média, de la technologie, des communications numériques et des arts graphiques. Ils doivent compter au moins quatre années d’abstinence et ils siègent pour un seul un mandat de quatre ans aux Conseils consultatifs de la rédaction.

Les conseils se réunissent jusqu’à cinq fois par année. Comme leurs membres ne votent pas, ils ne font aucune recommandation formelle au personnel, au Conseil du Grapevine ou au Conseil des Services généraux, et ils n’ont aucune responsabilité directe quant aux activités quotidiennes et à la production de la revue. Leurs membres aident le personnel de la rédaction en leur offrant leur expérience, leur façon de voir et leur point de vue, tant en leur qualité de professionnels que de membres des AA, sur divers aspects du contenu rédactionnel, de la conception graphique et du lectorat. Les membres étudient les numéros actuels et le site Web, aagrapevine.org, font des suggestions pour les sections spéciales, pour les articles de fond ou pour les livres et les CD ; ils suggèrent des façons d’accroître la participation des lecteurs aux magazines, et lisent et étudient les manuscrits sur demande.

AA GRAPEVINE, INC.



Les activités du Grapevine

Le travail du Grapevine se répartit principalement entre quatre services : rédaction, tirage, administration et finances, généralement confié à neuf employés à temps plein et deux employés à temps partiel ainsi que plusieurs pigistes et fournisseurs externes. Le rédacteur en chef-éditeur a la responsabilité de gérer toute l'organisation et il se rapporte directement au conseil d'administration. La gestion financière et la production du Grapevine sont sous la responsabilité du contrôleur, alors que la rédaction qui produit le Grapevine, La Viña, le site Web, et toutes les autres publications du Grapevine est dirigée par le rédacteur en chef. L'éditeur du site Web se rapporte à l'éditrice/rédactrice et collabore avec le rédacteur en chef. Tous les membres du service de la rédaction qui décident du contenu et du design des magazines sont membres du Mouvement. L'éditrice et directrice, assistée de l'équipe de direction, s'occupe de l'information publique et de la publicité des magazines, du site Web et de tous les autres articles imprimés et numériques, en plus des communications avec les membres de la Conférence, les Intergroupes et bureaux centraux et aux représentants du Grapevine et de La Viña. L'éditrice et directrice et le contrôleur supervisent également le service des commandes et le service clientèle. Le gérant du bureau fournit le soutien administratif au rédacteur en chef-éditeur, au Conseil et au personnel du Grapevine et agit comme agent de liaison principal avec le personnel d'A.A.W.S., les RG et les RLV. De plus, le chef des opérations supervise les activités quotidiennes du Grapevine.

Tous les articles viennent des membres, sauf quelques textes soumis par des non-membres, amis du Mouvement. Le personnel AA lit et évalue les articles et même s'il faut apporter des changements pour améliorer la clarté du texte, le style et la longueur, les rédacteurs encouragent tous les auteurs à raconter leur propre expérience de façon personnelle. Les articles sont retenus pour publication seulement après discussion et consensus du personnel de la rédaction, et si nécessaire, avec l'apport du Conseil consultatif de la rédaction.

Le Grapevine reçoit environ 150 manuscrits par mois, par la poste, par courriel ou téléchargés sur aagrapevine.org, et que les manuscrits ou les illustrations soient retenus ou non pour publication, l'auteur reçoit une réponse de la rédaction du Grapevine. Les membres des AA désirant écrire pour les magazines peuvent trouver la liste des sujets à venir à www.aagrapevine.org. contribute ou à www.aagrapevine.org/español. Les lignes de conduite pour les textes et illustrations sont disponibles en ligne, du bureau du Grapevine ou du représentant du Grapevine et La Viña de votre groupe.

La Viña

Le Mouvement a soumis une demande pour un magazine espagnol ressemblant au Grapevine à la Conférence des Services généraux de 1995 et celle-ci l'a appuyée. Après avoir soumis un plan d'affaires du nouveau magazine au Comité des Administrateurs pour les finances qui l'a approuvé, A.A. Grapevine, Inc. a commencé les préparatifs pour une publication bimestrielle. Nommée La Viña pour refléter le nom du magazine en langue anglaise, le premier numéro est sorti des presses en juin 1996. Les premières éditions comportaient surtout des traductions de l'édition mensuelle en anglais. Par contre, le contenu de La Viña comprend maintenant surtout des articles originaux en espagnol et les articles peuvent être traduits en anglais et paraître aussi dans le Grapevine. Présentement, La Viña reçoit environ 65 soumissions d'articles aux deux mois, et il y a donc toujours un besoin pour des articles venant des membres.

La Conférence a demandé au Grapevine de publier La Viña sur une base expérimentale pendant cinq ans et, après cette période, en 2001, la Conférence a recommandé que le Grapevine poursuive la publication de La Viña comme service au Mouvement avec le soutien du Conseil des Services généraux. Aujourd'hui, on imprime le magazine tous les deux mois et on peut le lire en ligne. La Viña joue un rôle important dans le Mouvement en fournissant un lien avec les AA pour les alcooliques hispanophones, en suscitant l'unité entre les membres des AA hispanophones et anglophones et en initiant les lecteurs aux services généraux. Plusieurs groupes comptent maintenant un RLV (un représentant de La Viña) et le magazine est largement utilisé comme outil de Douzième Étape dans les centres correctionnels, les hôpitaux et autres institutions.

Produits dérivés du Grapevine et de La Viña

A.A. Grapevine, Inc. transmet le message des AA dans une variété de médias, livres, livres numériques et audio et CD, des MP3, le calendrier mural trilingue, en plus d'articles de service comme les affiches de la Prière de la Sérénité et le Préambule des AA. Ces produits proviennent tous de matériel déjà publié dans les magazines ou sur aagrapevine.org.

Un guide du Grapevine, appelé Le manuel, qui a été produit suite à une Résolution de la Conférence de 1986, et mis à jour en 2014, contient des notes historiques et des expériences de membres des AA et de comités du Grapevine. On peut le télécharger sur aagrapevine.org. On peut aussi se procurer de petits guides sur le Grapevine et La Viña qui expliquent le travail des représentants du Grapevine et de La Viña.

www.aagrapevine.org

aagrapevine.org présente des articles de membres des AA ou de personnes qui s'intéressent au rétablissement de l'alcoolisme. Il offre en plus des abonnements numériques, y inclus l'accès à *Story Archives* et à 16 articles numériques par mois, un magazine numérique, des offres de documents audio et un magasin en ligne. Il offre aussi un calendrier détaillé des événements AA, explique comment écrire pour le magazine et les lignes de conduite pour soumettre des illustrations et des photos. On y trouve aussi le Esquina del RLV et autres ressources accessibles aux représentants du Grapevine et La Viña. Les histoires des membres, les outils et les ressources en espagnol sont offerts à aagrapevine.org/espagnol. AAGrapevine.org est indépendant du site Web du BSG, même si les deux sont reliés par hyperlien.

aagrapevine.org est l'endroit où trouver les dernières informations et possibilités d'abonnement au Grapevine à La Viña et autres publications.

Les archives numériques des articles du AA Grapevine

aagrapevine.org donnent aussi accès aux Archives numériques, désormais connu sous le nom d'Archives numériques des articles du Grapevine, où la presque totalité des articles et lettres publiés dans le Grapevine ont été conservés en ligne. Les articles écrits par des membres des AA depuis juin 1944, soit depuis le premier numéro jusqu'à aujourd'hui, les archives numériques offrent un compte rendu précis de l'histoire des AA et aussi un aperçu du Mouvement aujourd'hui. Elles facilitent aussi la recherche d'articles. Par l'utilisation de mots clés, les visiteurs peuvent localiser les archives par endroits, auteur ou sujet pour trouver la première version des Traditions, savoir ce qu'ont dit les AA sur des sujets tels le parrainage et l'autofinancement, et explorer le degré – élevé ou faible – de changement chez les AA. Les lecteurs peuvent aussi survoler la collection par département, thème ou date, pour trouver des centaines de blagues et caricatures, et des milliers d'articles.

Le rôle d'un représentant du Grapevine/La Viña

Les GvR et RLV, comme on les appelle, sont le lien entre le groupe et les bureaux du A.A. Grapevine. Les membres des AA peuvent devenir représentants du Grapevine ou de La Viña en se portant volontaires ou en étant élus à ce poste par leur groupe. Ils s'assurent que les membres sachent bien comment les magazines soutiennent le rétablissement et comment les membres des AA peuvent s'abonner, écrire ou soumettre des articles. Les GvR et RLV annoncent aussi l'arrivée des nouveaux produits. En 1962, une Résolution déclarait que les « Délégués ayant terminé leur mandat deviennent des Représentants du Grapevine (GVR) et recrutent d'autres GVR en visant l'objectif de doter chaque groupe d'un GVR. »

Après leur élection, les GVR et RLV des districts et des groupes peuvent se rendre sur aagrapevine.org pour s'inscrire en ligne. On peut aussi télécharger le formulaire d'inscription des GVR et RLV et les retourner à Office Manager, AA Grapevine, Inc., 475 Riverside Dr., New York, NY 10115. Ils recevront la Pochette du GvR ou du RLV qui contient un Manuel et autres documents contenant des informations sur les magazines, et des idées pour transmettre le message des AA à d'autres alcooliques. Il existe aussi une autre ressource téléchargeable, le Guide du Manuel du A.A. Grapevine (voir aagrapevine.org) Notre souhait est que chaque groupe des AA ait son GVR et un abonnement à au moins un des magazines. Les besoins des membres des AA hispanophones aux États-Unis sont de mieux en mieux connus, et certains représentants ont commencé à travailler pour les deux magazines et ont pris le titre de GVR/RLV.

La plupart des régions ont un comité du Grapevine, ou un comité combiné Grapevine/La Viña, auxquels plusieurs GVR/RLV sont invités à participer activement, afin de mettre la revue à la disposition d'autres comités de service tels les comités de traitement, publications, correctifs et de collaboration avec les milieux professionnels.

Liste des publications du A.A. Grapevine, Inc.

Les magazines

The A.A. Grapevine, Imprimé

La Viña – Imprimé

Produits en ligne

Grapevine en ligne : comprend le Audio GV, les Archives des articles du Grapevine, huit à dix articles inédits de membres des AA chaque semaine et la version HTML des magazines imprimés GV et LV.

Les livres

° Best of the Grapevine, Vol. 1, 2 et 3

° Les meilleurs articles de Bill

° Le langage du cœur

I Am Responsible: the Hand of A.A.

° Emotional Sobriety : Vol 1 & 2

° In Our Own Words: Stories of Young A.A.'s in Recovery

° Beginner's Book

° Voices of Long-Term Sobriety

° Step by Step

° Into Action: How A.A. Members

Practice the Program in Their Daily Lives.

En tête à tête: le parrainage des AA en action

Grapevine Daily Quote Book

° Groupe d'attache : Battement du cœur

Youg & Sober: Stories of Those who Found A.A. Young

° Spiritual Awakenings: Journeys of the the Spirit Vols. 1 & 2

Thank you for the Sharing: Sixty Years of Letters to the A.A.

Lo Mejor de La Viña

A Rabbit Walks Into a Bar

° Heureux, Joyeux et Libres

The Lighter Side of Sobriety

AA Around de World:

Adventures in Recovery

° Sober and out

° Forming True Partnerships

Disques compacts

Emotional Sobriety, Vols. 1 et 2

Pathways to Spirituality CD

Classic Grapevine CDs, Vols. 2

Not for Newcomers Only CD

What It Was Like

The Story of A.A.

The Twelve Traditions

It Works If We Work It

*Best of Bill Audiobook

Despertares Espirituales, Vol 1 & 2

Attitude Adjustment

Historial de La Viña Vols. 1.2.3

La Historia de AA

*The Home Group, Vols 1 & 2

The Language of the Heart (MP3 CD)

Las Doce Tradiciones, Vols 1 & 2

Des assortiments à rabais pour commandes en vrac sont aussi offerts. Visitez notre boutique en ligne à aagrapevine.org pour les nouveaux produits et autres moyens de commander.

* Aussi en espagnol

° Aussi en format numérique

Directives générale pour reproduire des dessins et des articles tirés du A.A. Grapevine.

La permission de reproduire des articles ou autre matériel du A.A. Grapevine ou de La Viña, soit par écrit ou par média électronique (comme des pages Web) doit être obtenue du A.A. Grapevine, Inc. Chaque article ou autre item doit être reproduit dans sa totalité et comporter le crédit suivant :

Copyright © (mois, année) A.A. Grapevine, Inc.

Reproduit avec permission.

Les organismes, publications ou sites Web à l'extérieur des AA doivent ajouter ce qui suit :

La permission de reproduire du matériel du A.A. Grapevine, Inc., protégé par droits d'auteur [dans cette publication, organisme ou site Web] ne signifie en aucune façon une affiliation ou une approbation par les Alcooliques anonymes ou A.A. Grapevine, Inc.

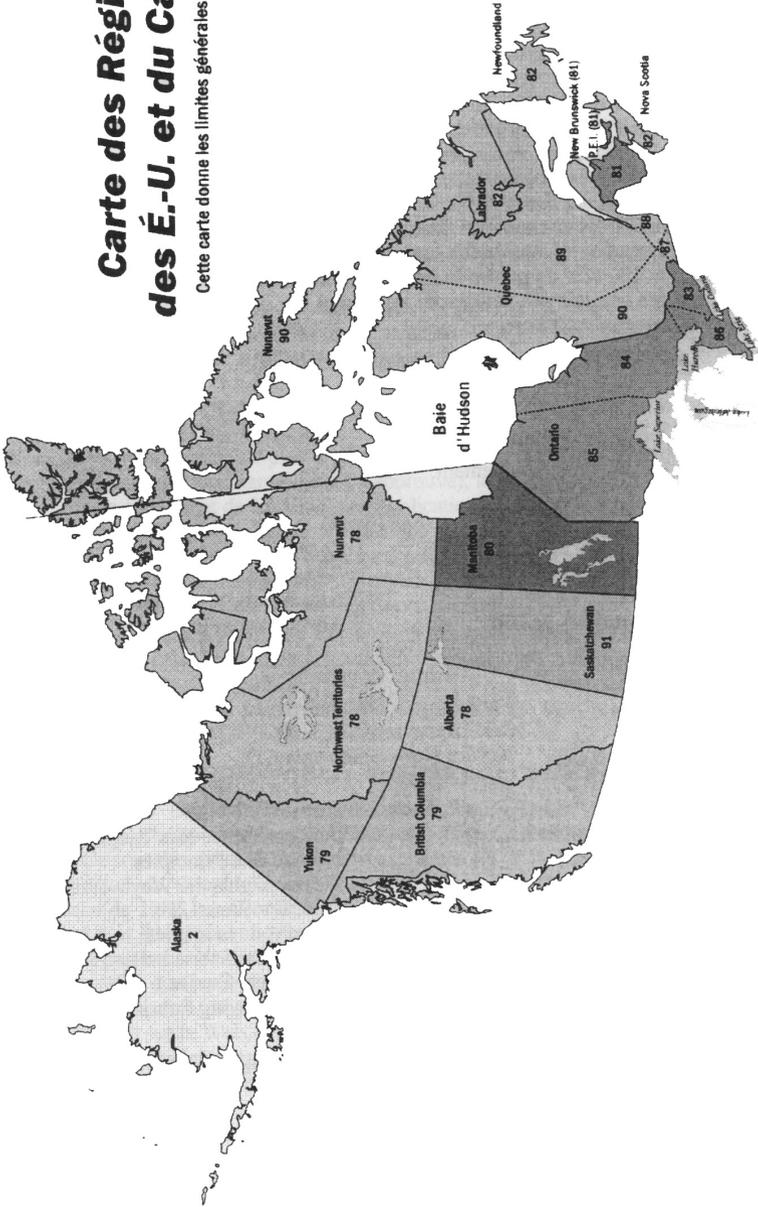
Logo et illustrations

Victor E. et Clara T. peuvent être reproduites avec permission.

Le A.A. Grapevine, Inc., n'accorde pas de permission de reproduire son logo, ni ses marques déposées (A.A. Grapevine, Inc., Grapevine, AudioGrapevine, A.A. Grapevine Digital Archives, La Viña, A.A. Grapevine, Grapevine, etc.), ni ses images graphiques, ni quelque bande dessinée dans aucun autre site Web ou aucune autre publication.

Carte des Régions des É.-U. et du Canada

Cette carte donne les limites générales des régions





Appendice A

Les statuts originaux de la Conférence – 1955

(Division de l'Amérique du Nord)

1. *But* : La Conférence des Services généraux des Alcoooliques anonymes est la gardienne des services mondiaux¹ et des Douze Traditions des Alcoooliques anonymes. La Conférence ne sera jamais plus qu'une entité de service, non pas un gouvernement pour les Alcoooliques anonymes.

2. *Composition* : La Conférence (division de l'Amérique du Nord) se composera de délégués des États et des provinces, des administrateurs du Conseil des Services généraux, des directeurs et du personnel-cadre du siège social de New York, et de tout autre ancien administrateur ou délégué étranger que la Conférence pourrait souhaiter inviter².

D'autres divisions de la Conférence pourront, à l'occasion, être créées dans des pays étrangers, si le besoin s'en fait sentir pour des raisons d'ordre linguistique ou géographique. La division de l'Amérique du Nord de la Conférence des Services généraux deviendra alors la division principale, rattachée aux autres divisions par des liens de consultation mutuelle et par des échanges de délégués.

Cependant, aucune division de la Conférence ne sera jamais placée dans une position d'autorité par rapport à une autre. Toute recommandation conjointe ne sera adoptée qu'aux deux tiers des votes des divisions réunies. À l'intérieur de ses limites, chaque conférence devrait être autonome³. Seules les questions touchant sérieusement les besoins mondiaux des AA feront l'objet d'études conjointes.

3. *Liens de la Conférence avec les AA* : La Conférence représentera les AA dans la

1 Remis à jour par la Conférence de 1969, afin d'inclure les mots « des Douze Étapes »

2 Révisé par la Conférence de 1979, le texte doit se lire :

« Composition de La Conférence (États-Unis et Canada) se composera des délégués régionaux, des administrateurs du Conseil des Services généraux, des directeurs de A.A. World Services et de A.A. Grapevine, ainsi que du personnel-cadre du Grapevine et du Bureau des Services généraux. »

3 Remis à jour par la Conférence de 1987, le texte doit se lire :

« D'autres pays ont créé leur propre conférence autonome de Services généraux, s'appuyant sur les Étapes et les Traditions, lesquelles sont protégées par la Conférence des États-Unis et du Canada. De plus, ces autres conférences puisent souvent leur orientation dans les résolutions de la Conférence des États-Unis et du Canada. « La consultation entre les Conférences est encouragée et tous les deux ans, il se tient une Réunion mondiale des Services à laquelle participent les délégués des différentes conférences. Les délégués des États-Unis et du Canada sont choisis parmi les membres du Conseil des Services généraux. « Dans les pays où il existe une structure de Services généraux, la Conférence des États-Unis et du Canada déléguera au conseil des Services généraux de ladite structure le droit exclusif de publier notre documentation approuvée par la Conférence.

perpétuation et l'orientation de ses services mondiaux, et sera aussi le canal par lequel le mouvement des AA pourra exprimer son opinion sur toutes les questions d'orientation des AA d'importance capitale et sur toute déviation dangereuse de la Tradition des AA. Les délégués devraient être libres de voter selon leur conscience ; ils devraient aussi être libres de décider des questions à soumettre à leur groupe, que ce soit pour information, discussion ou consultation.

Cependant, aucun changement ne pourra être apporté à la Tradition des AA elle-même, sans le consentement écrit des deux tiers de tous les groupes des AA⁴.

4. *Liens de la Conférence avec le siège social des AA* : La Conférence remplacera les fondateurs des Alcooliques anonymes, qui jouaient auparavant le rôle de guides et de conseillers auprès du Conseil des Services généraux et de ses sociétés de service au siège social. À cette fin, on attend de la Conférence qu'elle reflète fidèlement l'opinion des AA.

Pour servir efficacement ce but, il sera entendu, par tradition, qu'un vote des deux tiers du quorum de la Conférence sera considéré comme exécutoire auprès du Conseil des Services généraux et de ses sociétés de service affiliées. Le quorum est constitué des deux tiers de tous les membres inscrits de la Conférence⁵.

Cependant, un tel vote ne saurait entamer le droit qu'ont légalement le Conseil des Services généraux et les sociétés de service de mener les affaires courantes et de passer les contrats habituels s'y rattachant.

Il sera de plus entendu, par tradition, qu'un vote des trois quarts de tous les membres de la Conférence puisse conduire à une réorganisation du Conseil des Services généraux et du siège social, si une telle réorganisation est jugée essentielle.

Selon cette procédure, la Conférence peut exiger des démissions, nommer de nouveaux administrateurs ou prendre toute autre mesure nécessaire, sans égard aux prérogatives légales du Conseil des Services généraux.

5. *Composition des assemblées d'États et de provinces* : Les assemblées d'États ou de provinces se composent des représentants élus de tous les groupes des AA qui désirent participer, dans chacun des États américains et chacune des provinces canadiennes.

Chaque État et province aura toujours droit à une assemblée. Toutefois, les États ou provinces ayant une nombreuse population AA auront droit à des assemblées supplémentaires, selon les dispositions du présent Manuel du service chez les AA ou selon tout amendement futur qui pourra y être apporté⁶.

« Seules les questions susceptibles d'affecter sérieusement les besoins mondiaux des AA feront l'objet d'une étude conjointe. »

4 Révisé par la Conférence de 1957, le texte se lit ainsi : « Bill suggère que l'article 3 des statuts de la Conférence, c'est-à-dire « Liens de la Conférence avec AA » (page 58, deuxième paragraphe du *Third Legacy Manual*), soit amendé et se lise ainsi : « Toutefois, on ne pourra apporter aucun changement à l'Article 12 des Statuts, ni à aucune des Douze Traditions et Douze Étapes des AA, sans le consentement écrit d'au moins trois quarts des groupes des AA, conformément aux termes de la Résolution adoptée par la Conférence et le Congrès de 1955. » Si cet amendement est accepté, il faut également amender le septième paragraphe de la page 57 du *Third Legacy Manual* afin de lire : « sauf, cependant que, tout amendement à l'Article 12 des Statuts, ou aux Douze Étapes et aux Douze Traditions AA, doit avoir le consentement des groupes des AA, tel que prévu à l'article 3 des statuts. » Il a été recommandé que ces amendements soient apportés. Révisé plus tard par la Conférence de 1969, pour remplacer « la Tradition des AA » par « les Douze Traditions des AA ».

5 Révisé par la Conférence de 1986 : Le quorum sera constitué des deux tiers de tous les membres inscrits de la Conférence. Il sera entendu, par tradition, qu'un vote des deux tiers des membres de la Conférence ayant voté aura force exécutoire auprès du Conseil des Services généraux et de ses sociétés de service affiliées, à condition que le vote total constitue au moins le quorum de la Conférence.

6 Le deuxième paragraphe de l'article 5, réécrit par la Conférence de 1971, se lit ainsi : « En règle générale, chaque état ou province aura droit à une assemblée. Toutefois, plus d'un État ou d'une province peut être réuni à un autre État ou à une autre province pour former une région d'assemblée. Mais les États ou

6. *But des assemblées d'États et de provinces* : Les assemblées d'États et de provinces se réunissent tous les deux ans pour l'élection des membres des comités des États et des provinces, parmi lesquels sont choisis les délégués à la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes qui se tient à New York. Ces assemblées d'États ou de provinces ne s'occupent que des questions touchant les services mondiaux des Alcooliques anonymes.

7. *Mode d'élection des délégués et des membres des comités des États et des provinces* — Chaque fois que cela est possible, les membres des comités sont élus par scrutin secret, sans mise en candidature. Les délégués, quant à eux, sont choisis parmi les membres des comités, aux deux tiers des votes d'un scrutin secret ou par tirage au sort, selon les dispositions du Manuel des Services mondiaux.

8. *Durée des mandats des représentants des groupes auprès des Services généraux, des membres des comités des États et des provinces et des délégués* : À moins d'un avis contraire de la Conférence, ces mandats seront concomitants et d'une durée de deux ans. Pour la moitié des États et des provinces, les élections d'assemblées auront lieu les années paires ; les autres assemblées auront des élections les années impaires, ce qui permettra la rotation de deux groupes de délégués (les groupes un et deux) à la Conférence, ainsi que le décrit plus en détail le Manuel des Services mondiaux.

9. *Réunions de la Conférence des Services généraux* : La Conférence se réunira annuellement dans la ville de New York, à moins qu'il n'en soit décidé autrement. Des réunions d'urgence pourront être convoquées en cas de problèmes graves. La Conférence pourra aussi en tout temps émettre des recommandations à la suite d'une consultation par correspondance ou par téléphone, afin de venir en aide au Conseil des Services généraux ou à ses sociétés de service affiliées.

10. *Composition, compétence et responsabilités du Conseil des Services généraux* : Le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes devra être une entité administrative légalement constituée, composé d'alcooliques et de non-alcooliques, qui nommeront leurs propres successeurs, ces choix étant toutefois soumis à l'approbation de la Conférence ou d'un de ses comités formés à cette fin. Cependant, les administrateurs de l'extérieur sont d'abord nommés par leurs territoires ou par leurs comités d'États ou de provinces, après avoir été approuvés par le Comité de mise en candidature de la Conférence⁷.

Ils sont ensuite élus au Conseil des Services généraux, les administrateurs étant tenus, par tradition, de se conformer à cette procédure⁸.

Le Conseil des Services généraux est la principale entité de service de la Conférence et joue, essentiellement, un rôle de surveillance.

Sauf pour les décisions portant sur des questions d'orientation, de finance ou de Tradition AA susceptibles d'affecter gravement l'ensemble des AA, le Conseil des Services généraux a toute liberté d'action dans la conduite courante des affaires et la direction du

provinces ayant une nombreuse population AA et (ou) dont la géographie occasionne des problèmes de communication, pourront avoir droit à des assemblées supplémentaires, selon les dispositions du *Manuel du service chez les AA* ou selon tout amendement futur qui pourra y être apporté. »

Par la suite, la Conférence de 1978 a apporté un autre amendement à l'article 5, lequel se lit maintenant ainsi : « Composition des assemblées régionales : Les assemblées, appelées assemblées régionales, se composent des représentants auprès des Services généraux élus de tous les groupes des AA qui désirent participer, des représentants de district auprès de la région et des membres du comité régional de chaque région des États-Unis et du Canada. »
7 La Conférence de 1970 a changé ce titre d'administrateur alcoolique de l'extérieur (plus loin administrateur universel des Services généraux) pour « administrateur territorial des Services généraux ». En 1978, ce titre de membre du Conseil devint administrateur universel.

8 En 1969, on a ajouté la phrase suivante : « On suit la même procédure pour les administrateurs des Services généraux aux États-Unis et au Canada, sauf que le Conseil exigera certaines qualifications professionnelles précises. » La Conférence de 1979 a substitué « peut exiger » à « exigera ».

siège social des AA, à New York, et peut, dans la poursuite de ces objectifs, former les comités nécessaires et nommer les administrateurs de ses entités de service affiliées.⁹

Le Conseil des Services généraux est principalement responsable de l'intégrité des finances et de l'orientation de ses sociétés de service : A.A. Publishing, Inc. et A.A. Grapevine, Inc.,¹⁰ et d'autres sociétés que pourrait former la Conférence.

Les statuts et règlements du Conseil des Services généraux, ou tout amendement qui pourrait leur être apporté, devraient toujours être soumis à l'approbation de la Conférence des Services généraux, aux deux tiers des voix de tous ses membres.¹¹

Sauf en cas d'extrême urgence, ni le Conseil des Services généraux ni aucune des entités de service qui s'y rattachent ne devraient jamais prendre aucune mesure susceptible d'affecter sérieusement l'ensemble des AA sans consulter d'abord la Conférence. Il est entendu, néanmoins, que le Conseil se réservera en tout temps le droit de déterminer quelles décisions ou mesures peuvent demander l'approbation de la Conférence.

11. *Règles générales de fonctionnement de la Conférence des Services généraux* : La Conférence prendra connaissance des rapports du Conseil des Services généraux et des sociétés de service du siège social concernant les finances et l'orientation. Avec les administrateurs, les directeurs et le personnel-cadre du siège social, la Conférence émettra des recommandations sur toutes les questions touchant l'ensemble des AA, engagera des discussions, formera les comités nécessaires et adoptera les résolutions appropriées pour conseiller ou orienter le Conseil des Services généraux et le siège social.

La Conférence peut aussi étudier et recommander les mesures appropriées concernant les manquements graves à la Tradition des AA, ou tout usage abusif ou nuisible du nom « Alcooliques anonymes ».

La Conférence peut rédiger tout règlement nécessaire, et nommera ses propres dirigeants et comités selon les procédures de son choix.

À la fin de chaque séance annuelle, la Conférence rédigera un rapport complet des débats à l'intention des délégués et des membres des comités. De plus, une version abrégée de ce rapport sera envoyée aux groupes des AA du monde entier.

12. *Les Garanties générales de la Conférence* : Dans toutes ses délibérations, la Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition AA, en prenant soin de ne jamais devenir le siège d'une trop grande concentration de richesse ou de pouvoir ; elle aura, en saine administration, la prudence de s'assurer un fonds de roulement suffisant et une réserve appropriée ; aucun de ses membres ne devra jamais se retrouver en position d'autorité absolue par rapport à un autre ; elle prendra toutes ses décisions importantes par vote après discussion, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois que cela est possible ; elle ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer de controverse publique ; elle ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit au service des Alcooliques anonymes, et demeurera

9. Les deux sociétés de service, A.A.W.S., Inc. et A.A. Grapevine, Inc., bien que sociétés apparentées et non des « filiales » du General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc., sont des sociétés distinctes, sans but lucratif, de sorte que la conduite quotidienne de leurs affaires et de leurs politiques et la formation de « comités appropriés », dans chacun des cas, dépend des conseils respectifs des deux sociétés. Cependant, les administrateurs du Conseil des Services généraux, en leur qualité de membres de A.A. World Services, Inc., et/ou de A.A. Grapevine, Inc., élisent les directeurs de deux sociétés de service.

10. Voir note précédente.

11. L'approbation des Statuts par la Conférence est une question de tradition et non une exigence légale.

toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en pensée et en action.

Les principes qui sous-tendent le fonctionnement de ces statuts sont exposés dans les Douze Concepts, lesquels devraient être lus.¹²

12. La Conférence de 1981 a recommandé que cette note apparaisse à la fin des Statuts de la Conférence.

Appendice B

Résolution

Proposée par Bill W. et adoptée au Congrès du
20^e anniversaire des AA en 1955.

*(Cette résolution autorise la Conférence des Services généraux
à agir au nom des Alcooliques anonymes et à prendre
la succession de ses cofondateurs.)*

Nous, les membres du Congrès du vingtième anniversaire des Alcooliques anonymes, rassemblés ici à St. Louis en ce mois de juillet de l'année 1955, nous nous déclarons convaincus que notre association est maintenant parvenue à l'âge adulte et qu'elle est entièrement prête à prendre pleine et permanente propriété des trois Legs qui nous ont été transmis par les AA, à savoir les Legs du Rétablissement, de l'Unité et du Service.

Nous croyons que la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes, telle que créée par nos cofondateurs, le docteur Bob S. et Bill W., et conformément à l'autorisation que lui ont donnée les administrateurs de la Fondation alcoolique, est devenue pleinement capable d'assumer la garde des Douze Traditions des AA et de prendre en charge l'orientation et la surveillance du service offert dans le monde entier par notre association, ainsi qu'il est prévu dans le *Third Legacy Manual of World Service* (Manuel du Troisième Legs des Services mondiaux)¹ récemment révisé par Bill W.,² un des fondateurs encore vivant, de même que l'organisation et la surveillance du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes.

Nous avons aussi entendu et dûment appuyé la proposition de Bill W., voulant que la Conférence des Services généraux des AA prenne maintenant la succession permanente des fondateurs du Mouvement, et en hérite toutes les charges et responsabilités particulières qu'ils assumaient, afin d'éviter ainsi pour l'avenir toute éventuelle course au prestige individuel ou au pouvoir personnel et d'assurer aussi à notre association le moyen de fonctionner de façon permanente.

QU'IL SOIT DONC RÉSOLU que la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes devienne, à compter de ce jour du 3 juillet 1955, la gardienne des

1. Maintenant intitulé *Le Manuel du Service chez les AA*.

2. Bill est décédé le 24 janvier 1971.

Traditions des Alcooliques anonymes, l'agent de perpétuation des services mondiaux de notre association, la voix de la conscience de groupe de notre association tout entière, et le seul successeur de nos fondateurs, Bill et le docteur Bob.

ET IL EST ENTENDU que la Conférence des Services généraux ne pourra changer ou amender ni les Douze Traditions des Alcooliques anonymes ni les Garanties décrites à l'Article XII des Statuts de la Conférence sans avoir d'abord obtenu le consentement des groupes dûment inscrits du monde entier. (On inclut ainsi tous les groupes connus des bureaux de Services généraux dans le monde)³. Un avis sera valablement signifié à tous ces groupes pour les informer de toute proposition de changement, et les groupes auront un délai d'au moins six mois pour étudier cette proposition. De plus, avant que la Conférence puisse prendre position, elle aura dû recevoir dans les délais prévus l'assentiment écrit d'au moins les trois quarts de tous les groupes inscrits qui répondront à cette proposition.

IL EST DE PLUS ENTENDU que, conformément à l'Article XII des Statuts de la Conférence, la Conférence s'engage envers l'association des Alcooliques anonymes selon les termes qui suivent :

Dans toutes ses délibérations, la Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition des AA, en prenant soin de ne jamais devenir le siège d'une trop grande concentration de richesse ou de pouvoir ; elle aura, en saine administration, la prudence de s'assurer un fonds de roulement suffisant et une réserve appropriée ; aucun de ses membres ne devra jamais se retrouver en position d'autorité absolue par rapport à un autre ; elle prendra toutes ses décisions importantes par vote après discussion, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois que cela est possible ; elle ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer de controverse publique ; elle ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit au service des Alcooliques anonymes, et demeurera toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en pensée et en action. (Cette résolution a été adoptée par acclamation par le Congrès et, à la Conférence, par une résolution dûment soumise au vote.)

St.Louis, Missouri, le 3 juillet 1955.

3. Résolution : Il a été résolu par la Conférence des Services généraux de 1976 que les Douze Étapes des AA seraient au nombre des éléments constitutifs dont le changement ou l'amendement exige le consentement des trois quarts des groupes répondants, si jamais il arrivait qu'une proposition de changement ou d'amendement soit faite à ce sujet.

Appendice C

Les statuts actuels de la Conférence (États-Unis et Canada)

1. *But* : La Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes est la gardienne des services mondiaux et des Douze Étapes et des Douze Traditions des Alcooliques anonymes. La Conférence ne sera jamais plus qu'une entité de service, non pas un gouvernement pour les Alcooliques anonymes.

2. *Composition* : La Conférence (États-Unis et Canada) se composera des délégués régionaux, des administrateurs du Conseil des Services généraux, des directeurs d'A.A. World Services et de A.A. Grapevine, ainsi que du personnel-cadre du Grapevine et du Bureau des Services généraux.

D'autres pays ont créé leur propre Conférence autonome de Services généraux¹, s'appuyant sur les Étapes et les Traditions, lesquelles sont protégées par la Conférence des Services généraux des États-Unis et du Canada. De plus, ces autres conférences puisent souvent leur orientation dans les résolutions de la Conférence des États-Unis et du Canada.

La consultation entre les conférences est encouragée et tous les deux ans, il se tient une Réunion mondiale des Services à laquelle participent les délégués des différentes conférences. Les délégués de la division des États-Unis et du Canada sont choisis parmi les membres du Conseil des Services généraux.

Dans les pays où il existe une structure de Services généraux, la Conférence des États-Unis et du Canada délèguera au conseil des Services généraux de ladite structure le droit exclusif de publier nos publications approuvées par la Conférence.

Seules les questions touchant sérieusement les besoins mondiaux des AA feront l'objet d'études conjointes.

3. *Liens de la Conférence avec les AA* : La Conférence représentera les AA dans la perpétuation et l'orientation de ses services mondiaux, et sera aussi le canal par lequel le mouvement AA pourra exprimer son opinion sur toutes les questions d'orientation des AA d'importance capitale et sur toute déviation dangereuse de la Tradition des AA. Les délégués devraient être libres de voter selon leur conscience ; ils devraient aussi être libres

1. Le mot 'Conférence' tel qu'utilisé au paragraphe des Statuts actuels de la Conférence semble employé comme synonyme de 'Conférence des Services généraux' ou de 'Structure des Services généraux' lorsqu'il s'applique aux entités AA nationales à l'extérieur des É.-U./Canada ; même si les 'Statuts' peuvent guider d'autres BSG, ils sont toujours autonomes et non liés par ses mandats sauf là où la loi l'exige (p. ex. législation sur les copyright).

de décider des questions à soumettre à leur groupe, que ce soit pour information, discussion ou consultation.

Toutefois, on ne pourra apporter aucun changement à l'Article XII des Statuts, ni à aucune des Douze Traditions et Douze Étapes des AA, sans le consentement écrit d'au moins trois quarts des groupes des AA, conformément aux termes de la Résolution adoptée par la Conférence et le Congrès de 1955².

4. *Liens de la Conférence avec le Conseil des Services généraux et ses sociétés de service* : La Conférence remplacera les fondateurs des Alcooliques anonymes, qui jouaient auparavant le rôle de guides et de conseillers auprès du Conseil des Services généraux et de ses sociétés de service. À cette fin, on attend de la Conférence qu'elle reflète fidèlement l'opinion des AA.

Le quorum sera constitué des deux tiers de tous les membres inscrits de la Conférence.

Il sera entendu, par tradition, qu'un vote des deux tiers des membres de la Conférence ayant voté aura force exécutoire auprès du Conseil des Services généraux et de ses sociétés de service affiliées, à condition que le vote total constitue au moins le quorum de la Conférence.

Cependant, un tel vote ne saurait entamer le droit qu'ont légalement le Conseil des Services généraux et les sociétés de service de mener les affaires courantes et de passer les contrats habituels s'y rattachant.

Il sera de plus entendu, par tradition et nonobstant les prérogatives légales du Conseil des Services généraux, qu'un vote des trois quarts de tous les membres de la Conférence puisse conduire à une réorganisation du Conseil des Services généraux, des directeurs et cadres³ de ses sociétés de service, si une telle réorganisation est jugée essentielle.

Selon cette procédure, la Conférence peut exiger des démissions, nommer de nouveaux administrateurs ou prendre toute autre mesure nécessaire, sans égard aux prérogatives légales du Conseil des Services généraux. La Conférence reconnaît les principes énoncés dans les Douze Concepts, particulièrement le Droit de Participation, et le Droit de Pétition et d'Appel contenus dans les Concepts IV et V. En vertu de ces principes, la Conférence peut accepter d'entendre les Appels en vertu du Concept V de membres de la structure de la Conférence au-dessous du niveau de la Conférence dans le Triangle inversé.

5. *Composition des assemblées régionales* : Les assemblées, appelées assemblées régionales, se composent des représentants auprès des Services généraux élus de tous les groupes des AA qui désirent participer, des représentants de district auprès de la région et des membres du comité régional de chaque région des États-Unis et du Canada.

En règle générale, chaque région aura droit à une assemblée⁴. Mais les régions ayant une nombreuse population AA et (ou) dont la géographie occasionne des problèmes de communication, pourront avoir droit à des assemblées supplémentaires, selon les dispositions du *Manuel du Service chez les AA* ou selon tout amendement futur qui pourra y être apporté.

6. *But des assemblées régionales* : Les assemblées régionales se réunissent tous les deux ans pour l'élection des membres du comité régional, parmi lesquels sont choisis les délégués

2. Ne s'applique qu'à la version originale anglaise.

3. Les employés du BSG relèvent de A.A. World Services, Inc., et non de General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc. À tout événement, toute réorganisation des... membres du personnel... devrait respecter les lois concernant les employés.

4. Le paragraphe 5 a été reporté de la « Charte » et le mot « région » a remplacé les mots « État ou Province. » Le texte original disait : « Chaque État ou Province aura droit à une Assemblée, » où le mot « assemblée » signifiait une structure régionale et délégué avec droit de vote à la Conférence des Services généraux. Les États ou Provinces très peuplés aurait droit à des « assemblées » additionnelles.

à la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes. Ces assemblées régionales ne s'occupent que des questions des Services mondiaux des Alcooliques anonymes.⁵

7. *Mode d'élection des délégués et des membres du comité régional* : Chaque fois que cela est possible, les membres des comités sont élus par scrutin secret, sans mise en candidature. Les délégués, quant à eux, sont choisis parmi les membres des comités, aux deux tiers des votes d'un scrutin secret ou par tirage au sort, selon les dispositions du *Manuel du service chez les AA*.

8. *Durée du mandat des représentants des groupes auprès des Services généraux, des membres des comités régionaux et des délégués* : À moins d'un avis contraire de la Conférence, ces mandats seront concomitants et d'une durée de deux ans. Dans près de la moitié des régions, les élections auront lieu les années paires ; les autres assemblées auront des élections les années impaires, ce qui permettra la rotation de deux groupes de délégués à la Conférence, ainsi que le décrit plus en détail le *Manuel du service chez les AA*.

9. *Réunions de la Conférence des Services généraux* : La Conférence se réunira annuellement dans la ville de New York, à moins qu'il n'en soit décidé autrement. Des réunions d'urgence pourront être convoquées en cas de problèmes graves. La Conférence pourra aussi en tout temps émettre des recommandations à la suite d'une consultation par correspondance ou par téléphone, afin de venir en aide au Conseil des Services généraux ou à ses sociétés de service affiliées.

10. *Composition, compétence et responsabilités du Conseil des Services généraux* : Le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes devra être une entité administrative légalement constituée, composé d'alcooliques et de non-alcooliques, qui choisiront leurs propres successeurs, ces choix étant toutefois soumis à l'approbation de la Conférence ou d'un de ses comités formés à cette fin. Toutefois, les candidats aux postes d'administrateurs territoriaux alcooliques sont d'abord choisis par les régions dans chaque territoire. Par la suite, à la Conférence des Services généraux, un collège électoral composé des délégués provenant du territoire concerné et d'un nombre égal d'autres électeurs – dont la moitié vient du Comité des Administrateurs de la Conférence, et une autre moitié du Comité du Conseil pour les Mises en candidature – élit un candidat aux deux tiers des votes d'un scrutin secret ou par tirage au sort. Ce candidat est alors élu membre du Conseil des Services généraux, les administrateurs étant tenus, par tradition, de se conformer à cette procédure. Quant aux administrateurs universels des États-Unis et du Canada, le Conseil peut exiger certains antécédents professionnels ou d'affaires. Le procédé est alors le suivant. Chaque région de la Conférence a le droit de choisir un candidat en suivant le procédé du Troisième Legs. Le Comité du Conseil pour les Mises en candidature examinera les curriculum vitæ pour vérifier l'éligibilité des candidats. À la Conférence des Services généraux, les délégués de chaque territoire tiendront une réunion avant la mise en candidature en recourant au procédé du Troisième Legs, afin de réduire le nombre des candidats à un par territoire aux États-Unis et à deux par territoire au Canada. On soumettra au collège électoral de la Conférence un maximum de six candidats pour le poste d'administrateur universel venant des États-Unis, et un maximum de quatre candidats pour celui venant du Canada. Le collège électoral de la Conférence comprendra tous les délégués du pays concerné (les États-Unis ou le Canada) et tous les membres du Comité du Conseil pour les Mises en candidature. Les candidats retenus sont alors élus membres du Conseil des Services généraux, les administrateurs étant tenus, par tradition, de se conformer à cette procédure.

5. Les assemblées régionales se réunissent toujours aux deux ans pour élire un délégué à la Conférence des Services généraux, mais, en général, elles se réunissent bien plus souvent pour traiter les affaires courantes de la région.

Le Conseil des Services généraux est la principale entité de service de la Conférence et joue essentiellement un rôle de surveillance.

Sauf pour les décisions portant sur les questions d'orientation, de finance ou de Tradition des AA susceptibles d'affecter gravement l'ensemble des AA, le Conseil des Services généraux a toute liberté d'action dans la conduite courante des affaires et la direction du siège social des AA, à New York, et peut, dans la poursuite de ces objectifs, former les comités nécessaires et nommer les administrateurs de ses entités de service affiliées.⁶

Le Conseil des Services généraux est principalement responsable de l'intégrité des finances et de l'orientation de ses sociétés de service : A.A. World Services, Inc. et A.A. Grapevine, Inc.,⁷ et d'autres sociétés que pourrait former la Conférence, sans toutefois compromettre le droit du rédacteur en chef de la revue Grapevine d'accepter ou de rejeter les textes qui lui sont soumis pour publication.

Les statuts et les règlements du Conseil des Services généraux, ou tout amendement qui pourrait leur être apporté, devraient toujours être soumis à l'approbation de la Conférence des Services généraux, aux deux tiers des voix de ses membres.⁸

Sauf en cas d'extrême urgence, ni le Conseil des Services généraux ni aucune des entités de service qui s'y rattachent ne devraient jamais prendre aucune mesure susceptible d'affecter sérieusement l'ensemble des AA sans consulter d'abord la Conférence. Il est entendu, néanmoins, que le Conseil se réservera en tout temps le droit de décider quelles décisions ou mesures peuvent demander l'approbation de la Conférence.

11. *Règles générales de fonctionnement de la Conférence des Services généraux* : La Conférence prendra connaissance des rapports du Conseil des Services généraux et de ses sociétés de service concernant les finances et l'orientation. Avec les administrateurs, les directeurs et le personnel-cadre, la Conférence émettra des recommandations sur toutes les questions touchant l'ensemble des AA, engagera des discussions, formera les comités nécessaires et adoptera les résolutions appropriées⁹ pour conseiller ou orienter le Conseil des Services généraux et ses entités de service.

La Conférence peut aussi étudier et recommander les mesures appropriées concernant les manquements graves à la Tradition des AA, ou tout usage abusif ou nuisible du nom « Alcooliques anonymes ».

La Conférence peut rédiger tout règlement nécessaire, et nommera ses propres dirigeants et comités selon les procédures de son choix.

À la fin de chaque séance annuelle, la Conférence rédigera un rapport complet des débats à l'intention des délégués et membres des comités. De plus, une version abrégée de ce rapport sera envoyée aux groupes des AA du monde entier.

12. *Les Garanties générales de la Conférence* : Dans toutes ses délibérations, la Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition AA, en prenant soin de ne jamais devenir le siège d'une trop grande concentration de richesse ou de pouvoir ; elle aura, en saine administration, la prudence de s'assurer un fonds de roulement suffisant et une réserve appropriée ; aucun de ses membres ne devra jamais se retrouver en position d'autorité absolue par rapport à un autre ; elle prendra toutes ses décisions

6. Les deux sociétés de service, A.A.W.S., Inc. et A.A. Grapevine, Inc., bien que sociétés apparentées et non des « filiales » du General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc., sont des sociétés distinctes, sans but lucratif, de sorte que la conduite quotidienne de leurs affaires et leurs politiques et la formation de « comités appropriés », dans chacun des cas, dépend des conseils respectifs des deux sociétés. Cependant, les administrateurs du Conseil des Services généraux, en leur qualité de membres de A.A. World Services, Inc., et/ou de A.A. Grapevine, Inc., élisent les directeurs de deux sociétés de service.

7. Voir note précédente.

8. L'approbation des Statuts par la Conférence est une question de tradition et non une exigence légale

9. Aujourd'hui, on appelle 'Résolutions de la Conférence' les 'résolutions appropriées'.

importantes par vote après discussion, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois que cela est possible ; elle ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer de controverse publique ; elle ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit au service des Alcooliques anonymes, et demeurera toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en pensée et en action.

RÉSOLUTION

Proposée par Bill W. et adoptée au Congrès du
20e anniversaire des AA en 1955.

(*Cette résolution autorise la Conférence des Services généraux
à agir au nom des Alcooliques anonymes
et à prendre la succession des cofondateurs.*)

Nous, les membres du Congrès du vingtième anniversaire des Alcooliques anonymes, rassemblés ici à St. Louis en ce mois de juillet de l'année 1955, nous nous déclarons convaincus que notre association est maintenant parvenue à l'âge adulte et qu'elle est entièrement prête à prendre pleine et permanente propriété des trois Legs qui nous ont été transmis par les AA, à savoir les Legs du Rétablissement, de l'Unité et du Service.

Nous croyons que la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes, telle que créée par nos cofondateurs, le docteur Bob S. et Bill W., et conformément à l'autorisation que lui ont donnée les administrateurs de la Fondation alcoolique, est devenue tout à fait capable d'assumer la garde des Douze Traditions des AA et de prendre en charge l'orientation et la surveillance du service offert dans le monde entier par notre association, ainsi qu'il est prévu dans le *Third Legacy Manual of World Service* (Manuel du Troisième Legs des Services mondiaux)¹⁰ récemment révisé par Bill W., cofondateur encore vivant¹¹, de même que l'organisation et la surveillance du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes.

Nous avons aussi entendu et dûment appuyé la proposition de Bill W., voulant que la Conférence des Services généraux des AA prenne maintenant la succession permanente des fondateurs du Mouvement, et en hérite toutes les charges et responsabilités particulières qu'ils assumaient, afin d'éviter ainsi pour l'avenir toute éventuelle course au prestige individuel ou au pouvoir personnel ; et afin d'assurer aussi à notre association le moyen de fonctionner de façon permanente.

QU'IL SOIT DONC RÉSOLU que la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes devienne, à compter de ce jour du 3 juillet 1955, la gardienne des Traditions des Alcooliques anonymes, l'agent de perpétuation des services mondiaux de notre association, la voix de la conscience de groupe de notre association tout entière, et le seul successeur de nos cofondateurs, Bill et le docteur Bob.

¹⁰. On l'appelle aujourd'hui « Le manuel du service chez les AA ».

¹¹. Bill est décédé le 24 janvier 1971.

ET IL EST ENTENDU que la Conférence des Services généraux ne pourra changer ou amender ni les Douze Traditions des Alcooliques anonymes ni les Garanties décrites à l'Article XII des Statuts de la Conférence sans avoir d'abord obtenu le consentement des groupes dûment inscrits du monde entier. (On inclut ainsi tous les groupes connus des bureaux de Services généraux dans le monde)¹². Un avis sera valablement signifié à tous ces groupes pour les informer de toute proposition de changement, et les groupes auront un délai d'au moins six mois pour étudier cette proposition. Et avant que la Conférence puisse prendre position, elle aura dû recevoir dans les délais prévus l'assentiment écrit d'au moins les trois quarts de tous les groupes inscrits qui répondront à cette proposition.

NOUS RETENONS EN PLUS que, conformément à l'Article XII des Statuts de la Conférence, la Conférence s'engage envers l'association des Alcooliques anonymes selon les termes qui suivent :

Dans toutes ses délibérations, la Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition AA, en prenant soin de ne jamais devenir le siège d'une trop grande concentration de richesse ou de pouvoir ; elle aura, en saine administration, la prudence de s'assurer un fonds de roulement suffisant et une réserve appropriée ; aucun de ses membres ne devra jamais se retrouver en position d'autorité absolue par rapport à un autre ; elle prendra toutes ses décisions importantes par vote après discussion, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois que cela est possible ; elle ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer de controverse publique ; elle ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit au service des Alcooliques anonymes, et demeurera toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en pensée et en acte. (Cette résolution a été adoptée par acclamation par le Congrès et, à la Conférence, par une résolution dûment soumise au vote.)

St.Louis, Missouri, le 3 juillet 1955.

12. Résolution : Il a été résolu par la Conférence des Services généraux de 1976 que les Douze Étapes des AA seraient au nombre des éléments constitutifs dont le changement ou l'amendement exige le consentement des trois quarts des groupes répondants, si jamais il arrivait qu'une proposition de changement ou d'amendement soit faite à ce sujet.

Appendice D

Les groupes de délégués à la Conférence

Chaque année, près de la moitié des groupes AA élisent leurs RSG et la moitié de toutes les assemblées régionales élisent des délégués qualifiés à la réunion annuelle de la Conférence, selon que les régions concernées appartiennent au groupe « impair » ou « pair ». Un groupe est la désignation numérique qui identifie l'année où un groupe de délégués entreprend son mandat à la Conférence.

La Conférence remonte à 1951 (une année impaire, groupe 1) et comptait alors 37 délégués.

L'année suivante (année paire, groupe 2), il s'ajoutait 38 délégués. Depuis, de nouvelles régions se sont ajoutées aux États et provinces – le total est de 93, dont près d'une moitié tient ses élections aux années impaires et l'autre moitié aux années paires. En consultant le tableau qui suit, on peut facilement savoir si sa région est du groupe impair, ou du groupe pair.

Le numéro de chaque groupe indique la Conférence où les délégués régionaux entreprennent leur premier mandat. Par exemple, les délégués qui entreprennent leur mandat à la 63^e Conférence des Service généraux font partie du groupe 63.

Ce cycle de deux ans s'applique aussi fréquemment aux dirigeants des comités régionaux, de même qu'aux membres de ces comités,

DÉLÉGUÉS ÉLUS AUX ANNÉES IMPAIRES

<i>État ou province</i>	<i>Nombre de délégués</i>	<i>Région</i>	<i>Région représentée</i>
Alabama	Un	1	Alabama/N-O Fla.
Arkansas	Un	4	Arkansas
Californie	Trois années imp. (Total 6)	93	Central
		6	Côte Nord
		5	Sud
Caroline du Nord	Un	51	Caroline du Nord
Colombie brit./ Yukon	Un	79	Colombie brit./ Yukon
Colorado	Un	10	Colorado
Connecticut	Un	11	Connecticut
Dakota Nord	Un	52	Dakota Nord
District of Columbia	Un	13	D.C.
Floride	Deux	14	Nord
		15	Sud/Bahamas/

<i>État ou province</i>	<i>Nombre de délégués</i>	<i>Région</i>	<i>Région représentée</i>
			Isles Vierges/Antigua/ St.Martin/Îles Caïman
Hawaii	Un	17	Hawaii
Illinois	Deux années imp. (Total 3)	19	Chicago
		21	Sud
Indiana	Un années impaires (Total 2)	22	Nord
Iowa	Un	24	Iowa
Louisiane	Un	27	Louisiane
Massachusetts	Un années impaires (Total 2)	30	Est
Michigan	Deux années imp. (Total 3)	33	Sud-est
		32	Central
Minnesota	Un années impaires (Total 2)	36	Sud
Missouri	Deux	38	Est
		39	Ouest
Montana	Un	40	Montana
Nevada	Un	42	Nevada
New Jersey	Un années impaires (Total 2)	44	Nord
New York	Deux années imp. (Total 4)	49	Sud-est
		47	Central
Nouvelle-Écosse/T./N./ T./N./ Labrador	Un	82	Nouvelle-Écosse/ Labrador
Ohio	Deux années imp. (Total 4)	53	Central/Sud-est
		54	Nord-est
Oklahoma	Un	57	Oklahoma
Ontario	Trois années imp. (Total 4)	83	Est
		84	Nord-est
		85	Nord-ouest
Pennsylvanie	Deux	59	Est
		60	Ouest
Quebec	Deux années imp. (Total 4)	88	Sud-est
		89	Nord-est
Saskatchewan	Un	91	Saskatchewan
Texas	Deux années imp.s (Total 4)	65	Nord-est
		67	Sud-est
Utah	Un	69	Utah
Virginia	Un	71	Virginia/Cuba
Washington	Un années impaires (Total 2)	72	Western Washington
West Virginia	Un	73	West Virginia
Wisconsin	Un années impaires (Total 2)	75	Sud Wisconsin

DÉLÉGUÉS ÉLUS AUX ANNÉES PAIRES

<i>État ou province</i>	<i>Nombre de délégués</i>	<i>Région</i>	<i>Région représentée</i>
Alaska	Un	2	Alaska
Alberta/ T.N.-O.	Un	78	Alberta/ T.N.-O.
Arizona	Un	3	Arizona

<i>État ou province</i>	<i>Nombre de délégués</i>	<i>Région</i>	<i>Région représentée</i>
Californie	Trois années paires (Total 6)	9	Centre-Sud
		7	Intérieur Nord
		8	San Diego/Imperial
Caroline du Sud	Un	62	Caroline du Sud
Dakota du Sud	Un	63	Dakota du Sud
Delaware	Un	12	Delaware
Georgia	Un	16	Georgia
Idaho	Un	18	Idaho
Illinois	Un années paires (Total 3)	20	Nord
Indiana	Un années paires (Total 2)	23	Sud
Kansas	Un	25	Kansas
Kentucky	Un	26	Kentucky
Maine	Un	28	Maine
Manitoba	Un	80	Manitoba
Maryland	Un	29	Maryland
Massachusetts	Un années paires (Total 2)	31	Ouest
Michigan	Un années paires (Total 3)	34	Ouest
Minnesota	Un années paires (Total 2)	35	Nord
Mississippi	Un	37	Mississippi
Nebraska	Un	41	Nebraska
Nouv. Brunswick/I.P.E.	Un	81	Nouv.Brunswick/I.P.E.
New Hampshire	Un	43	New Hampshire
New Jersey	Un années paires (Total 2)	45	Sud
Nouveau-Mexique	Un	46	Nouveau-Mexique
New York	Deux années paires (Total 4)	50	Ouest
		48	Hudson/Mohawk/ Berkshire
Ohio	Deux années paires (Total 4)	55	N.O. Ohio
		56	S.O. Ohio
Ontario	Deux années paires (Total 4)	86	Nord-est Ouest
Oregon	Un	58	Oregon
Puerto Rico	Un	77	Puerto Rico
Québec	Deux années paires (Total 4)	87	Sud-ouest
		90	Nord-ouest
Rhode Island	Un	61	Rhode Island
Tennessee	Un	64	Tennessee
Texas	Deux années paires (Total 4)	68	Sud-ouest/ Nord-ouest
		66	Nord-ouest
Vermont	Un	70	Vermont
Washington	Un années paires (Total 2)	92	Washington Est
Wisconsin	Un années paires (Total 2)	74	N. Wis./Upper Pen. Mich.
		76	Wyoming

Appendice E

Les RÈGLEMENTS du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes, Inc.

Comme l'explique Bill W. dans la préface de ce Manuel, le Conseil des Services généraux (les administrateurs) s'appelait à l'origine la Fondation alcoolique, et ses règlements étaient à la dimension du continent. Quand on a adopté le nouveau nom du Conseil des Services généraux des AA, il fallait adopter de nouveaux règlements qui puissent refléter plus clairement la portée et l'orientation du Mouvement. Les nouveaux règlements, adoptés en 1957, sont l'œuvre du regretté Bernard B. Smith, un juriste de réputation internationale, qui fut longtemps un administrateur de la catégorie non alcoolique, et qui fut président du Conseil de 1951 à 1956. « Bern » Smith a rédigé ces règlements par amour et respect pour notre association. Ils comprennent également les Douze Étapes et les Douze Traditions. Leur lecture ne peut qu'être profitable à tous les membres et à tous les amis des AA.

(Adoptés le 22 avril 1957 par le Conseil des Services généraux après avis favorable de la Conférence des Services généraux des AA ; amendés en 1962, 1966, 1968, 1970, 1971, 1972, 1978, 1985, 1991, 1992, 1994, 2006, 2007, 2008 et 2015.)

Le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes, Inc. n'a pour le moment qu'un seul but, celui de servir l'association des Alcooliques anonymes. Il est effectivement un organisme créé et, pour le moment, désigné par l'association des Alcooliques anonymes aux fins d'assurer la disponibilité de certains services à ceux qui souhaiteraient trouver, par l'intermédiaire des Alcooliques anonymes, le moyen d'arrêter le cours de la maladie de l'alcoolisme en appliquant dans leur propre vie, en tout ou en partie, les Douze Étapes qui constituent le programme de rétablissement sur lequel se fonde l'association des Alcooliques anonymes. Ces Douze Étapes se lisent comme suit :

1. Nous avons admis que nous étions impuissants devant l'alcool – que nous avions perdu la maîtrise de notre vie.
2. Nous en sommes venus à croire qu'une Puissance supérieure à nous-mêmes pouvait nous rendre la raison.
3. Nous avons décidé de confier notre volonté et notre vie aux soins de Dieu *tel que nous Le concevions*.
4. Nous avons procédé sans crainte à un inventaire moral approfondi de nous-mêmes.
5. Nous avons avoué à Dieu, à nous-mêmes et à un autre être humain, la nature exacte de nos torts.
6. Nous étions tout à fait prêts à ce que Dieu élimine tous ces défauts.

7. Nous Lui avons humblement demandé de faire disparaître nos défauts.
8. Nous avons dressé une liste de toutes les personnes que nous avons lésées et nous avons consenti à réparer nos torts envers chacune d'elles.
9. Nous avons réparé nos torts directement envers ces personnes dans la mesure du possible, sauf lorsqu'en ce faisant, nous risquions de leur nuire ou de nuire à d'autres.
10. Nous avons poursuivi notre inventaire personnel et promptement admis nos torts dès que nous nous en sommes aperçus.
11. Nous avons cherché par la prière et la méditation à améliorer notre contact conscient avec Dieu, *tel que nous Le concevions*, Lui demandant seulement de connaître Sa volonté à notre égard et de nous donner la force de l'exécuter.
12. Ayant connu un réveil spirituel comme résultat de ces étapes, nous avons alors essayé de transmettre ce message à d'autres alcooliques et de mettre en pratique ces principes dans tous les domaines de notre vie.

Le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes (ci-après appelé le « Conseil des Services généraux » ou le « Conseil ») ne revendique aucun droit de propriété sur le programme de rétablissement, car ces Douze Étapes, comme toute autre vérité d'ordre spirituel, peuvent désormais être considérées comme étant à la disposition de toute l'humanité. Néanmoins, comme ces Douze Étapes ont fait la preuve qu'elles peuvent donner à la vie un fondement spirituel efficace, et sont susceptibles, si on y est fidèle, d'arrêter le cours de la maladie de l'alcoolisme, le Conseil des Services généraux se donne le droit de faire tout ce qui est en son pouvoir pour empêcher toute modification aux Douze Étapes, qu'il s'agisse par exemple de correction ou d'ajout, sauf sur une intervention de l'association des Alcooliques anonymes faite en conformité des Statuts de la Conférence des Services généraux tels qu'ils peuvent être amendés de temps à autre (et qu'on appelle ci-après les « Statuts »).

Les membres de la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes sont ci-après appelés les « délégués à la Conférence ».

Dans ses délibérations et décisions, le Conseil des Services généraux s'inspirera des Douze Traditions des Alcooliques anonymes, ci-après appelées les « Traditions », qui se lisent comme suit :

1. Notre bien-être commun devrait venir en premier lieu ; le rétablissement personnel dépend de l'unité des AA.
2. Dans la poursuite de notre objectif commun, il n'existe qu'une seule autorité ultime : un Dieu d'amour tel qu'il peut se manifester dans notre conscience de groupe. Nos chefs ne sont que des serviteurs de confiance, ils ne gouvernent pas.
3. Le désir d'arrêter de boire est la seule condition pour être membre des AA.
4. Chaque groupe devrait être autonome, sauf sur les points qui touchent d'autres groupes ou l'ensemble du Mouvement.
5. Chaque groupe n'a qu'un objectif primordial, transmettre son message à l'alcoolique qui souffre encore.
6. Un groupe ne devrait jamais endosser ou financer d'autres organismes, qu'ils soient apparentés ou étrangers aux AA, ni leur prêter le nom des Alcooliques anonymes, de peur que les soucis d'argent, de propriété ou de prestige ne nous distraient de notre objectif premier.
7. Tous les groupes devraient subvenir entièrement à leurs besoins et refuser les contributions de l'extérieur.
8. Le mouvement des Alcooliques anonymes devrait toujours demeurer non professionnel, mais nos centres de service peuvent engager des employés qualifiés.

9. Comme Mouvement, les Alcooliques anonymes ne devraient jamais avoir de structure formelle, mais nous pouvons constituer des conseils ou des comités de service directement responsables envers ceux qu'ils servent.

10. Le mouvement des Alcooliques anonymes n'exprime aucune opinion sur des sujets étrangers ; le nom des AA ne devrait donc jamais être mêlé à des controverses publiques.

11. La politique de nos relations publiques est basée sur l'attrait plutôt que sur la réclame ; nous devons toujours garder l'anonymat personnel dans la presse écrite et parlée de même qu'au cinéma.

12. L'anonymat est la base spirituelle de toutes nos traditions et nous rappelle sans cesse de placer les principes au-dessus des personnalités.

Le Conseil des Services généraux emploiera ses meilleures énergies à garantir le respect de ces Douze Traditions, car aux yeux de l'association des Alcooliques anonymes, le Conseil joue le rôle de gardien de ces Traditions et il ne saurait donc ni se permettre ni, autant qu'il est en son pouvoir, permettre à d'autres de modifier, corriger ou élargir ces Traditions, si ce n'est en conformité des dispositions des Statuts.

Le Conseil des Services généraux s'inspirera en plus de l'esprit des Douze Concepts des Alcooliques anonymes, ci-après appelés les « Concepts » et qui se lisent comme suit dans leur version abrégée :

1. La responsabilité finale et l'autorité suprême des services mondiaux des Alcooliques anonymes devraient toujours relever de la conscience collective de notre association tout entière.

2. La Conférence des Services généraux des AA est devenue, en pratique, la voix réelle et la conscience effective de notre association tout entière dans la conduite de nos affaires mondiales.

3. Afin d'assurer un leadership efficace, nous devrions doter chaque instance du Mouvement – la Conférence, le Conseil des Services généraux et ses différentes sociétés de service, leur personnel, les comités et les directeurs – d'un « Droit de décision » traditionnel.

4. Nous devrions, à tous les niveaux de responsabilité, maintenir un « Droit de participation » traditionnel qui assurerait une représentation par vote proportionnelle à la responsabilité assumée.

5. Dans toute la structure de nos services mondiaux, un « Droit d'appel » traditionnel devrait prévaloir, afin que l'opinion minoritaire soit entendue et que les griefs soient soigneusement pris en considération.

6. La Conférence reconnaît que l'initiative principale et la responsabilité active, dans presque toutes les questions de service mondial, devraient relever des administrateurs participant à la Conférence en leur qualité de membres du Conseil des Services généraux.

7. Les Statuts et Règlements du Conseil des Services généraux sont des instruments légaux donnant pleins pouvoirs aux administrateurs pour gérer et diriger les affaires des services mondiaux. Les statuts de la Conférence ne sont pas un document légal ; ils dépendent de la force de la tradition et des capacités financières des AA pour être pleinement efficaces.

8. Les administrateurs sont les principaux responsables de la planification et de l'administration des finances et des questions d'orientation générale. Ils assurent la surveillance des sociétés de service distinctes et toujours actives, par le droit qu'ils ont d'en nommer tous les directeurs.

9. De bons chefs de file à tous les niveaux sont indispensables pour notre fonctionnement et notre sécurité futurs. L'orientation fondamentale des services mondiaux, d'abord assurée par les fondateurs des AA, doit nécessairement être assumée par les administrateurs.

10. À chaque responsabilité de service doit correspondre une autorité équivalente, dont l'étendue sera bien définie.

11. Les administrateurs devraient toujours s'entourer des comités, directeurs, cadres, employés et conseillers les plus compétents possible. La composition, les critères et procédures d'embauche, les droits et devoirs feront toujours l'objet d'une étude sérieuse.

12. La Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition AA. Elle prendra soin de ne jamais devenir le siège d'une concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir ; en saine administration, elle s'assurera d'un fonds de roulement suffisant et d'une réserve appropriée ; aucun de ses membres ne devra jamais se retrouver en position d'autorité induite par rapport à un autre ; elle prendra toutes ses décisions importantes après discussion et vote, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois que cela sera possible ; elle ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer la controverse publique ; elle ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit du service des Alcooliques anonymes, et demeurera toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en pensée et en action.

Le Conseil des Services généraux sera composé d'administrateurs. Chacun d'eux deviendra automatiquement membre du Conseil en acquérant le titre d'administrateur, et cessera automatiquement d'être membre quand il ne sera plus administrateur du Conseil des Services généraux. La seule raison pour laquelle on doit nommer des administrateurs qui deviennent de ce fait membres du Conseil, est que les lois de l'État de New York exigent qu'une société de type associatif soit composée de membres. Ainsi, sauf si le contexte des présents règlements ou les articles de la loi exigent une distinction, les mots « membres » et « administrateurs » seront employés dans un sens collectif.

Avant même de satisfaire aux exigences du poste de membre et administrateur, chaque candidat devra, comme condition préalable d'élection à ce poste de membre et administrateur du Conseil des Services généraux, produire, à l'adresse du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes, un document en bonne et due forme dans lequel il déclarera accepter de se conformer aux termes et dispositions des présents règlements et d'y être assujetti.

Les administrateurs membres forment deux catégories, soit les non-alcooliques et les ex-alcooliques. L'expression 'le membership complet' réfère au nombre total d'administrateurs-membres ayant droit de vote que compterait le Conseil des Services généraux si tous les postes étaient pourvus. Le nombre total de membres qui constituent le membership complet est de vingt-et-un. Les administrateurs membres non alcooliques seront au nombre de sept (7) et seront désignés dans ces règlements comme administrateurs membres de la classe A. Sauf s'il est autrement prévu dans ces règlements, les administrateurs membres ex-alcooliques seront au nombre de quatorze (14) et sont désignés dans les présents règlements comme administrateurs membres de la classe B.

Les administrateurs membres de la classe A seront des personnes qui ne sont pas et n'ont pas été affligées de la maladie de l'alcoolisme, et qui manifestent leur profonde confiance envers le programme de rétablissement sur lequel repose l'association des Alcooliques anonymes. Les administrateurs membres de classe A ne rempliront que deux (2) mandats consécutifs de trois ans, avec confirmation du mandat à chaque année. Cependant, puisqu'il faut une certaine souplesse dans ce domaine, le président du Conseil des Services généraux pourra recommander aux administrateurs membres qu'un administrateur membre classe A puisse entreprendre un troisième mandat consécutif de trois ans s'ils estiment que cela sert les intérêts du Mouvement. Un administrateur membre classe A qui, à l'expiration du temps maximum où il/elle est habilité(e) à servir en tant qu'administrateur membre (soit, trois mandats consécutifs de trois ans), sert en tant que président

ou vient d'être élu président, pourra continuer de servir en tant qu'administrateur membre classe A pendant son mandat de président même si son service au cours de son mandat augmente le nombre de membres administrateurs classe A à huit (8) et au moment où se terminera son mandat de président, ce membre cessera d'être administrateur. Cette dernière restriction relative à la limite du mandat des administrateurs membres classe A ne s'applique pas aux administrateurs membres de la classe A qui étaient en fonction à ce titre à la Conférence des Services généraux de 1993.

À moins de spécification autre dans ces règlements, il y aura quatorze (14) administrateurs membres classe B. Dans le certificat de constitution du Conseil, les administrateurs membres classe B sont désignés comme ex-alcooliques pour la seule raison que, dans le langage courant, un ex-alcoolique est une personne qui, à une certaine époque, faisait un usage excessif et incontrôlable des boissons alcooliques, mais n'en consomme plus pour le moment. Aux fins des présents règlements, la personne que le certificat officiel désigne comme ex-alcoolique sera ici appelée « alcoolique », ce qui signifie, dans le vocabulaire de l'association des Alcooliques anonymes, une personne qui a cessé de boire et qui, dans la mesure qui lui paraît possible, vit selon l'esprit des Douze Étapes du programme de rétablissement.

Bien que les présents règlements parlent toujours des « administrateurs membres », afin de se conformer aux exigences de la loi de l'État de New York, ce sont les membres qui élisent les administrateurs. Tous les administrateurs seront élus ou réélus dans le cours d'une assemblée annuelle du Conseil des Services généraux. Sauf si autrement prévu dans ces règlements, les administrateurs membres classe B, bien qu'élus au cours de l'assemblée annuelle du Conseil des Services généraux, ne pourront toutefois exercer plus de quatre mandats annuels consécutifs, après lesquels un tel administrateur membre sera inéligible à toute autre fonction de service en tant qu'administrateur membre. Un administrateur membre classe B qui, à l'expiration de la période maximale, est éligible pour servir en tant qu'administrateur membre, tel que défini ci-dessus, occupe ou vient d'être élu au poste de président conservera son statut d'administrateur membre classe B pendant la durée de son mandat de président même si son service en tant que président augmente le nombre d'administrateurs membres classe B en service à quinze (15), et cet administrateur cessera d'être administrateur membre au moment où se terminera son mandat de président. Les administrateurs classe B se divisent en trois catégories : huit (8) forment la sous-division des « administrateurs territoriaux » ; quatre (4) forment la sous-division des « administrateurs des Services généraux » ; deux (2) forment la sous-division des « administrateurs universels ». Un (1) des administrateurs universels proviendra du Canada et un (1) des États-Unis. Les administrateurs territoriaux classe B sont appelés à contribuer de leur temps au moins à quatre périodes de l'année, c.-à-d. pendant les réunions des premier, troisième et quatrième trimestre des administrateurs du Conseil des Services généraux, chaque période de trois jours se terminant avec la réunion trimestrielle de chacun des trimestres ; en ce qui concerne la deuxième réunion trimestrielle des administrateurs du Conseil des Services généraux, on attend des administrateurs territoriaux qu'ils assistent à la deuxième réunion trimestrielle tenue le samedi qui suit la Conférence annuelle des Services généraux, ainsi qu'à la Conférence des Services généraux qui dure une semaine. De plus, on attend des administrateurs territoriaux classe B qu'ils éclairent le Conseil sur les opinions qui ont cours dans leur territoire en matière de politique générale. Les administrateurs des Services généraux classe B sont aussi appelés à consacrer les mêmes périodes de temps que les administrateurs territoriaux classe B, et en plus, à se tenir à la disposition du Conseil en tout temps de l'année. Bien que les administrateurs soient divisés en deux catégories, c.-à-d. classe A et classe B, et bien que les administrateurs classe B soient à leur tour divisés en « admi-

nistrateurs territoriaux », « administrateurs des services généraux » et « administrateurs universels », la nature des responsabilités fiduciaires des chacun des administrateurs envers le Conseil des Services généraux est la même en vertu des lois de l'État de New York, et des présents statuts, sans égard à de telles distinctions.

Dans le cas où un administrateur membre démissionne, décède, se retire, soit congédié, disqualifié ou devienne inapte à servir pour toute autre raison, les administrateurs peuvent, à l'une ou l'autre de leurs réunions ordinaires ou extraordinaires, élire un nouvel administrateur membre pour combler la vacance ou laisser se poursuivre la vacance jusqu'à l'assemblée annuelle suivante des membres du Conseil des Services généraux. Une troisième possibilité, dans le cas où un poste d'administrateur classe B devienne vacant à cause de démission, décès, retraite, congédiement, disqualification, sera de laisser le poste vacant jusqu'à la fin du mandat de quatre ans, et de permettre que cette responsabilité pour le territoire soit assumée par l'administrateur universel ou l'administrateur territorial d'un territoire adjacent, à moins que le territoire décide de procéder à l'élection d'un nouvel administrateur membre territorial.

Tout administrateur membre élu par le Conseil d'administration pour combler un poste restera en fonction jusqu'à la prochaine réunion des membres du Conseil des Services généraux et jusqu'à l'élection et jusqu'à l'approbation de son successeur. Dans le cas où un tel poste devient vacant et où le Conseil choisit de le laisser vacant jusqu'à la réunion suivante des membres du Conseil des Services généraux, une personne désignée sera choisie selon les procédures du Comité des Mises en candidature pour le choix des candidats au poste d'administrateur, et cette personne entrera en fonction comme administrateur membre au moment et à la condition qu'elle soit élue et confirmée dans son poste lors de la réunion annuelle suivante des membres dans le cours normal des affaires. Tout administrateur membre classe A élu par les membres du Conseil des Services généraux pour combler un tel poste servira pendant un mandat de trois ans et sera éligible à servir pendant le même nombre de mandats que tout autre administrateur classe A. Toute partie de mandat exercée par un administrateur membre classe A, suite à son élection par le Conseil d'administration pour combler un poste vacant entre les réunions annuelles des membres, ne sera pas comptabilisée pour déterminer la durée totale du mandat de service d'un administrateur classe A. Cependant, lorsque le poste vacant ainsi comblé est celui d'un administrateur classe B, la durée maximale du mandat d'un tel administrateur membre substitut sera limitée au nombre de mandats d'un an, ce qui aura pour effet que le mandat de l'administrateur membre substitut se terminera au même moment que le mandat de la personne remplacée si un tel poste n'était pas devenu vacant et si l'administrateur membre remplacé avait exercé quatre mandats consécutifs d'un an. Un administrateur membre classe B remplaçant qui, à l'expiration de la période maximale de son éligibilité comme administrateur membre telle que définie ci-dessus, occupe le poste de ou vient d'être élu président conservera son statut d'administrateur membre classe B pendant la durée de son mandat de président, même si son service en tant que président augmente le nombre d'administrateurs membres de classe B en service à quinze (15), et cet administrateur cessera d'être administrateur membre au moment où se terminera son mandat de président.

Nonobstant ce qui précède, les administrateurs membres classe B, tout comme ceux de classe A, sont censés résigner leur fonction de membres et d'administrateurs sur demande de la Conférence des Alcoolistes anonymes, même si leur mandat de membre ou d'administrateur n'est pas terminé ; seules les dispositions de la loi de l'État de New York ou des présents règlements pourraient faire exception à cette règle.

Le Conseil des Services généraux pourra, par un vote d'au moins les 3/4 de tous les membres du Conseil d'administration, destituer un administrateur membre pour des

raisons qu'ils auront déterminées à leur seule discrétion ; de plus, les administrateurs membres, agissant qu'en tant que membres de la société, par un vote semblable des 3/4 des membres, pourront destituer un administrateur avec ou sans raison, s'il est jugé qu'une telle destitution sert au mieux les intérêts de l'ensemble des Alcooliques anonymes.

Les candidatures au poste d'administrateur membre du Conseil des Services généraux doivent être présentées par le comité de mise en candidature nommé par le président. Personne ne peut devenir administrateur membre du Conseil des Services généraux avant que tous les délégués à la Conférence aient été consultés par la poste ou dans le cadre d'une réunion annuelle de la Conférence des Alcooliques anonymes, au gré du Conseil d'administration. Si la candidature d'une personne proposée au poste d'administrateur membre est rejetée par la majorité des délégués à la Conférence, ce candidat ne pourra pas être élu administrateur membre, et les administrateurs membres ne pourront aucunement, à moins d'un vote unanime contraire de tous les administrateurs présents à la réunion, élire ce candidat au poste d'administrateur membre. Par contre, si la majorité des délégués à la Conférence ne rejette pas sa candidature, le candidat peut être élu membre et administrateur du Conseil des Services généraux par un vote majoritaire du Conseil d'administration à toute réunion de ce Conseil.

Le Conseil d'administration aura tous les pouvoirs qu'établissent les présents règlements et tous ceux qui sont dévolus à un Conseil d'administration par la loi de l'État de New York.

Sous réserve des dispositions de la loi de l'État de New York, les membres du Conseil sont censés exercer les pouvoirs que la loi leur confère dans un style respectueux de la foi qui imprègne et guide l'association des Alcooliques anonymes et que lui inspirent les Douze Étapes des AA, en conformité des Douze Traditions et dans le respect des Statuts de la Conférence des Alcooliques anonymes.

Le Conseil des Services généraux peut mettre sur pied d'autres sociétés constituées pour poursuivre les objectifs des Alcooliques anonymes, à la condition que ce Conseil devienne propriétaire de tout le capital-actions de ces sociétés, et si ces sociétés sont de type associatif, elles devront avoir une structure compatible avec celle du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes. Manifestement, il est souhaité que le Conseil des Services généraux s'abstienne de créer une nouvelle société constituée si la majorité des délégués à la Conférence s'y oppose.

Pour permettre au Conseil des Services généraux d'atteindre plus efficacement les objectifs pour lesquels il existe, le Conseil d'administration verra, à sa deuxième assemblée trimestrielle ou, s'il y a vacance, lors de toute autre réunion, à élire un président, un premier vice-président, un second vice-président, un secrétaire et un trésorier. Le président assumera toutes les tâches que la loi et l'usage rattachent à ce poste dans les lois de l'État de New York, ainsi que d'autres tâches plus ou moins importantes que le Conseil d'administration peut déterminer de temps à autre. Un employé du Conseil des Services généraux ne peut pas servir en tant que président du Conseil. Le président ne pourra donc pas obtenir plus de quatre (4) mandats annuels successifs. La limitation qui précède relativement au mandat du président ne s'applique pas au président en exercice au dernier jour de l'année 1966. Un administrateur membre qui, à l'expiration du temps maximum où il/elle est habilité(e) à servir en tant qu'administrateur membre tel que défini ci-dessus, occupe le poste de ou vient d'être élu président, pourra continuer de servir en tant qu'administrateur membre pendant son mandat de président, même si son service en tant que président augmente le nombre d'administrateurs membres en service à vingt-deux (22), et cet administrateur cessera d'être administrateur membre au moment où se terminera son mandat de président. De même, une personne, à l'expiration de la période maximale où elle est éligible à servir comme administrateur membre pourra être élue à la

présidence et elle exécutera son mandat en tant que présidente, même si son service en tant que président augmente le nombre d'administrateurs membres en service au Conseil à vingt-deux (22) et celle cessera d'être administrateur membre à la fin de son mandat à la présidence. Le premier et le deuxième vice-président assumeront dans l'ordre du président en cas d'absence ou d'incapacité de ce dernier.

Le président du Conseil des services généraux nommera le trésorier adjoint du Conseil, le secrétaire adjoint du Conseil, et nommera tous les autres responsables, s'il y a lieu, autres que ceux qui auront été élus par le Conseil d'administration en vertu de ses Règlements, chacun étant soumis à l'approbation du Conseil d'administration lors de la deuxième réunion trimestrielle du Conseil, ou lors de toute autre réunion du Conseil quand il faudra combler un poste vacant ; le président nommera également les membres des comités de la société, sujet à l'approbation du Conseil d'administration lors de la troisième réunion trimestrielle du Conseil et lors de toute autre réunion du Conseil quand il faudra combler un poste vacant.

Pour se conformer strictement à la loi, le président sera le président, le premier et le second vice-président respectivement le premier et le second vice-président, mais en aucun cas, ils n'utiliseront ces titres en dehors des circonstances qu'imposent le traitement de certains documents juridiques ou d'autres dispositions de la loi.

Le secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint assumeront également les tâches que la loi ou l'usage rattache ordinairement à ces postes, de même que d'autres tâches plus ou moins importantes que le Conseil d'administration peut déterminer de temps à autre.

La deuxième réunion trimestrielle du Conseil d'administration aura lieu le samedi suivant immédiatement la conclusion de la Conférence des Services généraux. L'ordre du jour prévoira un ajournement temporaire de la réunion du Conseil afin de permettre la tenue de la réunion annuelle des membres en vue de l'élection des administrateurs. Comme requis par la Loi sur les organismes sans but lucratif (OSBL) le Conseil d'administration présentera aux membres au cours de leur assemblée annuelle, un rapport annuel du plus récent exercice du Conseil des Services généraux (l'exercice fiscal du Conseil correspond au calendrier civil). Le rapport annuel sera vérifié par les vérificateurs externes du Conseil des Services généraux, ou vérifié selon les provisions de la Section 519 de la Loi sur les OSBL, et devra contenir au minimum toutes les informations requises par la Loi sur les OSBL. La réunion du Conseil d'administration se poursuivra après l'ajournement de l'assemblée annuelle des membres.

Les première, troisième et quatrième réunions trimestrielles du Conseil d'administration auront lieu le cinquième lundi suivant la fin d'un trimestre civil, étant compris que des réunions extraordinaires peuvent être convoquées à la demande d'un tiers des membres du Conseil ou à la demande du président. Le président peut aussi reporter une réunion ordinaire à une autre date qu'il détermine lui-même, mais pas plus tard qu'un mois avant la date de la réunion ordinaire suivante et, à la demande de la majorité des membres du Conseil, une ou plusieurs réunions ordinaires peuvent être éliminées. Toutes les réunions des membres et des administrateurs se tiendront dans la ville et le comté de New York, à moins que lors d'une réunion du Conseil, les administrateurs décident de tenir une ou plusieurs réunions ultérieures à l'extérieur de la ville de New York. L'heure et l'endroit précis de chaque réunion seront déterminés par le président.

On annoncera au moins dix jours à l'avance, cinquante jours au maximum, la date, l'heure et lieu de chaque réunion des membres ; l'avis sera adressé personnellement par poste première classe, par facsimilé, courriel ou livraison en main propre et signé par le président ou, à la demande de ce dernier, par le secrétaire ou son adjoint. Les convocations

aux réunions extraordinaires des membres devront aussi indiquer le but de la réunion. On annoncera au moins dix jours à l'avance, cinquante jours au maximum, la date, l'heure et lieu de chaque réunion du Conseil d'administration par poste première classe, télécopieur, courriel ou en mains propres, l'avis étant signé par le président ou, à la demande de ce dernier, par le secrétaire ou son adjoint. Le président, au moment de l'expédition de l'avis de convocation, détermine l'ordre des sujets qui seront discutés à chaque réunion, mais il peut lui-même, comme le peut aussi la majorité des administrateurs présents, décider de modifier cet ordre du jour.

Chaque fois que, de l'avis d'un tiers des administrateurs membres présents à une réunion, la décision à prendre sur une question donnée engage une position de principe ou de politique de base, et si, de l'avis d'au moins un tiers des administrateurs membres, un retard dans l'adoption d'une décision ne doit pas entraîner de suites fâcheuses pour l'association des Alcooliques anonymes, la question à l'étude sera soumise par la poste à un vote des délégués à la Conférence, et si la majorité des délégués à la Conférence exprime un vote défavorable à la décision envisagée, le Conseil s'abstiendra normalement d'adopter la décision.

Quand on demande le vote des délégués par la poste, il faut donner un avis d'au moins deux semaines, et le résultat du vote sera défini d'après l'analyse que doivent en faire, au terme de la période de deux semaines, le président et le secrétaire, ou, en leur absence, un vice-président et le secrétaire adjoint. Le secrétaire ou son adjoint fera parvenir ensuite par la poste aux délégués à la Conférence et aux administrateurs membres un communiqué annonçant le résultat du vote.

À toute réunion des administrateurs membres, qu'il s'agisse d'une réunion des membres ou du Conseil d'administration, les deux cinquièmes des administrateurs membres suffiront à constituer le quorum requis pour la conduite des affaires du Conseil des Services généraux, et le vote d'une majorité des administrateurs membres présents à une réunion ayant quorum suffira, à moins qu'il en soit autrement stipulé par les présents règlements ou par la loi, pour constituer une décision des membres ou du Conseil d'administration, selon le cas. Si, lors d'une réunion, il se trouve moins de membres présents que le quorum requis, la majorité des membres présents peuvent ajourner la réunion à l'heure que fixeront les membres présents, sans autre forme d'avis à quelque autre administrateur absent.

Le Conseil peut, de temps à autre, par résolution adoptée à majorité du Conseil tout entier, nommer parmi ses membres les comités du Conseil qui lui sembleront à propos, incluant, entre autres, un comité des mises en candidature. Ces comités seront constitués selon les besoins en services par résolution du Conseil, avec les pouvoirs que le Conseil jugera nécessaires à ce moment, sauf s'ils sont limités par la législation applicable. Les comités autres que les Comités du Conseil seront des comités de la société et, selon ce qui est prévu par la loi, les membres de ces comités seront nommés ou élus de la même façon que la direction de la société et, règle générale, les provisions de la loi qui s'appliquent à la direction s'appliqueront auxdits membres des comités. Selon qu'il lui conviendra de le définir par résolution à divers moments, le Conseil peut créer, suspendre, éliminer et remplacer les comités, et élargir ou limiter leurs pouvoirs. La loi prescrit qu'aucun comité n'aura l'autorité d'agir sur ce qui suit : (1) la soumission aux membres de toute mesure nécessitant l'approbation des membres en vertu de la Loi sur les OSBL ; (2) le remplacement des titulaires des postes vacants au Conseil d'administration ou à tout comité ; (3) la détermination de la rémunération des directeurs pour leur affectation au Conseil, ou à tout comité (s'il y a lieu) ; (4) l'amendement ou l'abrogation des Règlements ou l'adoption de nouveaux Règlements ; (5) l'amendement ou l'abrogation de toute résolution du Conseil, qui, par sa formulation, ne peut être amendée ou abrogée.

Aucun membre du Conseil des Services généraux ne pourra, à quelque moment que ce soit, se réclamer de quelque droit, titre ou intérêt à l'égard des fonds et biens du Conseil des Services généraux. S'il arrivait qu'un jour, le Conseil des Services généraux soit dissout, l'actif et les biens du Conseil des Services généraux, après paiement ou provision pour paiement de toutes les dettes de la Société, et pour les dépenses y afférent, seront affectés sur décision du Conseil d'administration, tel qu'approuvé par un juge de la Cour suprême de l'État de New York, aux fins caritatives et éducatives correspondant aux Statuts de la Société, en distribuant lesdits actifs et biens afin de permettre la poursuite du travail d'institutions ayant un but et une mission semblables, qui sont éligibles en vertu de la Section 501 (c)(3) de la loi, ou de la section équivalente d'une future loi de l'impôt fédéral. En cas de dissolution volontaire, ces institutions seront choisies à la discrétion des administrateurs, sujet à l'approbation du plan de dissolution et de distribution des actifs sur ordre d'un juge de la Cour suprême de l'État de New York. En aucun cas, aucun actif ne sera distribué à quelque membre, administrateur, directeur ou responsable, ou à quiconque.

La Société pourra, au sens intégral de la loi, indemniser tout membre de la direction ou administrateur actuel ou ancien de la Société, ou son représentant personnel, qui est ou pourrait être partie à des procédures civiles ou criminelles en raison du fait qu'il ou elle, ses testateurs ou légataires, est ou a été administrateur ou membre de la direction de la Société, ou a servi dans toute autre société, partenariat, coentreprise, fiducie, programme d'avantages sociaux pour les employés, ou autre projet à n'importe quel titre, à la demande de la société, pour tout jugement, amende (incluant les taxes d'accise imposées à ladite personne au sujet de son travail relié aux avantages sociaux des employés), sommes qui seront versées en règlement et en dépenses raisonnables, incluant les honoraires d'avocats, réels et nécessaires, suite à une telle cause ou procédure d'appel de celle-ci.

Les déboursés (incluant les honoraires des avocats) encourus dans une cause ou procédure civile ou criminelle pourront, au sens intégral de la Loi, être payés par la société avant le règlement final de ladite action ou procédure contre un engagement de l'administrateur ou du membre de la direction, ou en son nom, de rembourser cette somme au moment, et dans la mesure, où il aura été déterminé que la personne bénéficiant de l'avance n'a pas droit à une indemnisation ou, si une indemnisation est accordée, dans la mesure où l'avance accordée par la Société dépasse l'indemnisation à laquelle cette personne a droit.

Le droit d'indemnisation et de paiement à l'avance des dépenses ci-dessus ne sera pas présumé priver une personne, ses testateurs ou légataires, de tous droits autres que ceux inclus dans cette provision, pourvu qu'aucune indemnisation ne soit accordée à un administrateur, ou membre de la direction, ou en son nom, dans le cas où un jugement, ou une décision finale, contre l'administrateur ou le membre de la direction, détermine que son ou ses actions ont été commises de mauvaise foi, ou sont le résultat d'une malhonnêteté délibérée ou réelle, et sont pertinentes à la cause de la poursuite qui a amené une telle décision, ou qu'il ou elle ait personnellement retiré un réel avantage financier ou autre auquel il ou elle n'avait pas légalement droit. Cette provision n'affecte en rien le droit à l'indemnisation d'un membre de la Société autre qu'un administrateur ou membre de la direction, résultant d'un contrat ou d'une provision de la loi.

Le certificat de constitution du Conseil des Services généraux, de même que les présents règlements, peuvent être amendés par un vote favorable de 75 % de tous les membres du Conseil d'administration. Dans le cas d'un amendement du Certificat de constitution, ou d'étude d'un amendement aux Règlements qui pourrait toucher les droits des membres de la Société, comme tels, les administrateurs doivent agir à titre de membres de la Société. Toutefois, pour se conformer à l'esprit et aux principes du mouvement des Alcooliques anonymes, il est souhaité, même si rien ne l'y oblige, que le Conseil soumette tout projet

d'amendement du certificat de constitution ou des présents Règlements aux délégués à la Conférence, soit par la poste, soit à l'occasion de la réunion annuelle de la Conférence des Alcooliques anonymes, au gré du Conseil d'administration ; et si la majorité des délégués rejette le ou les amendements proposés, il est souhaité que les administrateurs membres s'abstiennent de procéder, sauf lorsque de tels amendements sont requis par la Loi. Toutefois, si le ou les amendements au Certificat de constitution soumis aux délégués à la Conférence ne sont pas rejetés, il suffira du vote favorable d'une majorité des membres du Conseil d'administration présents à une réunion du Conseil des Services généraux pour qu'ils soient adoptés, à condition que le nombre de votes corresponde au quorum. Lorsqu'un ou des amendements aux Règlements soumis à la Conférence n'ont pas été rejetés de la manière mentionnée ci-dessus, le ou les amendements pourront être adoptés à la simple majorité des administrateurs membres présents à une réunion, à condition qu'au moment d'étudier un amendement aux Règlements qui touchera les droits des membres de la société comme tels, les administrateurs membres agissent en leur qualité de membres de la société.

Index

- AA World Services, Inc.**, S74; comme éditeur, S81; Conseil corporatif, S74; publications des AA, S82; support financier, S73
- activités régionales**, S39-43
- adjoints**, dirigeants régionaux, S46; RDR, S31; RSG, S26; rôle du délégué adjoint, S50
- administrateurs**, (voir Conseil des Services généraux)
- administrateurs, classe A**, (non alcoolique), S65
- administrateurs, classe B**, (alcoolique), S65; élections, S65; qualités, S63; services généraux, S68; territoriaux, S65; universels, S67
- anciens délégués**, leur rôle, S46
- anonymat**, histoire, S10; résolutions de la Conférence, S56
- archives**, AA (au BSG), S81; régionales, S40
- assemblées** (régionales), but, S36; composition S37; définition, S36; droit de vote, S37; élections des officiers, S38; finances, S45; lieu des assemblées, S35; ordre du jour type, S39; (élections); S38 (non électorale) S39; présidence, suggestions, S44-45
- audiovisuel** (documentation), S24
- BSG** (voir Bureau des Services généraux)
- Bill W.**, Héritage des services AA, S1-12; sur la Conférence, S57; sur le leadership, S51
- Bob, Dr**, S3, S9
- bulletins**, S41
- bureaux centraux**, S41
- Bureau des Services généraux, (BSG)** archives, S81; histoire, S6 - S11; organigramme, S78; publications, S82; services, S78; services de gestion, S82; siège social, S77; support financier du, S82
- cartes**, régions, S93-94; territoires, S66
- comité régional**, adjoints, S46; composition, S44; officiers, S44-46; support financier, S47; informations de la région, S49.
- comités**, Conseil, S69; Conférence, S60
- Conférence**, apport régional, S40; autorité, S15-19, S57; comités, S60-61; composition, définition, S11; compte rendu, S58; garanties, S54; groupes de délégués, S108; histoire, S2, S11-12; membres, S55; ordre du jour, S55; provenance des articles à l'ordre du jour, S55; rapport final, S58; résolutions, S56; résolutions, S98, S107; réunions, (annuelle), S54; Smith, Bernard B., au sujet de, S20; statuts (originaux), S95, actuels, S102; support financier régional, S47; terminologie, S19-21; Troisième legs, S21-22; vote, S56
- Conférence approbation**, S56
- Conférence comités**, fonctions S59; comités secondaires, S61; sélection des membres, S59; permanents, S60
- congrès**, (régions, États, provinces, territoires) S42
- conseil des Services généraux**, (voir aussi administrateurs), comités, S69; composition, S63; et la conférence, S62; définition et fonctions, S62, S72; juridiction, S103; règlements, S111; responsabilités, S104; sociétés actives, S72; vacances, S115; vote, S117

copyright, S41, S76

définitions (vocabulaire), S19-21

délégués, adjoint, S50 ; anciens, S46 ; compte rendu de la Conférence, S52 ; définition, S48 ; dépenses, S49 ; durée du mandat, S49 ; groupes de délégués, S108 ; histoire, S11-12 ; origine (géographique), S50 ; préparation à la Conférence, S50 ; qualités, S49 ; responsabilités, S48

dépenses, du comité régional, S47 ; du délégué, S47

directeurs, non-administrateurs, choix, S76

dirigeants du comité régional, adjoints, S46 ; composition, S44 ; officiers, S46 ; président, S44 ; soutien financier, S44-46

district, définition, S31 ; linguistique, S31 ; information sur le district, S34 ; fiche de changenent de RDR, S-35

Douze Concepts des services mondiaux, S113

Douze Étapes, S111-112

Douze Traditions, et la Conférence, S15 ; abrégée, S111-112 ; histoire, S8-9 ; version intégrale, S13-14

élection, administrateurs, S64, S68 ; de l'adjoint au délégué, S38 ; de l'adjoint au RSG, S28 ; délégués et dirigeants du comité régional, S38 ; procédé du Troisième legs, S21-22 ; RDR, S31

film, films fixes (voir audiovisuel)

fonds réservé, (conseil des Services généraux), S70

garanties, S54, S104

Glossaire de la terminologie des Services généraux, S18-20

Grapevine, archives numériques, S90 ; produits dérivés, S89 ; Bill W. et, S86 ; conseil consultatif de la rédaction S82 ; conseil corporatif, S75 ; La Viña, S89 ; politique éditoriale, S86 ; publications, S91 ; représentant du Grapevine, S90 ; support financier, S75

groupe d'attache, S27

groupes, (délégués), S108-110

héritage de service, des AA, par Bill W., S1, S21

histoire, des AA, S1-12 ; de la Conférence, S2. S11-12 ; du BSG, S8-10 ; du Gros Livre, S3-5

informations sur le groupe, S28 ; changement d'information de groupe, S30 ; fiche de renseignements, S29 ; structure de service, S27

Intergroupes, collaboration avec les comités de services généraux, S41

La Vina, S88

leadership chez les AA, S51

marques déposées et logos, S75

membres de comités locaux, S35

membres nommés de comités, S70

profession médicale, et les AA, S9

publications (AA), S82 ; approuvées par la Conférence, S19 ; outils de service, S23 ; publiées par A.A.W.S., S83-85 ; publiées par Grapevine, S91

RDR (représentant du district auprès de la région), adjoint, S33 ; définition, S31 ; élection, S32 ; fonctions, S32 ; qualités, S32 ; support financier, S31

RSG (représentant auprès des Services généraux), adjoint, S28 ; définition, S26 ; fonctions, S26 ; élection, S28 ; qualités, S26

Rapport final de la Conférence, S58

région, changement de territoire, S43 ; définition, S36 ; formation nouvelle, S42

règlements du Conseil des Services généraux, (« bylaws »), S111-121

résolutions, S100, S106

réunion mondiale des services, S71 ; délégués, S71

rotation, principe S23 ; des administrateurs, S67 ; des délégués, S11, S49 ; des RDR, S31

séances d'échanges de vues, définition, S40

Services, définition, S1
Services généraux, définition, S1, S15 ;
histoire, S1-12 ; stimuler l'intérêt, S23
Services généraux, bureaux (voir à ce
mot), Conférence (voir à ce mot),
Conseil (voir à ce mot) ; représentant
(voir BSG)
Smith, Bernard B., S20
Statuts de la Conférence, actuels, S102 ;
originaux, S95 ; portée, S18
structure, conférence des Services géné-
raux « trois legs AA de service », par
Bill W., S1-12 ; description, S15-18 ;
organigramme, S17
territoire, changement, S43 ; définition,
S21 ; carte (É.-U. et Canada), S66 ;
limites territoriales, S43
travailleurs de service inactifs, S37
Troisième legs, S1, S21 ; organigramme,
S22 ; procédure, S21
Viña, la, S89
vote, voir élections

Voici les changements apportés à l'édition 2016-2018 du *Manuel du Service chez les AA et les Douze Concepts des Services mondiaux*, et leur source.

Page	Changements	Source du changement
Page Copyright	Mise à jour	Service de l'édition
Table des matières et index	Ajuster pagination ou ajouter nouvelles rubriques, au besoin.	Service de l'édition
Pages diverses	Ajusté références aux pages (par ex. "Voir p ____" selon modification de la pagination)	Service de l'édition
S10	Mis à jour la note de bas de page #8.	Service de l'édition
S18	Mis à jour Comités du Traitement et Accessibilité - Graphique de la CSG	Service de l'édition
S20	Ajouté définition de <i>Le Manuel du Service chez les AA/ Les Douze Concepts des Services mondiaux</i> au Glossaire des termes de la Conférence.	Service de l'édition
S22	Ajouté du texte du texte existant au graphique La procédure du Troisième Legs après le 4 tour de scrutin.	Service de l'édition
S36	Révisé le texte de la section <i>Information sur le district</i> .	Service de l'édition
S41,S76,S77, S80, S87-S93	Retiré, modifié texte sur le A.A. Grapevine	Conseil du Grapevine
S63	Modifié le nom pour TRAITEMENT et ACCESSIBILITÉ	Service de l'édition
S69	Mise à jour du calendrier des élections territoriales	Conseil d'A.A.W.S.
S73	Inséré une section pour décrire les "Forums locaux".	66e C.S.G.
S80	Mis à jour le graphique de la Structure du BSG selon les besoins.	Directeur général du BSG
S84-S86, S93	Révisé les listes de publications	Service de l'édition
Page du copyright des Concepts	Mise à jour selon les besoins. .	Service de l'édition
58	Rétranché texte de l'essai sur le Onzième Concept des Douze Concepts des Services généraux.	66e C.S.G.
59	Que la note 10 soit révisée pour devenir: "À cause d'une Résolution de la 66e Conférence des Services généraux des AA, deux paragraphes ont été retranchés de la version publiée du Onzième Concept. Cependant, ces paragraphes sont disponibles, sur demande, des Archives du BSG.»	66e C.S.G.
Notes des pages 26,33,59,73	Mises à jour selon les besoins.	Service de l'édition
73	Retrancher note 4	66e C.S.G.

LES DOUZE CONCEPTS DES SERVICES MONDIAUX

par Bill W.

*Adoptés par la 12e Conférence annuelle
des Services généraux des Alcooliques anonymes
le 26 avril 1962*

Publié par
LE BUREAU DES SERVICES GÉNÉRAUX
des ALCOOLIQUES ANONYMES®

475, Riverside Drive
New York, N.Y. 10115
P.O. Box 459
Grand Central Station
New York, N.Y 10163

Titre américain
TWELVE CONCEPTS
FOR WORLD SERVICE

Copyright © 1962

Alcoholics Anonymous World Services, Inc.

Tous droits réservés. Cependant, des extraits de cette publication peuvent être reproduits avec la permission écrite de l'éditeur. Pour information, s'adresser à AA World Services, Inc., P.O. Box 459, Grand Central Station, New York, N.Y. 10163.

1ère impression 1962
24e impression 1993
25e impression 1996
26e impression 1997
27e impression 1999
28e impression 2001
29e impression 2002
30e impression 2003
32e impression 2005
33e impression 2006
34e impression 2007
35e impression 2008
36e impression 2009
37e impression 2010
38e impression 2011
39e impression 2012
40e impression 2013
41e impression 2014
42e impression 2015
43e impression 2016

PRÉFACE

Les Douze Concepts des Services mondiaux ont été rédigés en 1962, par Bill W. Le but de cet ouvrage, tel que l'a exposé l'auteur dans son introduction à la première édition, est toujours aussi pertinent aujourd'hui qu'il l'était à cette époque.

Au fil des ans, cependant, la taille de l'association des Alcooliques anonymes et les responsabilités de ses divers comités de service se sont considérablement accrues. Par conséquent, certains détails du texte original, devenus désuets, ont dû être modifiés dans les éditions ultérieures des Concepts, ce qui a amené l'ajout de nombreuses parenthèses.

À la suite des recommandations d'un comité spécial du Conseil des Services généraux chargé d'étudier ce problème, la Conférence des Services généraux de 1985 a recommandé qu'à l'avenir, les Concepts soient publiés dans la version originale de 1962 dans *Le Manuel du Service* chez les AA et *Les Douze Concepts des Services mondiaux*, et qu'on se serve de notes numérotées à la fin de chaque chapitre pour rendre compte des changements dus à l'évolution. Par contre, les notes en bas de page écrites par Bill W. dans les années qui suivirent la première publication, sont marquées par un astérisque et apparaissent dans la même page que le texte auquel elles se rapportent.

En 1971, la Conférence des Services généraux adopta une version abrégée des Concepts, et en 1974 elle fut approuvée pour inclusion dans *Le Manuel du service chez les AA*. Ils apparaissent maintenant dans la section des « Règlements du Conseil des Services généraux » du manuel et sont aussi reproduits avant l'introduction des Douze Concepts.

Le Bureau des Services généraux
Septembre 1985

Les Douze Concepts (Version abrégée)

- I La responsabilité finale et l'autorité suprême des services mondiaux des Alcooliques anonymes devraient toujours relever de la conscience collective de notre association tout entière
- II La Conférence des Services généraux des AA est devenue, pratiquement, la voix réelle et la conscience effective de notre association tout entière dans la conduite de nos affaires mondiales
- III Afin d'assurer un leadership efficace, nous devrions doter chaque instance du Mouvement – la Conférence, le Conseil des Services généraux et ses différentes sociétés de service, leur personnel, les comités et les directeurs – d'un « Droit de décision » traditionnel
- IV Nous devrions, à tous les niveaux de responsabilité, maintenir un « Droit de participation » traditionnel qui assurerait une représentation par vote proportionnelle à la responsabilité assumée.
- V Dans toute la structure de nos services mondiaux, un « Droit d'appel » traditionnel devrait prévaloir, afin que l'opinion minoritaire soit entendue et que les griefs soient soigneusement pris en considération.
- VI La Conférence reconnaît que l'initiative principale et la responsabilité active, dans presque toutes les questions de service mondial, devraient relever des administrateurs participant à la Conférence en leur qualité de membres du Conseil des Services généraux.
- VII Les Statuts et Règlements du Conseil des Services généraux sont des instruments légaux donnant pleins pouvoirs aux administrateurs pour gérer et diriger les affaires des services mondiaux. Les statuts de la Conférence ne sont pas un document légal ; ils dépendent de la force de la tradition et des capacités financières des AA pour être pleinement efficaces.
- VIII Les administrateurs sont les principaux responsables de la planification et de l'administration des finances et des questions d'orientation générale. Ils assurent la surveillance des sociétés de service distinctes et toujours actives, par le droit qu'ils ont d'en nommer tous les directeurs.
- IX De bons chefs de file à tous les niveaux sont indispensables pour notre fonctionnement et notre sécurité futurs. L'orientation fondamentale des services mondiaux, d'abord assurée par les fondateurs des AA, doit nécessairement être assumée par les administrateurs.
- X À chaque responsabilité de service doit correspondre une autorité équivalente, dont l'étendue sera bien définie.
- XI Les administrateurs devraient toujours s'entourer des comités, directeurs, cadres, employés et conseillers les plus compétents possible. La composition, les compétences, les critères et procédures d'embauche, les droits et devoirs feront toujours l'objet d'une étude sérieuse.
- XII La Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition des AA. Elle prendra soin de ne jamais devenir le siège d'une concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir ; en saine administration, elle s'assurera d'un fonds de roulement suffisant et d'une réserve appropriée ; aucun de ses membres ne devra jamais se retrouver en position d'autorité indue par rapport à un autre ; elle prendra toutes ses décisions importantes après discussion et vote, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois que cela sera possible ; elle ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer la controverse publique ; elle ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit au service des Alcooliques anonymes, et demeurera toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en pensée et en action.

LES DOUZE CONCEPTS (Version intégrale)

- I La responsabilité finale et l'autorité suprême des services mondiaux des Alcooliques anonymes devraient toujours relever de la conscience collective de notre association tout entière.
- II Les groupes des AA confirmèrent, en 1955, les Statuts permanents de leur Conférence des Services généraux ; ils délèguèrent à cette dernière, par le fait même, l'autorité pleine et entière sur le maintien actif de nos services mondiaux, faisant ainsi de la Conférence – sauf pour tout changement aux Douze Traditions ou à l'article XII des Statuts – la voix réelle et la conscience effective de notre société tout entière.
- III Afin de créer et de maintenir par la tradition des rapports clairement définis entre les groupes, la Conférence, le Conseil des Services généraux et ses différentes sociétés de service, leur personnel, les comités et les directeurs, et, ainsi assurer l'efficacité de leur direction, il est suggéré de doter chacun de ces éléments de service mondial d'un « Droit de décision » traditionnel.
- IV Nous devrions, à travers toute la structure de notre Conférence et à tous les niveaux de responsabilité, maintenir un « Droit de participation » traditionnel qui ferait en sorte que chacun des groupes ou catégories, parmi nos serveurs mondiaux, se verrait accorder une représentation par vote qui corresponde raisonnablement à la responsabilité assumée.
- V Dans toute notre structure de service mondial, un « Droit d'appel » traditionnel devrait prévaloir, nous assurant ainsi que l'opinion minoritaire sera entendue et que les pétitions pour remédier à des griefs personnels seront soigneusement prises en considération.
- VI Notre Conférence des Services généraux, au nom de l'ensemble des AA, a comme responsabilité principale de veiller à la survie de nos services mondiaux et, par tradition, détient la décision finale sur les grandes questions d'orientation générale et de finance. D'autre part, la Conférence reconnaît que l'initiative principale et la responsabilité active, concernant la plupart de ces questions, devraient appartenir aux administrateurs membres de la Conférence, quand ils siègent ensemble pour former le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes.
- VII La Conférence reconnaît que les Statuts et les Règlements du Conseil des Services généraux sont des instruments légaux donnant pleins pouvoirs aux administrateurs pour gérer et diriger les affaires des services mondiaux des Alcooliques anonymes. Il est plus entendu que les Statuts de la Conférence, quant à eux, ne sont pas un document légal, mais que leur pleine efficacité dépend plutôt de la force de la tradition et des capacités financières des AA.
- VIII Les administrateurs du Conseil des Services généraux ont deux fonctions fondamentales à remplir : a) pour ce qui est des grandes questions d'orientation générale et de finance, ils sont les principaux responsables de la planification et de l'administration, tâches qu'ils exécutent personnellement et avec l'aide de leurs principaux comités ; b) pour ce qui est de nos sociétés de service distinctes et

constamment actives, les administrateurs en sont essentiellement les propriétaires à part entière et les gardiens, exerçant leur surveillance sur elles par le droit qu'ils ont d'en nommer tous les directeurs.

IX De bons chefs, de même que des méthodes saines et appropriées pour les choisir, sont indispensables, à tous les niveaux de service, pour notre fonctionnement et notre sécurité futurs. Il est indispensable que l'orientation fondamentale des services mondiaux, d'abord assurée par les fondateurs des AA, soit maintenant assumée par les administrateurs du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes.

X À chaque responsabilité de service doit correspondre une autorité équivalente, dont l'étendue sera bien définie, que ce soit par la tradition, par une résolution, par une description de tâche précise ou par des statuts et règlements appropriés.

XI Les administrateurs, qui ont la responsabilité finale de la gestion du service mondial des AA, devraient toujours s'entourer des comités permanents, directeurs, cadres, employés et conseillers les plus compétents possible. Il est donc très important d'apporter le plus grand soin à la composition de ces comités de base et conseils de service, aux compétences personnelles de leurs membres, à la façon de les sélectionner et d'établir des systèmes de rotation et de corrélation entre les divers services, aux droits et devoirs particuliers des cadres, membres du personnel et conseillers, de même qu'à l'établissement de critères appropriés pour la rémunération de ces employés qualifiés.

XII Les Garanties fondamentales de la Conférence : dans toutes ses délibérations, la Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition des AA, en prenant soin de ne jamais devenir le siège d'une concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir ; elle aura, en saine administration, la prudence de s'assurer un fonds de roulement suffisant et une réserve appropriée ; aucun de ses membres ne devra jamais se retrouver en position d'autorité indue par rapport à un autre ; elle prendra toutes ses décisions importantes après discussion et vote, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois que cela sera possible ; elle ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer la controverse publique ; elle ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit au service des Alcooliques anonymes, et demeurera toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en pensée et en action.

CONTENU

I	La responsabilité finale et l'autorité suprême des services mondiaux des Alcooliques anonymes relève des groupes des AA.....	6
II	Les groupes des AA ont délégué l'autorité administrative et fonctionnelle totale à leur Conférence et ses entreprises de service	10
III	Le « Droit de décision » permet un réel leadership	13
IV	La participation est la clé de l'harmonie.....	17
V	Le « Droit d'appel » et de « Pétition » protègent les minorités et les assurent d'être entendues.....	22
VI	La Conférence reconnaît la responsabilité administrative principale des administrateurs	26
VII	Comment les droits légaux des administrateurs sont reliés aux droits traditionnels de la Conférence.....	29
VIII	Les administrateurs agissent comme les principaux gestionnaires des finances et des politiques; aussi comme gardiens et non directeurs directs des sociétés de service actives.....	33
IX	De bons chefs de file à tous les niveaux de la Conférence sont indispensables. Dans le domaine des services mondiaux, le Conseil des Services généraux et ses dirigeants doivent nécessairement remplacer les fondateurs des AA. Ceci demeure notre problème structurel le plus important.....	37
X	À chaque responsabilité de service doit correspondre une autorité équivalente. L'autorité exécutive doit toujours être simple: la «gestion à deux têtes» doit être évitée à tout prix	44
XI	Une description des principaux comités et des sociétés de service du Conseil des Services généraux: Le statut personnel des directeurs, dirigeants et membres du personnel des sociétés.	49
XII	La base spirituelle des Services mondiaux des AA «L'article 12» des Statuts de la Conférence.....	63

Introduction

Les « Douze Concepts des Services mondiaux » qui seront décrits dans ce livre constituent une interprétation de la structure des services mondiaux des Alcooliques anonymes. Ils en font voir l'évolution jusqu'à sa forme actuelle et présentent avec précision l'expérience et le raisonnement qui sous-tendent aujourd'hui notre fonctionnement. Ces Concepts ont donc pour but de rendre compte du « pourquoi » de notre structure de service, de manière à ce que notre très riche expérience passée et les leçons que nous en avons tirées ne puissent jamais être perdues ni oubliées.

Chaque nouvelle génération de serviteurs des AA, au niveau mondial, voudra avec raison s'empresse d'apporter des améliorations dans le fonctionnement des services. Des failles imprévues dans la structure actuelle feront sûrement jour plus tard. Il peut survenir, dans les services, de nouveaux besoins ou de nouveaux problèmes nécessitant des changements structuraux. Il ne faudrait pas hésiter à effectuer ces transformations et à faire face carrément à ces imprévus.

Pourtant nous devrions toujours être conscients que changement ne veut pas nécessairement dire progrès. Il ne fait pas de doute que chaque nouvelle vague de travailleurs, dans les services mondiaux, sera tentée d'essayer toutes sortes d'innovations susceptibles, bien souvent, de n'engendrer guère plus qu'une pénible répétition d'erreurs antérieures. Un objectif important de ces Concepts sera donc de prévenir de telles répétitions, en gardant bien en vue les expériences du passé. Et, s'il arrive qu'on fasse quand même des faux pas, les Concepts pourront s'avérer le moyen tout indiqué pour recouvrer sans danger un équilibre opérationnel qu'on pourrait, autrement, mettre des années de cafouillage à redécouvrir.

On retrouvera également dans ces Concepts un certain nombre de principes qui sont déjà devenus des traditions dans nos services, mais qui n'ont jamais été articulés clairement ni jetés sur papier. Par exemple, le « Droit de décision », qui donne à nos dirigeants dans les services une liberté et une latitude adéquates ; ou encore, le « Droit de participation », qui donne à chaque personne œuvrant dans les services mondiaux un droit de vote proportionné à ses responsabilités, et la participation garantie de plus que chaque conseil ou comité de service aura toujours à sa disposition les nombreux éléments et talents nécessaires à un fonctionnement efficace ; le « Droit d'appel », qui protège et encourage l'opinion minoritaire ; et enfin, le « Droit de pétition », qui assure que les plaintes seront entendues et recevront l'attention voulue. Ce sont là des principes dont, bien sûr, on peut faire bon usage à la grandeur de la structure.

Dans d'autres sections, les Concepts décrivent en détail et avec soin les importantes traditions, coutumes, relations et dispositions légales qui soudent, en une efficace harmonie, le Conseil des Services généraux et ses principaux comités et sociétés de service – AA World Services, Inc. et The AA Grapevine, Inc. Telle est la substance du cadre structural qui gouverne le fonctionnement interne du siège mondial des AA.

On a exprimé la crainte que la description détaillée de notre structure interne ne se fige, plus tard, en une tradition ou un évangile si ferme qu'il deviendrait impossible d'effectuer les changements nécessaires. Rien ne saurait s'écarter davantage du dessein de ces Concepts. Les futurs défenseurs de changements structureaux n'ont qu'à appuyer leurs recommandations sur de solides arguments – des arguments capables de convaincre tant les administrateurs que les membres de la Conférence. La discussion et l'adoption de toute autre affaire concernant les AA répondent aux mêmes exigences. À part une ou deux exceptions, il convient de noter que les Statuts de la Conférence eux-mêmes peuvent être facilement amendés.

Si un changement structurel proposé doit avoir une portée particulièrement considérable, peut-être conviendrait-il de prendre une précaution supplémentaire. En pareil cas, la modification devrait, pendant une période de temps convenable, être qualifiée d'« expérimentale ». Après avoir été approuvée, une telle modification pourrait faire partie d'une section spéciale de ce livre intitulée « AMENDEMENTS », ce qui permettrait de garder intacte la version originale des Douze Concepts, comme un manifeste de notre première expérience. Ainsi, il serait toujours possible pour nos futurs serviteurs de voir clairement ce qui est arrivé exactement et pour quelle raison.

D'autres chapitres mettront beaucoup d'insistance sur le besoin d'un haut degré de leadership personnel, sur les avantages de prudentes mesures d'embauche de tout nouveau personnel et sur la nécessité, pour ceux et celles qui travaillent dans nos services, d'entretenir les meilleures relations personnelles possibles. Nous essayons, dans les Concepts, de développer une structure à l'intérieur de laquelle tous puissent travailler adéquatement, avec un minimum de friction. Pour y arriver, il faut que les rapports qu'entretiennent nos serviteurs entre eux et avec leur travail soient tels que les possibilités de conflit soient réduites au minimum.

Dans les services AA, nous avons toujours eu à choisir entre l'autoritarisme, par lequel un groupe ou un individu est investi d'une autorité indue sur un autre, et la démocratie, qui requiert « l'équilibre des pouvoirs », de manière à empêcher l'autorité d'avoir tous les droits. La première méthode est de type « institutionnel » ou autoritaire, la seconde est celle des gouvernements « constitutionnels » et de plusieurs grandes sociétés commerciales à leurs plus hauts échelons administratifs.

Étant donné nos propensions bien connues à rechercher le pouvoir, il est normal et même nécessaire que nos concepts de service soient basés sur un système d'équilibre des pouvoirs. Nous avons dû admettre que nous cherchons habituellement à étendre notre propre autorité et notre prestige lorsque nous tenons les rênes. Mais, dans la situation contraire, nous résistons vigoureusement à toute administration oppressive dans laquelle quelqu'un d'autre tient les rênes. Je peux d'autant mieux en parler que je possède moi-même ces traits de caractère.

C'est pourquoi tout au long des Concepts, se retrouvent des idées comme : « Aucun groupe ou individu ne devrait être placé en position d'autorité *indue* par rapport à un autre » ; « Les grandes entités offrant des services *différents* devraient être constituées en sociétés distinctes et gérées séparément, chacune ayant son propre personnel, son équi-

pement et son fonds de roulement » ; « Nous devrions éviter toute concentration indue d'argent ou de pouvoir personnel dans tout groupe ou entité de service » ; « À chaque niveau de service, l'autorité devrait être égale à la responsabilité » ; « Toute direction administrative à deux têtes devrait être évitée ». De telles dispositions et d'autres du même genre définissent des relations de travail qui peuvent être à la fois amicales et efficaces. Plus particulièrement, elles sont susceptibles de mettre un frein à notre tendance à la concentration de l'argent et du pouvoir, ce qui est presque toujours la motivation sous-jacente (même si elle n'est pas toujours consciente) de notre manie périodique de la « fusion » des entités de service mondial.

Étant donné le grand éventail de sujets à couvrir, il ne fut pas commode d'organiser et de rédiger ces Concepts. Puisque chacun d'eux est en réalité *un groupe de principes connexes*, il a été impossible d'utiliser le même genre de formulation abrégée que pour Les Douze Étapes et les Douze Traditions des AA. Toutefois, ces Concepts représentent bel et bien le meilleur résumé possible de mes vingt ans et plus d'expérience dans l'élaboration de notre structure de service et dans la conduite des affaires mondiales des AA. Comme les Douze Étapes et les Douze Traditions, ainsi que les Statuts de la Conférence écrits antérieurement, ces principes de service sont aussi le résultat d'une longue réflexion et d'une vaste consultation.

Il serait grandement souhaitable que ces Douze Concepts s'ajoutent à notre « Manuel du Troisième Legs des services mondiaux des AA » et qu'ils s'avèrent un guide de travail fiable dans les années à venir.

Premier Concept

La responsabilité finale et l'autorité suprême des services mondiaux des Alcooliques anonymes devraient toujours relever de la conscience collective de notre association tout entière.

Aujourd'hui, les groupes des AA détiennent la responsabilité suprême et l'autorité finale de nos services mondiaux – ces éléments particuliers de l'activité globale de service qui permettent à notre association de fonctionner comme un tout. C'est au Congrès international de Saint-Louis, en 1955, que les groupes assumèrent cette responsabilité. À cette occasion, je transmis, au nom du Dr Bob, des administrateurs et des anciens dirigeants des AA, la responsabilité des services mondiaux à notre association tout entière.

Pourquoi et selon quelle autorité cela fut-il fait ? Il y avait à cela des raisons de pure nécessité et aussi des raisons qui tiennent à la structure fondamentale et à la tradition des AA.

En 1948, nos besoins étaient devenus assez évidents. Dix ans plus tôt – en 1938 –, le Dr Bob et moi avions commencé, avec l'aide d'amis dévoués, à créer une structure de service mondial. Notre premier pas avait été la création d'une administration pour l'ensemble des AA, que nous avons appelée la Fondation alcoolique et qui, en 1954, fut rebaptisée le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes.

Ce conseil d'administration avait pour but de mettre sur pied et de maintenir tous les services spéciaux destinés à l'ensemble des AA qui ne pouvaient pas être rendus adéquatement par de simples groupes ou régions. Nous songions à la rédaction d'une documentation des AA uniforme, à l'élaboration d'une saine politique de relations publiques et à la manière de répondre aux multiples demandes d'aide qui afflueraient dans le sillage de la publicité nationale et internationale. Nous pensions en fonction de l'aide à apporter aux groupes en formation et des conseils à leur prodiguer à partir de l'expérience de groupes plus anciens qui avaient réussi. Nous croyions qu'une revue mensuelle serait nécessaire, de même que la traduction de nos publications dans d'autres langues.

En 1950, presque tous ces rêves de service mondial s'étaient réalisés. Pendant les quelque douze ans qui avaient suivi la création de la Fondation alcoolique, le nombre de membres des AA était passé de 50 à 100 000, les Traditions avaient été rédigées et adoptées ; l'unité et la confiance avaient à peu près remplacé la crainte, le doute et les querelles. Nos services avaient indiscutablement joué un rôle important et critique dans cet épanouissement. Le service mondial, par conséquent, revêtait désormais une signification cruciale pour l'avenir des AA. Si ces services vitaux devaient s'effondrer ou s'embourber, notre unité à l'intérieur du mouvement et la transmission du message à d'innombrables alcooliques à

l'extérieur subiraient de sérieux dommages, peut-être irréparables. En toutes circonstances et à tout prix, il nous faudrait maintenir ces services et le flot de sang vital qu'ils pompaient dans les artères mondiales de notre association. Dans nos groupes des AA, la preuve avait été faite que nous pouvions survivre à de grandes tensions et agitations. Mais pourrions-nous nous permettre un arrêt du cœur à notre centre mondial ?

Alors nous nous sommes demandé : quelles autres précautions pourrions-nous prendre pour nous prémunir de façon définitive contre le dépérissement ou l'effondrement ? Pourtant la période 1945-1950 en fut une de succès si exubérants que beaucoup de membres des AA pensaient que notre avenir était complètement assuré et croyaient qu'il ne pouvait rien arriver, en aucune façon, à notre association dans son ensemble, car Dieu protégeait les AA. C'était là une attitude qui contrastait étrangement avec l'extrême vigilance dont avaient fait preuve nos membres et nos groupes pour se protéger, alors qu'ils avaient, avec passablement de prudence, refusé de se décharger sur la Providence de l'entière responsabilité de leur propre efficacité, de leur bonheur et de leur sobriété.

Lorsque certains d'entre nous, au siège social du service des AA, commencèrent à appliquer aux affaires mondiales des AA ce principe éprouvé qui suggère « de s'arrêter, de regarder et d'écouter », beaucoup pensèrent que nous nous en faisons pour rien et que nous manquions de foi. On entendit : « Pourquoi changer ? Les choses vont bien comme ça ! » ; « Pourquoi faire venir des délégués de tous les coins du pays ? Cela suppose des dépenses et de la politique, et nous ne voulons ni des unes ni de l'autre. » Et le clou, inévitable : « Gardons ça simple ! »

Toutes ces réactions étaient bien naturelles. Le membre ordinaire, préoccupé par la vie de son groupe et sa propre activité de Douzième Étape, ne connaissait à peu près rien du service mondial des AA. Il n'y avait pas un membre sur mille qui aurait pu dire qui étaient nos administrateurs, pas un sur cent qui ait la moindre idée de ce qui avait été fait pour le bien-être général des AA. Des dizaines de milliers de personnes, déjà, devaient la chance qu'ils avaient d'être abstinentes à l'activité peu remarquée de nos administrateurs et de nos Services généraux ; pourtant, bien peu s'en rendaient compte.

Même parmi les administrateurs, les opinions étaient nettement partagées. Pendant longtemps, la plupart d'entre eux s'opposèrent à l'idée de réunir une conférence représentative, composée de délégués des AA à qui ils devraient rendre des comptes. Ces administrateurs croyaient que c'était extrêmement risqué et qu'il en résulterait sûrement de la politiquerie, de la confusion, des dépenses et des querelles inutiles. Il est vrai que des entreprises beaucoup moins considérables, telles que les bureaux de service locaux ou les clubs des AA, avaient parfois connu de grands revers. Par conséquent, on était généralement convaincu que ce serait susciter un désastre que de réunir une conférence représentant l'ensemble des AA. Ces arguments n'étaient pas sans valeur ; ils étaient difficiles à contester.

En 1948, cependant, il se produisit un événement qui nous ébranla tous. On apprit que le Dr Bob souffrait d'une maladie mortelle. Mieux que toute autre circonstance, cette nouvelle fit ressortir crûment le fait que le Dr Bob et moi étions presque le seul lien entre nos administrateurs pratiquement inconnus et le mouvement qu'ils servaient. Les administrateurs avaient toujours fortement compté sur nous deux pour les conseiller. Ils avaient

bien en main la situation financière, mais ils se tournaient inévitablement vers nous chaque fois qu'une question d'orientation des AA se présentait. Par ailleurs, les groupes de cette époque, en plus, ne se fiaient pas vraiment beaucoup aux administrateurs pour la gestion de leurs services, mais se tournaient plutôt encore vers le Dr Bob et moi. Alors nous avions là une association dont le fonctionnement tout entier dépendait encore en grande partie du crédit et de la confiance dont se trouvaient jouir, à ce moment-là, ses fondateurs.

Mais il fallait se rendre à l'évidence que les fondateurs des AA n'étaient pas éternels. Une fois le Dr Bob et moi partis, qui conseillerait les administrateurs ; qui ferait le lien entre notre conseil d'administration peu connu et nos milliers de groupes ? Pour la première fois, on se rendait compte que seule une conférence représentative pouvait nous remplacer, le Dr Bob et moi. On n'avait pas le choix : il fallait combler ce fossé sans attendre. Une incertitude aussi dangereuse dans nos affaires ne pouvait pas être tolérée. Sans nous soucier de la difficulté ou de la dépense, nous devons convoquer une Conférence des Services généraux des AA et lui confier la garde permanente de nos services mondiaux. Il ne fallait pas beaucoup d'imagination pour voir que l'effondrement, à terme, serait certainement le prix à payer si nous n'agissions pas promptement et de façon décisive. Ainsi poussés par les événements, nous avons effectivement posé les gestes nécessaires. Maintenant que la Conférence en est à sa deuxième décennie, nous constatons que nos anciennes craintes, concernant les troubles qu'aurait pu causer la Conférence, étaient sans grand fondement. Les résultats de la Conférence ont dépassé nos plus grands espoirs. La preuve est maintenant faite que les groupes des AA peuvent et veulent assumer la responsabilité ultime de leurs services mondiaux.

Il y avait d'autres raisons à ce déplacement fondamental de la responsabilité et de l'autorité ultime en direction de l'ensemble des AA, des raisons qui tournaient autour de la Deuxième Tradition, laquelle déclare : « Dans la poursuite de notre objectif commun, il n'existe qu'une seule autorité ultime – un Dieu d'amour tel qu'Il peut Se manifester dans notre conscience de groupe. Nos chefs ne sont que des serviteurs de confiance ; ils ne gouvernent pas. »

La Deuxième Tradition, comme toutes les Traditions des AA, c'est la voix de l'expérience, basée sur les tribulations de milliers de groupes dans les premiers temps des AA. Les principes de base de la Deuxième Tradition sont clairs comme de l'eau de roche : ce sont les groupes des AA qui doivent détenir l'autorité ultime ; les chefs ne doivent être investis que de responsabilités déléguées.

Cette Tradition avait été rédigée en 1945 et les administrateurs en avaient alors autorisé la publication. Mais il fallut attendre 1951 et que soit convoquée la première Conférence expérimentale des Services généraux pour voir si la Deuxième Tradition pouvait s'appliquer avec succès à l'ensemble des AA, incluant les administrateurs et les fondateurs. Il fallait chercher à savoir si les groupes des AA, grâce à cette Conférence, pourraient et voudraient assumer la responsabilité ultime de leurs activités de service mondial. Il aura fallu cinq autres années pour que nous soyons tous convaincus que la Deuxième Tradition était pour tout le monde. En 1955, à Saint-Louis, nous savions que notre Conférence des Services généraux représentant véritablement la conscience des AA à travers le monde fonctionnerait, et ce, de façon permanente.

Peut-être que beaucoup d'entre nous se posent encore des questions au sujet de la « conscience de groupe » des Alcooliques anonymes, se demandant ce qu'elle est en réalité.

Partout dans le monde aujourd'hui, nous sommes témoins de la dégradation de la « conscience de groupe ». Les nations démocratiques ont toujours espéré que leurs citoyens en tout temps aient suffisamment le sens des valeurs, soient assez éclairés et responsables pour déléguer la gestion de leurs affaires à des représentants élus. Mais, dans beaucoup de pays autonomes, on voit maintenant l'ignorance, l'indifférence et la recherche du pouvoir empiéter sur les systèmes démocratiques. Leurs ressources spirituelles de sens moral et d'esprit collectif étant en déclin, plusieurs pays sont devenus si impuissants qu'ils n'ont pas d'autre issue que la dictature.

Heureusement pour nous, il semble y avoir peu de chance qu'on en arrive à un tel désastre chez les AA. La vie de chaque individu et de chaque groupe s'articule autour des Douze Étapes et des Douze Traditions. Nous savons très bien que les conséquences d'un manquement important à ces principes sont la mort, pour l'individu, et la dissolution, pour le groupe. Mais une force encore plus grande favorise l'unité des AA : l'amour irrésistible que nous éprouvons pour nos amis membres et pour les principes qui sont à la base de nos vies aujourd'hui.

Nous croyons donc voir dans notre association une société imprégnée de spiritualité et caractérisée par suffisamment de conscience, de responsabilité et d'amour de l'homme et de Dieu pour garantir que notre démocratie de service mondial fonctionnera dans toutes les conditions. Nous sommes sûrs de pouvoir nous fier à la Deuxième Tradition, à notre conscience de groupe et à ses serviteurs de confiance. Par conséquent, nous, les anciens, avons le sentiment d'avoir maintenant, en toute sécurité, pleinement investi la Conférence des Services généraux de l'autorité nécessaire à l'édification – grâce aux travaux de ses délégués élus, de ses administrateurs et de ses employés de service – du destin que nous croyons que Dieu dans Sa sagesse nous a réservé.

Deuxième Concept

Les groupes des AA confirmèrent, en 1955, les Statuts permanents de leur Conférence des Services généraux ; ils délèguèrent à cette dernière, par le fait même, l'autorité pleine et entière sur le maintien actif de nos services mondiaux, faisant ainsi de la Conférence – sauf pour tout changement aux Douze Traditions ou à l'article XII des Statuts – la voix réelle et la conscience effective de notre société tout entière.

Il va sans dire que les milliers de groupes des AA et les dizaines de milliers de membres des AA, éparpillés à travers le monde, ne peuvent pas, en fait, administrer et diriger eux-mêmes nos multiples services mondiaux. C'est parmi eux que se trouvent la conscience de groupe et les fonds nécessaires. La capacité qu'ont les groupes et les membres de modifier leur structure de service mondial et d'en critiquer les activités est pratiquement suprême. Ils détiennent tout ce qu'il y a de responsabilité et d'autorité finale. Les services et leur fonctionnement leur appartiennent vraiment en propre. Et cela est vrai depuis que les groupes ont pris la relève des mains des fondateurs et des premiers membres, à Saint-Louis, en 1955.

Mais s'il ne s'agissait que de responsabilité et d'autorité ultime des groupes des AA pour les services mondiaux, ça n'aurait aucun sens. On ne pourrait rien faire sur cette seule base. Pour obtenir une action efficace, les groupes doivent déléguer l'autorité du fonctionnement lui-même à des représentants de service élus, pleinement mandatés pour parler et agir en leur nom. La conscience de groupe des AA ne pourrait pas être entendue, si on ne faisait pas confiance à une Conférence choisie adéquatement pour parler en son nom sur la plupart des sujets touchant le service mondial. Par conséquent, le principe d'une autorité et d'une responsabilité largement déléguées à des « serviteurs de confiance » doit être implicite du haut en bas de notre structure active de service. C'est ce que sous-entend clairement la Deuxième Tradition des AA.

Même dans les débuts, une autorité largement déléguée pour le service avait été la règle. On se souviendra comment, en 1937, les groupes d'Akron et de New York nous autorisèrent, le Dr Bob et moi, à créer des services d'ensemble qui pourraient répandre le message AA à travers le monde. Ces deux groupes novices nous donnèrent l'autorité de créer et de diriger des services mondiaux. Par suite de ce geste, nous avions à la fois la responsabilité finale et l'autorisation immédiate de mettre ce projet en branle et de le faire avancer. Nous savions cependant que nous ne pourrions pas faire grand-chose tout seuls. Il nous fallut

donc trouver des serviteurs de confiance qui à leur tour pourraient nous aider. Au fil du temps, nous nous aperçûmes que nous devons déléguer à ces amis une très grande part de notre propre autorité et de notre responsabilité. Voici comment se faisait cette délégation.

Dans un premier temps, le Dr Bob reporta sur moi presque toute sa part de la responsabilité immédiate de la création des services mondiaux. Nous avions plus de chances de trouver des amis et des fonds à New York, et il nous apparut, par conséquent, que notre centre de service mondial se devait d'être situé dans cette ville. Je me suis mis à la recherche d'amis de confiance, non alcooliques, qui pourraient nous aider et, en 1938, la Fondation alcoolique fut formée. Il s'agissait d'un petit groupe d'administrateurs composé de membres AA et d'amis non alcooliques.

Au départ, les administrateurs de notre nouvelle Fondation n'avaient d'autorité que sur les questions d'argent. Mais, petit à petit, ils durent assumer de nombreuses autres responsabilités, car je ne pouvais m'en acquitter seul sur une base régulière. Il s'ensuivit que je donnai dès que possible aux administrateurs plus de responsabilités et l'autorité correspondante.

En 1940, par exemple, un an après la parution du livre *Les Alcooliques anonymes* nous nous sommes tous rendu compte que ce nouveau et formidable actif devait être placé en fidéicommissaire pour notre association tout entière. Par conséquent, la propriété des actions de Works Publishing, Inc.* (société d'édition que j'avais contribué à mettre sur pied séparément) fut transférée au conseil des administrateurs.

Presque tous les revenus engendrés par la vente du livre des AA étaient alors nécessaires au financement du bureau de service général que nous avons établi pour AA. Les administrateurs, par conséquent, prirent bientôt en charge la gestion principale des activités du bureau, puisqu'ils étaient désormais responsables du fonds dont dépendait son soutien. Par conséquent, pour ce qui est des décisions financières, je n'étais plus maintenant qu'un conseiller. Ainsi se trouvait délégué un autre morceau passablement important de mon autorité originelle. Quand, en 1941, les groupes AA commencèrent à faire parvenir des contributions à la Fondation alcoolique, pour soutenir notre bureau de service général, le contrôle des administrateurs sur les finances de nos services mondiaux devint complet.

Après un certain temps, il devint évident que les relations publiques des AA – une question vitale, il va sans dire – ne pouvaient pas demeurer ma seule responsabilité. On demanda donc aux groupes AA de donner aux administrateurs de la Fondation le plein contrôle de ce secteur crucial. Plus tard, les administrateurs étendirent leur juridiction à notre magazine national, *The AA Grapevine*, qu'un autre groupe de bénévoles avait organisé séparément.

Et il en fut ainsi de chacun de nos services mondiaux. J'agissais toujours à titre de conseiller à notre bureau principal, mais c'était le conseil des administrateurs qui avait l'entière responsabilité légale de toutes nos affaires. Il était clair, pour le Dr Bob et moi, quand nous nous tournions vers l'avenir, qu'une ample délégation au conseil était la seule voie à suivre.

* Works Publishing, Inc., a plus tard été renommée AA Publishing, Inc. Aujourd'hui, AA Publishing est une division de AA World Services, Inc.

Malgré cela, le Dr Bob et moi avons le sentiment, avec raison, que nous détenions encore une responsabilité ultime envers AA et l'avenir, dans l'organisation et la structuration adéquates de nos services mondiaux AA. Si jamais il devait s'y créer quelque problème que ce soit, nous serions tenus responsables, car les groupes continuaient de se tourner vers nous, plutôt que vers leurs administrateurs encore peu connus à ce moment-là, pour la conduite des affaires mondiales des AA.

Au fil de tous ces événements, la grande différence entre l'autorité ultime et l'autorité immédiate dans les services devint évidente.

Dès 1945, il était devenu clair qu'un conseil d'administrateurs ne devrait jamais être entièrement investi de la responsabilité et de l'autorité ultimes des cofondateurs dans les services. Bien sûr, nos administrateurs devaient recevoir une large part de la responsabilité active et immédiate. Mais la responsabilité ultime et finale dont le Dr Bob et moi-même jouissions toujours ne pouvait tout simplement pas être transférée à un conseil non élu et relativement peu connu par l'ensemble des membres des AA. Alors, en fin de compte, où loger la responsabilité ultime de nos services mondiaux ? Et qu'advierait-il de mon autorité personnelle dans les affaires de service mondial ? L'histoire des AA montre aujourd'hui où alla l'autorité ultime, au bout du compte : elle est passée des deux fondateurs aux groupes eux-mêmes, à Saint-Louis.

Mais l'acceptation par les groupes de l'autorité et de la responsabilité ultimes, pour le service, n'était pas suffisante. Peu importe le degré d'autorité des groupes, ils ne pourraient pas assumer leurs nouvelles responsabilités tant qu'ils n'auraient pas effectivement délégué la plupart des plus importantes d'entre elles. Et c'est dans le but précisément de satisfaire à cette exigence que la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes obtint la responsabilité générale de maintenir les services mondiaux des AA et devint ainsi la conscience de service de l'ensemble des AA.

Tout comme le Dr Bob et moi avons précédemment trouvé nécessaire de déléguer une grande part de notre autorité effective aux administrateurs, les groupes des AA ont depuis découvert qu'il leur fallait déléguer ces mêmes pouvoirs à leur Conférence des Services généraux. Le dernier mot, la décision finale dans les affaires de grande importance n'appartient pas aux seuls administrateurs. Selon les Statuts de la Conférence, entérinés à Saint-Louis, cette autorité appartient maintenant aux groupes des AA et, par conséquent, à leur Conférence, une entité qui constitue un échantillon représentatif de notre association tout entière.

Par conséquent, la Conférence des Services généraux des AA – ainsi que toute section formée par la suite – est devenue pratiquement la voix réelle et la conscience effective de notre société tout entière dans ses affaires mondiales.

En effectuant ce transfert capital, nous, les anciens, espérons du fond du cœur que nous avons évité ces pièges dans lesquels d'autres sociétés sont tombées si souvent parce que leurs fondateurs avaient omis, de leur vivant, de déléguer et de distribuer adéquatement leur propre autorité, leur responsabilité et leur fonction de chef.

Troisième Concept

Afin de créer et de maintenir par la tradition des rapports clairement définis entre les groupes, la Conférence, le Conseil des Services généraux et ses différentes sociétés de service, leur personnel, les comités et les directeurs, et ainsi assurer l'efficacité de leur leadership, il est suggéré de doter chacun de ces éléments de service mondial d'un « Droit de décision » traditionnel.

Dans le cadre de leurs responsabilités générales, que celles-ci soient définies par statut, résolution ou coutume, tous les conseils, comités et directeurs de service mondial devraient avoir le droit traditionnel de décider de quels problèmes ils disposeront eux-mêmes et de ceux pour lesquels ils feront rapport, consulteront ou demanderont des directives précises. Nous devrions faire confiance à nos serveurs mondiaux pour cette liberté de choisir, car autrement, aucune autorité efficace n'est possible. Voyons donc en détail pourquoi le « droit de décision » est impératif pour notre direction, et comment ce principe peut s'appliquer, dans la pratique, à tous les niveaux de notre structure de service mondial.

Nous avons vu comment les groupes des AA selon le concept de la « conscience de groupe » détiennent aujourd'hui l'autorité ultime et la responsabilité finale des services mondiaux. Nous avons aussi fait remarquer comment, en vertu des Statuts de la Conférence et de la disposition de la Deuxième Tradition sur le « serviteur de confiance », les groupes ont délégué à leur Conférence des Services généraux pleine autorité pour administrer et diriger les affaires mondiales des AA.

Les Statuts de la Conférence et du Conseil des Services généraux définissent dans les grandes lignes la responsabilité de la Conférence, qui est de représenter l'ensemble des AA. Dans ces deux documents, on délimite un secteur nécessairement vaste de l'autorité et de la responsabilité de service déléguées. Ce sont là des instruments qui décrivent en termes généraux la relation entre les groupes, la Conférence, les administrateurs et les différents services. Ces grandes définitions et ces descriptions générales constituent un cadre de référence sans lequel nous ne pourrions pas fonctionner.

Néanmoins, nous savons depuis longtemps que ces très importantes dispositions des Statuts ne peuvent à elles seules assurer un bon fonctionnement et une direction adéquate aux nombreux niveaux de service différents qui sont concernés. Cela est maintenant clair comme de l'eau de roche et nous n'avons pas besoin d'en chercher longtemps les raisons.

Par exemple, forts de leur autorité finale, les groupes sont parfois tentés de donner des instructions à leurs délégués quant à la manière exacte de voter sur certains sujets à la Conférence. Étant détenteurs de l'autorité ultime, les groupes des AA ont incontestablement le *droit* d'agir ainsi. Si telle est leur volonté, ils peuvent donner des directives à leurs délégués sur tous les sujets concernant les AA, quels qu'ils soient.

Mais une bonne gestion signifie rarement le plein exercice d'un ensemble défini de droits suprêmes. Par exemple, si les groupes devaient pousser à l'extrême la pratique des directives aux délégués, nous agirions alors selon le faux principe que l'opinion du groupe, dans la plupart des affaires concernant le service mondial, serait en quelque sorte de beaucoup supérieure à l'opinion de la Conférence. En pratique, cela ne pourrait presque jamais être vrai. Il y aurait, en fait, très peu de questions que des délégués ayant reçu des « instructions » pourraient régler de manière plus satisfaisante qu'une Conférence agissant sur le vif, avec en main tous les faits et la possibilité d'en débattre. Bien sûr, il va sans dire qu'un *compte rendu* détaillé des faits et gestes de la Conférence sera toujours souhaitable. Il en va de même de la *consultation* consciencieuse auprès des responsables de comités et des représentants de groupes. Quoi qu'il en soit, le délégué chargé d'instructions, *qui ne peut pas voter selon sa propre conscience* au moment d'un vote final de la Conférence, n'est pas du tout un « serviteur de confiance », mais un simple messager.

Or les Statuts de la Conférence, qui ne sont qu'un document général dont l'interprétation peut varier, ne sont pas faits pour résoudre ce genre de problèmes typiques. Interprétés d'une certaine manière, les Statuts permettent aux groupes d'instruire les délégués à leur guise. Une autre interprétation permet aux délégués et aux administrateurs d'ignorer simplement de telles instructions chaque fois qu'ils jugent que cela est préférable. Alors, comment, dans la pratique, comprendre et concilier de telles positions ?

Considérons deux autres exemples. La Conférence, comme nous le verrons plus loin, est en position d'exercer une autorité concrète presque complète sur les administrateurs, et ce, malgré les droits légaux du Conseil. Supposons que les délégués à la Conférence se mettent à user de ce pouvoir suprême qui est le leur de façon imprudente. Qu'ils se mettent à donner aux administrateurs des directives irréflechies et catégoriques sur des sujets pour lesquels les administrateurs seraient beaucoup plus compétents que les délégués. Que se passerait-il alors ?

Le même genre de confusion entourait autrefois les relations entre les administrateurs et les sociétés de service dont ils étaient les seuls propriétaires. Ces entités sont aujourd'hui en partie dirigées par des bénévoles non membres du Conseil et par des employés salariés, mais demeurent certainement la pleine propriété du Conseil d'administration. Par conséquent, les administrateurs peuvent embaucher et congédier : leur autorité est suprême. Pourtant, si les administrateurs devaient constamment exercer leur pleine et entière autorité réelle, s'ils devaient tenter de gérer ces entités de service *dans les moindres détails*, alors les bénévoles et les membres du personnel qui y travaillent seraient vite démoralisés ; ils deviendraient des passeurs de responsabilités et se transformeraient en tampons approuvateurs ; ils n'auraient d'autre choix que de se révolter et de démissionner, ou de se soumettre et de moisir sur place.

C'est pourquoi il faut imaginer, à tous les niveaux, un principe traditionnel et pratique qui assure un équilibre constant dans le juste rapport entre l'autorité suprême et la responsabilité déléguée. Alors, comment y arriver ?

Nous pourrions prendre trois attitudes différentes devant un tel état de choses. Nous pourrions, par exemple, nous débarrasser de tous les statuts, règlements, définitions de tâches et autres protocoles de ce genre. Il reviendrait alors entièrement à chaque groupe de serviteurs de confiance de déterminer quelles sont réellement son autorité et sa responsabilité. Mais pareille absence de structure statutaire serait absurde : il ne pourrait en résulter que de l'anarchie.

Nous pourrions aussi, bien sûr, prendre la direction opposée. Refusant à nos chefs toute latitude valable, nous pourrions ajouter à nos Statuts actuels un nombre considérable de règles et de règlements, en tentant de prévoir toutes les situations possibles. Cela constituerait, tout compte fait, trop de paperasserie – plus que nous, membres des AA, pourrions nous en permettre.

Mais la bonne solution AA à ce problème doit être recherchée dans la seconde partie de la Deuxième Tradition, qui prévoit des « serviteurs de confiance ». Ceci signifie vraiment que nous devons faire confiance à nos chefs responsables, pour qu'ils déterminent, dans le cadre convenu de leurs fonctions, de quelle manière ils interpréteront et appliqueront leur autorité et leur responsabilité propres, dans le cas de chaque problème ou situation qui surgira. Ce genre de latitude de direction devrait constituer l'essence du « Droit de décision » et je suis certain que nous n'avons pas besoin d'avoir la moindre crainte d'accorder cet indispensable privilège à presque tous les niveaux de service mondial.

Il y aura toujours suffisamment d'autorité suprême pour corriger l'inefficacité, l'incompétence et l'abus. Si la Conférence ne fonctionne pas bien, les groupes peuvent envoyer de meilleurs délégués. Si les administrateurs deviennent dangereusement, la Conférence peut les blâmer, ou même procéder à une réorganisation du Conseil. Si les Services généraux tournent mal, les administrateurs peuvent nommer de meilleurs directeurs et engager de meilleurs collaborateurs. Ces recours sont considérables et directs. Mais, tant et aussi longtemps que nos services mondiaux fonctionneront raisonnablement bien – et nous devrions toujours être charitables en cas d'erreurs occasionnelles, – alors la « confiance » doit être notre mot d'ordre, sinon nous allons nous retrouver sans chefs.

Voilà les raisons qui me poussent à croire que nous devrions sur-le-champ investir tous nos comités de service et nos serviteurs d'un Droit de décision traditionnel, lequel, dans notre structure de service mondial, pourrait s'appliquer concrètement comme ceci :

- A. À moins de dispositions contraires à ses Statuts, la Conférence devrait toujours pouvoir décider de quelles affaires elle disposera entièrement elle-même, sous sa propre responsabilité, et des sujets pour lesquels elle consultera les groupes des AA (ou plutôt, habituellement, les responsables de comités ou les RSG), pour avoir leur opinion ou des conseils précis. Il devrait donc être clairement entendu et accepté que nos délégués à la Conférence sont d'abord les serviteurs mondiaux de l'ensemble des AA, que c'est seulement en deuxième lieu qu'ils représentent leurs régions respectives. Par conséquent, ils

devraient avoir le droit, pour les décisions finales, de voter à la Conférence des Services généraux *au meilleur de leur jugement et selon la voix de leur conscience à ce moment-là.*

- B. De la même manière, les administrateurs du Conseil des Services généraux (bien sûr, dans les limites des dispositions de leurs propres Statuts et Règlements) devraient pouvoir à tout moment décider quand ils agiront pleinement selon leur propre responsabilité ou demanderont à la Conférence conseils, approbation d'une recommandation, ou décision effective et orientation.
- C. Dans le champ de leurs responsabilités clairement définies ou normalement implicites, toutes les sociétés de service légalement constituées, tous les comités, employés ou directeurs du Bureau des Services généraux devraient également être investis du droit de décider quand ils agiront entièrement de leur propre autorité ou s'en remettront à l'autorité supérieure immédiate.

Ce « Droit de décision » ne devrait jamais servir d'excuse pour omettre de produire des rapports adéquats sur toutes les décisions importantes qui auront été prises, ou pour outrepasser continuellement une autorité clairement définie, ou encore pour constamment éviter de consulter les personnes qui sont supposées l'être, avant de prendre une décision ou de poser un geste important.

Toute la méthode des AA repose solidement sur le principe de la confiance mutuelle. Nous avons confiance en Dieu, nous avons confiance aux AA et nous nous faisons confiance mutuellement. Par conséquent, nous ne pouvons rien moins que faire confiance à nos chefs dans le service. Le « Droit de décision » que nous leur offrons n'est pas seulement le moyen concret qui leur permettra d'agir et de diriger efficacement, mais aussi le symbole de notre confiance implicite.

Quatrième Concept

Nous devrions, à travers toute la structure de notre Conférence et à tous les niveaux de responsabilité, maintenir un « Droit de participation » traditionnel qui ferait en sorte que chacun des groupes ou catégories, parmi nos serviteurs mondiaux, se verrait accorder une représentation par vote qui corresponde raisonnablement à la responsabilité assumée.

Le principe de la « participation » a été soigneusement ancré dans la structure de notre Conférence. Il est explicitement prévu dans les Statuts de la Conférence que les administrateurs, les directeurs de nos sociétés de service (AA World Services, Inc. et The AA Grapevine, Inc.), de même que les membres de leur personnel de direction, auront toujours droit de vote à la Conférence des Services généraux elle-même.

C'est exactement le même concept qui prévaut quand notre Conseil des Services généraux nomme les directeurs de ses deux sociétés de service, dont il est le propriétaire à part entière : AA World Services, Inc. et The AA Grapevine, Inc. S'il le voulait, le Conseil pourrait n'élire personne d'autre que ses propres administrateurs à ces postes de direction. Mais une forte tradition s'est implantée pour empêcher que cela ne se fasse jamais.

Par exemple, AA World Services, Inc. (qui comprend également la division AA Publishing) a actuellement sept directeurs, dont deux seulement sont des administrateurs¹. Les cinq autres directeurs, qui ne sont pas membres du Conseil, incluent trois bénévoles, spécialistes tant de l'administration que de l'édition, et deux directeurs qui sont des membres du personnel rémunérés : le directeur général et son adjoint. Par tradition, le directeur général est le président des AA World Services, Inc. et son adjoint en est le vice-président. Pour avoir un lien de communication, le directeur, ou un membre du personnel de direction de Grapevine, ou son représentant, est invité à assister aux réunions des AA World Services, Inc.

L'administration active des AA World Services, Inc. et de sa division des publications se compose donc d'administrateurs qui ont pour mandat de voir à la bonne gestion de ces organismes, d'experts bénévoles qui offrent leurs conseils et leur expérience professionnelle, et de deux cadres supérieurs rémunérés qui sont chargés de voir à ce que l'ensemble du travail se fasse. Nous verrons que chaque membre, dans chaque catégorie, est un directeur et, de ce fait, a un droit de vote légal ; que chaque membre du bureau de direction a un titre qui indique, sur les plans pratique et légal, quelles sont sa position et sa responsabilité réelles.

Une administration aussi typiquement « sociétaire » permet facilement un niveau adéquat de participation. Chaque personne compétente pour faire le travail imparti se trouve présente. Aucune catégorie n'est placée en position d'autorité absolue par rapport à une autre. C'est l'administration en société ou en « participation », par opposition aux structures si communes à de nombreuses agences institutionnelles, militaires ou gouvernementales, où des personnes ou groupes de personnes de haut rang sont souvent placés en position d'autorité absolue les uns par rapport aux autres.

À noter également que les sept² directeurs de Grapevine sont élus selon le même principe que pour AA World Services. Ici aussi, nous retrouvons administrateurs, experts bénévoles et membres du personnel de direction rémunérés agissant de concert comme directeurs actifs de cet organisme. Également, un représentant des AA World Services devrait assister à toutes les réunions de Grapevine, tant à l'administration qu'à la rédaction.

De plus, le Conseil des Services généraux se conforme rigoureusement au principe de participation chaque fois que son président effectue des nominations aux comités permanents du Conseil. Quantité d'employés, qui ne sont pas des administrateurs et qui reçoivent un salaire, sont d'habitude choisis pour ces postes importants. Comme pour les sociétés de service, ces comités sont presque toujours composés des mêmes éléments, soit de représentants du Conseil des Services généraux, de conseillers non-administrateurs, et d'un ou de plusieurs membres du personnel chargés d'exécuter presque tout le travail. Tous ont droit de vote et, par conséquent, peuvent véritablement participer. Au moment du vote, il n'y a plus de supérieurs, ni de subalternes, ni de conseillers.

Une exception, cependant, regrettable, mais nécessaire, à ce principe de la participation très efficace et unificateur : les membres occupant des postes salariés ne peuvent pas faire partie du groupe des administrateurs. Une telle pratique, en effet, entrerait en conflit avec le principe de la rotation des administrateurs des AA tous les quatre ans. Et, si la Conférence devait un jour réorganiser le Conseil des Services généraux, des administrateurs des AA rémunérés pourraient s'avérer un droit acquis extrêmement difficile à déloger.

Quoi qu'il en soit, aujourd'hui, nos administrateurs invitent, par tradition, les cadres rémunérés, les membres du personnel, les comptables et toute autre personne dont on pourrait avoir besoin pour un rapport ou un avis, à assister à chaque réunion trimestrielle du Conseil des Services généraux. De cette manière, les administrateurs se mettent en contact direct avec ces employés qui, par le fait même, se sentent acceptés et utiles. Même s'ils n'ont pas le droit de vote, ces derniers peuvent participer librement aux débats.

Pour ceux d'entre nous qui en saisissent déjà le mécanisme et les bienfaits, la préservation du principe de la « Participation », dans notre structure de service, est une question de la plus haute importance pour notre avenir. Toutefois, l'expérience nous enseigne qu'il s'en trouvera toujours, dans chaque nouvelle génération de délégués et d'administrateurs, pour tenter d'affaiblir, de modifier ou de rejeter le principe de la « participation ». Chaque année, quelques délégués remettront en question le « droit » pour les directeurs, les employés et même les administrateurs de voter à la Conférence. De nouveaux directeurs voudront savoir pourquoi, par exemple, une employée-cadre rémunérée pourrait aussi devenir une directrice et, de ce fait, avoir un droit de vote égal au leur. De temps à autre,

on tentera d'abolir AA World Services, Inc. et The AA Grapevine, Inc. sous prétexte que ces entités distinctes devraient devenir des « divisions » ou des « comités » du Conseil des Services généraux, sous la responsabilité principale des administrateurs. À mes yeux, il est tellement vital de protéger le « Droit de participation » traditionnel contre toute tendance à le diminuer que je crois ici devoir rapporter une partie de notre expérience de pionniers sur cette question.

À ses débuts, le siège social des AA était dirigé selon des principes autoritaires et institutionnels. À cette époque, les administrateurs ne voyaient aucune raison de déléguer leurs pouvoirs de direction ou d'admettre la participation active – avec droit de vote – de personnes étrangères à leur groupe. Il en a souvent résulté de graves ennuis et de la mésentente, et c'est de cette mauvaise passe qu'est né, finalement, le principe de la « participation » leçon qui fut apprise de difficile manière, mais qui fut bel et bien apprise.

Nous avons vu comment le Dr Bob et moi avons fait du Conseil d'administration le dépositaire légal de tout notre capital de service, à savoir nos publications, nos finances, nos relations publiques et le Bureau des Services généraux des AA. C'est ainsi que nos premiers administrateurs se sont retrouvés en possession de toute l'autorité disponible. Mais presque toute la responsabilité réelle de la direction du siège social des AA retombait néanmoins sur moi, mon assistante et son personnel. Il y avait, d'un côté, les administrateurs, qui détenaient toute l'autorité, et, de l'autre, les fondateurs et les directeurs, qui avaient de grandes responsabilités, mais pratiquement pas d'autorité. Cela provoqua un genre de schizophrénie et causa de réels ennuis.

Il était naturel pour les administrateurs, qui détenaient toute l'autorité et tout l'argent, d'avoir le sentiment qu'il était de leur devoir de gérer directement le bureau et de superviser activement presque tout ce qui se faisait. À cette fin, on forma deux comités, l'un pour les orientations et l'autre pour l'administration. Nous, du bureau, n'étions pas membres de ces comités et de ce fait, n'y avions aucune « participation » réelle. Bien sûr, je pouvais aller aux réunions des administrateurs pour persuader et conseiller, et il en allait de même des réunions des deux comités. Mais mon adjointe, qui se chargeait en fait de la majeure partie du travail de bureau, ne pouvait pas assister à une réunion des administrateurs et n'était conviée aux réunions des comités que pour faire rapport, apporter des suggestions, répondre à des questions et recevoir des ordres. Parfois, ces comités nous donnaient des directives contradictoires.

Mais un autre rouage de l'appareil administratif compliquait encore la situation. Notre société d'édition (alors appelée Works Publishing, Inc.) était, bien entendu, l'entière propriété du Conseil d'administration. Toutefois, sauf sur un point important, Works Publishing était devenue purement « factice ». Cette société n'avait plus aucun rôle à jouer dans la gestion courante, si ce n'est émettre des chèques pour les dépenses de bureau et de publication. C'était un de mes vieux amis des AA, administrateur trésorier de Works Publishing, qui signait ces chèques. Un jour qu'il n'était pas trop dans son assiette, il déchira tous nos chèques de paye parce que mon assistante les avait distribués un peu en avance pour permettre aux filles du bureau de s'acheter des chapeaux de Pâques. C'est à ce moment précis que nous avons commencé à nous demander combien d'autorité *absolue* sur les gens

et sur l'argent pouvait manier chacun d'entre nous, ivrognes. Et aussi combien de coercition de ce genre, à l'autre bout, pouvions-nous prendre, nous alcoolos, sans broncher. En tout cas, il était devenu tout à fait certain que notre siège social ne pouvait pas être mené par deux comités directeurs et une compagnie factice, capables chacun d'émettre des directives autoritaires catégoriques.

On pourrait arguer qu'aujourd'hui nous, alcooliques, savons mieux qu'autrefois donner ou prendre les « coups ». Malgré tout, je n'aimerais sûrement pas nous voir revenir un jour à un système de non-participation. Maintenant que nous avons plus de gens œuvrant dans les services et plus d'argent à administrer, les conséquences seraient à peu près les mêmes et peut-être même pires, j'en ai peur. L'incident des chèques déchirés n'avait rien de vraiment exceptionnel. Chaque fois qu'on constitue une autorité absolue, on ouvre la porte à cette même tendance à la domination abusive en toutes choses, grandes et petites.

Il nous a fallu des années avant de nous apercevoir que nous ne pourrions jamais investir un groupe de toute l'autorité et l'autre de presque toute la responsabilité, tout en espérant un fonctionnement efficace, sans parler d'une réelle harmonie. Bien sûr, personne ne s'oppose à l'idée d'une autorité finale. Mais nous sommes contre le mauvais usage ou l'abus qu'on peut faire. La « participation » peut habituellement couper court à ce genre de non-sens démoralisant avant même qu'il ne commence.

Étudions un autre aspect de ce problème de participation. L'autorité ultime, pour les services, doit appartenir aux groupes des AA. Mais supposons que les groupes, conscients de leur grand pouvoir, tentent d'en abuser en envoyant des délégués avec des directives irrévocables quant à la manière de voter sur la plupart des questions. Ces délégués se sentiraient-ils participants, serviteurs de confiance ? Non, ils se sentiraient comme des agents et des subalternes.

Évidemment, les délégués eux-mêmes pourraient aussi réserver le même traitement aux administrateurs. Le pouvoir des délégués est si grand qu'ils auraient tôt fait de donner aux administrateurs l'impression qu'ils ne sont bons qu'à estampiller, tout comme eux-mêmes, sans le savoir, l'avaient fait aux employés du siège social. Par conséquent, si jamais la Conférence se met à refuser aux administrateurs le droit de vote à ce niveau et si les administrateurs refusent à nouveau, un jour, de laisser aux bénévoles et aux employés le droit de vote au niveau du travail des sociétés de service et de la Conférence, nous aurons alors jeté toute l'expérience passée aux quatre vents. Il nous faudrait réapprendre péniblement le principe d'une participation adéquate avec droit de vote.

L'un des arguments pour le retrait du droit de vote aux administrateurs et aux travailleurs, au niveau de la Conférence, est le suivant : on fait valoir qu'il est dangereux de laisser les employés de service et les administrateurs se prononcer sur leur propre performance, par exemple leurs rapports annuels. Jusqu'à un certain point, c'est un argument bien fondé. En bonne tradition, cela ne fait aucun doute, les administrateurs aussi bien que les employés devraient éviter de voter sur les rapports concernant leurs propres activités.

Mais ceux qui *supprimeraient entièrement* le droit de vote des administrateurs et des travailleurs à la Conférence passent par-dessus le fait que leurs rapports d'activités ne constituent qu'une fraction des affaires de la Conférence. Celle-ci est bien davantage

préoccupée par les orientations, les projets et les gestes à poser pour l'avenir. Il serait, de toute évidence, imprudent d'enlever le droit de vote aux administrateurs et aux employés sur de telles questions. Pourquoi priver notre Conférence des voix de personnes aussi compétentes ?*

Il se trouvera peut-être des gens pour objecter que, lors de votes serrés, à la Conférence, les voix combinées des administrateurs et des employés pourraient décider d'une question particulière. Mais pourquoi pas ? Ces personnes ne sont certainement pas moins consciencieuses, expérimentées ou avisées que nos délégués. Y a-t-il une bonne raison pour rejeter leurs votes ? Il est clair que non. Par conséquent, nous devrions nous méfier de toute tendance future à refuser, soit aux administrateurs, soit aux employés de service, leur droit de vote à la Conférence, sauf dans des situations particulières concernant la performance passée, la compétence professionnelle ou la rémunération, ou en cas de réorganisation majeure du Conseil des Services généraux lui-même, par suite d'un mauvais fonctionnement de cette entité. Toutefois, ceci ne devrait jamais être interprété comme un obstacle au vote des administrateurs sur les changements structureaux. Il convient également de noter que, dans les faits, nos administrateurs et employés de bureau n'ont jamais encore voté en « bloc ». Leurs différences d'opinions entre eux sont presque aussi tranchées et considérables que celles qu'on trouve parmi les délégués eux-mêmes.

Il existe une autre bonne raison en faveur de la « participation », une raison qui a à voir avec nos besoins spirituels. Nous avons tous le désir profond de nous sentir chez nous. Nous avons besoin d'une relation d'association fraternelle des AA. Notre idéal le plus profond, c'est que la « société spirituelle » des AA ne devrait jamais compter dans ses rangs de membres qui soient considérés comme de « seconde classe ». J'ai la conviction profonde que c'est pour arriver à ce résultat, dans notre structure de service, que nous nous sommes battus. C'est peut-être bien la principale raison pour laquelle nous devrions continuer d'assurer le principe de participation à tous les niveaux importants. Pas plus que de membres des AA de seconde classe, il ne devrait pas y avoir de travailleurs de seconde classe dans les services mondiaux.

Le « Droit de participation », par conséquent, est un correctif à l'autorité ultime, car il en atténue la dureté et la possibilité d'en abuser. Il nous encourage également, nous qui servons les AA, à accepter les contraintes nécessaires à l'accomplissement de nos nombreuses tâches. Cela est possible quand nous avons un sentiment certain d'appartenance, quand notre « participation » nous assure que nous sommes vraiment les « serviteurs de confiance » décrits dans la Deuxième Tradition des AA.

¹ À l'heure actuelle, il y a neuf directeurs chez A.A.W.S., dont quatre sont des administrateurs.

² Présentement sept.

* Il y a une autre raison très valable de ne pas donner aux délégués à la Conférence le pouvoir absolu des votes sur celui des administrateurs, directeurs des services et personnel-cadre. On devrait se rappeler que nos délégués ne peuvent absolument pas fonctionner comme un parlement qui est en constante délibération, avec ses propres comités de travail, ses chefs élus, etc. Ils ne peuvent pas fonctionner de la sorte pour la simple raison qu'il ne se réunissent que quelques jours, une fois par année. Conséquemment, il leur est impossible de connaître à fond et de première main les nombreux problèmes au sujet desquels on leur demande de voter. Voilà une raison de plus de permettre à la minorité parfois mieux informée, donc les administrateurs et ceux qui sont au siège social, le privilège de voter quand leur intérêt personnel n'est pas en jeu.

Cinquième Concept

Dans toute notre structure de service mondial, un « Droit d'appel » traditionnel devrait prévaloir, nous assurant ainsi que l'opinion minoritaire sera entendue et que les pétitions pour remédier à des griefs personnels seront soigneusement prises en considération.

À la lumière du principe du « Droit d'appel », toute minorité – que ce soit parmi les membres du personnel, les comités, les conseils de direction ou les administrateurs – devrait être encouragée à déposer un rapport minoritaire chaque fois qu'elle croit que la majorité erre considérablement. Et, si une minorité considère qu'un problème est d'une importance telle qu'une mauvaise décision pourrait affecter sérieusement l'ensemble des AA, elle devrait alors se faire un devoir de présenter un rapport minoritaire à la Conférence.

En accordant ce Droit d'appel traditionnel, nous reconnaissons que les minorités peuvent souvent avoir raison : que, même si elles sont partiellement ou entièrement dans l'erreur, elles rendent pourtant un service très valable, car, en faisant valoir leur « Droit d'appel », elles forcent un débat complet sur des sujets importants. La minorité qui s'exprime devient ainsi notre principale protection contre une majorité non informée ou mal informée, pressée d'agir ou emportée par la colère.

Le « Droit d'appel » traditionnel devrait également permettre à toute personne dans notre structure de service, qu'elle soit rémunérée ou bénévole, de demander réparation d'un grief personnel, en portant sa plainte, si tel est son vœu, directement au Conseil des Services généraux. Cette personne devrait pouvoir agir ainsi sans craindre de préjudice ni de représailles. Bien que, dans les faits, ce droit risque d'être rarement exercé, sa seule existence aura toujours pour effet d'inciter ceux qui détiennent l'autorité à éviter d'user injustement de leur pouvoir. Bien sûr, nos travailleurs devraient toujours accepter avec joie l'indispensable autorité et les contraintes qui accompagnent leur emploi, mais tous devraient néanmoins avoir conscience qu'ils n'ont pas à subir en silence une domination personnelle inutile et injuste.

Au sujet de l'« appel » et de la « pétition », je suis heureux de dire que les services mondiaux des AA ont toujours fait bon usage de ces pratiques et de ces droits précieux. Par conséquent, je les soumets par écrit seulement dans le but d'aider à en confirmer et à en élargir l'application pour l'avenir.

Les Droits « d'appel » et de « pétition », bien sûr, visent le problème global de la protection et du bon usage de l'opinion et du sentiment de la minorité. Cela a toujours été et

demeure un problème central pour tout gouvernement libre ou société démocratique. Pour les Alcooliques anonymes, la liberté personnelle est extrêmement importante. Par exemple, un alcoolique est membre des AA à partir du moment où lui-même le décide : nous ne pouvons pas lui enlever son droit d'en faire partie. Pas plus que nous ne pouvons forcer nos membres à croire ou à déboursier quoi que ce soit. Notre société est assurément une grande charte des libertés et des privilèges de la minorité.

Si nous jetons un coup d'œil à nos services mondiaux, nous nous rendons compte que nous sommes également allés très loin dans la confiance accordée aux groupes minoritaires. Selon la Deuxième Tradition, la *conscience de groupe* constitue l'autorité ultime pour le service mondial des AA et il en sera toujours ainsi pour tous les grands problèmes auxquels nous aurons à faire face. Pourtant, les groupes des AA reconnaissent que, pour des fins de service mondial, la « conscience de groupe des AA » *dans sa totalité* comporte certaines limites. Dans beaucoup de cas, elle ne peut pas agir directement, ne pouvant être suffisamment informée sur les problèmes dont il est question. Il est également vrai que, dans les périodes de grand trouble, la conscience de groupe n'est pas toujours le meilleur guide possible, car les perturbations qu'elle traverse peuvent l'empêcher, temporairement, d'être efficace ou sage. Alors, quand la conscience de groupe ne peut pas ou ne doit pas agir directement, *qui le fait à sa place ?*

C'est la seconde partie de la Deuxième Tradition qui nous donne la réponse, en décrivant les chefs des AA comme des « serviteurs de confiance ». Ces serviteurs doivent toujours se tenir prêts à faire pour les groupes ce que les groupes, de toute évidence, ne peuvent pas ou ne devraient pas faire pour eux-mêmes. Par conséquent, les serviteurs sont tenus d'user de leurs connaissances et de leur propre jugement, au point, parfois, d'être en désaccord avec l'opinion mal informée ou tendancieuse du groupe.

Ainsi, nous verrons que, dans le fonctionnement des services mondiaux, nous faisons souvent confiance à une minorité – les cent et quelques membres de la Conférence des Services généraux –, restreinte, mais vraiment qualifiée, pour représenter la conscience de groupe des AA dans presque toutes nos affaires. Comme toute autre société libre, nous devons nous fier à nos serviteurs, tout en sachant que, dans l'éventualité peu probable où ils manqueraient à leurs responsabilités, il nous resterait toujours suffisamment de latitude pour les rapeler et les remplacer.

Toutes ces remarques illustrent, de façon générale, tant l'attention qu'accordent les AA à la liberté et à la protection des individus, que la volonté des membres en général de faire confiance à des serviteurs compétents et consciencieux, qui mettent leurs divers talents à notre service à tous. Je suis sûr que de nombreux membres des AA pionniers, ayant longtemps fait l'objet de ce genre de confiance, souhaiteraient me voir ici joindre leur reconnaissance à la mienne.

Quand, en 1951, la Conférence des Services généraux fut mise à l'essai, cette attitude de confiance comptait déjà pour une part essentielle de la vie des AA. Au moment, donc, de rédiger les Statuts de la Conférence, nous avons naturellement pourvu le document de dispositions qui assureraient la protection et le respect des minorités. Un bon exemple en est notre façon, tirée du Troisième Legs, de choisir les délégués : le candidat majoritaire, s'il

n'obtient pas les deux tiers du vote à l'assemblée de son état ou de sa province, doit placer son nom dans un chapeau avec un ou plusieurs des choix de la minorité de l'assemblée. Ce tirage au sort donne autant de chances aux candidats minoritaires qu'à celui de la majorité.

Au sens strict, une démocratie se base sur la volonté de la majorité, aussi mince soit-elle, pour fonctionner. Il se peut, en faisant des concessions spéciales aux souhaits et à la sagesse souvent démontrée des minorités, que nous renitions ce principe chéri de la démocratie qui veut que la décision finale soit emportée par un vote à majorité simple. Il n'en demeure pas moins, comme nous avons pu nous en rendre compte, que notre méthode du Troisième élément d'héritage, pour élire les délégués, a considérablement renforcé l'esprit de démocratie parmi nous. L'unité s'en trouve cimentée et la coopération accrue, et, une fois le délégué élu, il ne se trouve plus de minorité mécontente pour traîner dans son sillage. Accroître le véritable *esprit de démocratie* en accordant une attention spéciale à l'opinion de la minorité, est, croyons-nous, préférable à l'obéissance aveugle à la règle qui insiste sur la prédominance inconditionnelle d'un vote légèrement majoritaire.

Prenons un autre exemple. Notre respect de la position de la minorité, allié à notre soif d'unité et de certitude, incite souvent la Conférence des Services généraux des AA à débattre longuement des importantes questions d'orientation, pourvu qu'il n'y ait pas besoin d'une décision immédiate ou hâtive. En maintes occasions, la Conférence a insisté pour que la discussion se poursuive, même si, dans certains cas, la majorité des deux tiers aurait pu facilement être obtenue. Pareille pratique traditionnelle volontaire fait la preuve d'une réelle prudence et d'une déférence courtoise à l'égard des vues de la minorité. À moins que ce ne soit absolument inévitable, la Conférence refuse habituellement de prendre des décisions importantes qui ne s'appuient sur au moins deux tiers des votes.

On retrouve le même genre d'égard pour la position de la minorité dans la disposition des Statuts, où il est prévu qu'aucun vote de la Conférence ne peut être considéré comme exécutoire pour les administrateurs du Conseil des Services généraux, à moins qu'il n'équivaille aux deux tiers du quorum de la Conférence. Ceci donne aux administrateurs un droit de veto en cas de faible majorité. En raison de cette disposition, s'ils le souhaitent, les administrateurs peuvent exiger un débat plus approfondi et faire obstacle à toute tendance à la précipitation ou à l'émotivité. Mais, dans les faits, ils font rarement appel à cette possibilité : la plupart du temps, ils donnent leur appui à une majorité simple des délégués, surtout quand il s'agit de sujets moins graves qui demandent de toute évidence une action rapide. Mais le choix d'opposer leur veto ou d'accorder leur appui à une majorité simple leur appartient toujours. Voilà, une fois de plus, la reconnaissance de la valeur constructive d'une minorité qui commande la confiance.

Si l'on ajoute maintenant à cette généreuse reconnaissance des privilèges de la minorité les Droits « d'appel » et de « pétition » traditionnels, je crois que nous aurons accordé à toutes les minorités, qu'il s'agisse de groupes ou d'individus, les moyens de s'acquitter adéquatement de leurs tâches de service mondial, avec confiance et dans l'harmonie.

Il y a plus d'un siècle, un jeune noble français, De Toqueville, vint en Amérique pour étudier la nouvelle république. Même si beaucoup de ses amis avaient perdu leur vie ou leur fortune lors de la Révolution française, De Toqueville restait un fervent admirateur

de la démocratie. Ses écrits sur le gouvernement par le peuple et pour le peuple sont des classiques qui n'ont jamais été étudiés si attentivement qu'aujourd'hui.

Tout au long de sa réflexion politique, De Toqueville a insisté sur le fait que le plus grand danger, pour la démocratie, serait toujours la « tyrannie » de majorités apathiques, égoïstes, mal informées ou irritées. Seule une population consciencieuse, suffisamment prête à protéger et à conserver les droits et opinions de la minorité, pourrait, selon lui, garantir l'existence d'une société libre et démocratique. Tout autour de nous, dans le monde d'aujourd'hui, nous sommes témoins de la tyrannie de certaines majorités ou de celle, encore pire, de minorités très restreintes investies d'un pouvoir absolu. De Toqueville ne voudrait ni de l'une ni de l'autre et, nous membres des AA, ne pouvons que l'approuver de tout cœur.

Nous croyons que l'esprit de démocratie survivra toujours dans notre association et dans notre structure de service, en dépit des forces contraires qui continueront, sans nul doute, de s'acharner contre nous. Heureusement, nous ne sommes pas obligés de soutenir un gouvernement qui impose la conformité en infligeant des punitions. Nous n'avons qu'à maintenir une structure de service qui porte bien haut nos Traditions, qui conçoit et exécute nos orientations en fonction de ces principes et qui transmet ainsi avec constance notre message à ceux qui souffrent.

Par conséquent, nous croyons que nous ne serons jamais soumis à la tyrannie ni de la majorité ni de la minorité, pourvu que nous définissions soigneusement les relations qu'elles doivent avoir entre elles et que nous nous engagions dès maintenant sur la voie du service mondial, dans l'esprit de nos Douze Étapes, de nos Douze Traditions et des Statuts de notre Conférence – dans lesquels j'ai confiance de voir un jour inscrits ces Droits « d'appel » et de « pétition » traditionnels.

Sixième Concept

Notre Conférence des Services généraux, au nom de l'ensemble des AA, a comme responsabilité principale de veiller à la survie de nos services mondiaux et, par tradition, détient la décision finale sur les grandes questions d'orientation générale et de finance. D'autre part, la Conférence reconnaît que l'initiative principale et la responsabilité active, concernant la plupart de ces questions, devraient appartenir aux administrateurs membres de la Conférence, quand ils siègent ensemble pour former le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes.

Tout comme les groupes des AA seraient incapables de poser des gestes décisifs concernant les services mondiaux à moins de déléguer une grande part d'autorité et de responsabilité actives à leur Conférence, celle-ci, à son tour, doit déléguer une généreuse autorité administrative au Conseil des Services généraux, de manière à ce que ses administrateurs puissent agir librement et efficacement en l'absence de la Conférence elle-même.

Ce besoin crucial de liberté d'action, pour les administrateurs, soulève plusieurs questions importantes*. Après la Conférence, le Conseil d'administration des AA devrait être le groupe le plus influent de serviteurs mondiaux. Nous devons donc nous pencher attentivement sur le genre et le degré d'autorité, de responsabilité, de leadership et de statut légal que devront avoir nos administrateurs pour œuvrer avec la plus grande efficacité dans les années à venir. Nous devons revoir et, peut-être, modifier quelque peu nos méthodes actuelles pour choisir les administrateurs. Nous aurons à définir clairement les différentes habiletés professionnelles et financières qui devront toujours être celles d'un bon administrateur. C'est seulement de cette façon que nous pourrions nous assurer en permanence de la capacité du Conseil d'assumer la direction à l'avenir.

Afin d'éviter la confusion continuelle, il sera nécessaire de montrer avec précision la nature des liens que devraient entretenir les administrateurs avec la Conférence, d'une part, et avec leurs sociétés de service, AA World Services, Inc. (dont fait partie AA Publishing), et le AA Grapevine, Inc., notre magazine mensuel, d'autre part. De façon générale, ces rap-

* Voir le Huitième Concept pour la définition des pouvoirs et activités des Administrateurs

ports sont déjà indiqués dans les Statuts de notre Conférence et, jusqu'à un certain point, ont été abordés dans les pages qui précèdent. Il n'en subsiste pas moins un réel besoin de les interpréter et de les expliquer en détail. On ne souhaite bien sûr pas figer ces rapports dans un cadre rigide. Bien que les aménagements actuels nous semblent tout à fait satisfaisants et justes, l'avenir pourrait faire ressortir des failles qu'il nous est impossible de voir pour le moment. De nouvelles circonstances pourraient exiger des perfectionnements et même des modifications considérables. Pour cette raison, nos Statuts de service peuvent aisément, et presque à tous égards, être amendés par la Conférence elle-même.

Nous devrions rappeler, cependant, que toutes nos dispositions actuelles, incluant le statut des administrateurs des AA, sont basées sur une vaste expérience que le présent ouvrage a justement pour but de décrire et d'expliquer. Après cela, nous ne risquons pas d'être gênés par un manque de compréhension tel que nous pourrions être tentés de procéder avec précipitation et imprudence à des modifications. Même s'il nous arrivait un jour de faire des changements qui donnent de piètres résultats, l'expérience du passé ne sera pas perdue : on pourra alors revenir aux présents articles avec confiance et en toute sécurité.

Examinons donc de façon plus précise le besoin de grande latitude et de liberté administrative pour les membres du Conseil des Services généraux.

Comme nous l'avons vu, les Statuts de la Conférence (de même que les Statuts et les Règlements du Conseil) ont déjà délimité une vaste zone de liberté d'action pour nos administrateurs. De plus, nous avons renforcé ces dispositions des Statuts en accordant à toutes les entités de service, dont, bien sûr, nos administrateurs, les traditionnels Droits de « décision », de « participation » et « d'appel ». Une étude attentive de ces droits légaux et traditionnels ne laisse que peu de doute quant aux véritables responsabilités administratives du Conseil et à la grande portée de son autorité dans ce domaine.

Pourquoi donner à nos administrateurs une aussi grande liberté de jugement et d'action ? La réponse est que nous, membres des AA, les considérons comme les principaux responsables de tous nos services mondiaux, qu'il s'agisse des activités des AA World Services, Inc. (dont relève AA Publishing) ou de celles de The AA Grapevine, Inc. Ces sociétés (depuis 1960) ont accumulé ensemble des revenus bruts annuels de près d'un demi-million de dollars.¹ Nos administrateurs sont également responsables des relations publiques des AA à travers le monde. On attend d'eux qu'ils indiquent la voie dans la formation de l'orientation des AA et qu'ils veillent à sa bonne application. Ils sont les gardiens de nos Douze Traditions. Ils sont également les banquiers des AA et sont entièrement responsables de l'investissement et de l'utilisation de notre important fonds de réserve. Enfin, le très large éventail de leurs activités sera étudié plus à fond dans le Onzième Concept, où seront décrites les tâches de leurs cinq² comités permanents.

Alors que le Conseil doit toujours se soumettre à la surveillance attentive, aux conseils et, parfois même aux directives de la Conférence, il n'en est pas moins vrai que personne d'autre que les administrateurs et les sociétés de service qui sont leur propriété ne pourrait en aucune façon évaluer et régler les multiples affaires que suppose aujourd'hui le déroulement de l'ensemble de nos activités de service mondial. Étant donné ces énormes responsabilités, on doit donc leur accorder, pour s'en acquitter, une très grande autorité

et un leadership correspondants. Nous devrions bien comprendre, aussi, que la conduite de nos services mondiaux est d'abord et avant tout une question de politique et d'affaires. Bien sûr, nous avons toujours une visée spirituelle, mais cet objectif de service ne peut être atteint que grâce à une gestion efficace des affaires. Nos administrateurs doivent se comporter presque exactement comme les directeurs de toute grande société commerciale. Ils ont besoin de toute l'autorité nécessaire pour vraiment diriger et administrer les affaires des AA.

Voilà le concept d'entreprise fondamental sur lequel repose notre structure de service mondial. C'est à dessein que nous avons opté pour le modèle commercial, plutôt que pour le modèle institutionnel ou gouvernemental, car il est reconnu qu'une société est un bien meilleur véhicule quand il s'agit d'administrer une politique ou des affaires.

De haut en bas, toute notre structure de service ressemble en effet à celle d'une grande entreprise commerciale : les groupes des AA en sont les actionnaires ; les délégués en sont les représentants, ou mandataires, à l'« assemblée annuelle » ; nos administrateurs sont en fait les directeurs d'un « holding » (le Conseil de Services généraux), lequel possède et contrôle effectivement les « filiales » qui sont chargées de nos services mondiaux courants.

Cette analogie bien réelle nous fait voir encore plus clairement qu'on doit donner à nos administrateurs, tout comme à n'importe quel autre conseil de direction, de vastes pouvoirs, s'ils doivent gérer efficacement les principales affaires mondiales des Alcooliques anonymes.

¹ En 2016, les recettes du Conseil des Services généraux d'A.A. World Services, Inc. et du A.A.Grapevine, Inc. se chiffraient à environ 23 millions de dollars.

² Il y a aujourd'hui onze (11) comités permanents.

Septième Concept

La Conférence reconnaît que les Statuts et les Règlements du Conseil des Services généraux sont des instruments légaux donnant pleins pouvoirs aux administrateurs pour gérer et diriger les affaires des services mondiaux des Alcooliques anonymes. Il est de plus entendu que les Statuts de la Conférence, quant à eux, ne sont pas un document légal, mais que leur pleine efficacité dépend plutôt de la force de la tradition et des capacités financières des AA.

Ce Concept peut sembler contradictoire, donnant presque l'impression d'une force irrésistible qui entrerait en collision avec un objet inébranlable. D'un côté, le Conseil est investi légalement des pleins pouvoirs sur les fonds et services des AA ; de l'autre, la Conférence est revêtue d'une force traditionnelle et d'un pouvoir financier tels qu'elle pourrait, en cas de besoin, dominer les droits légaux du Conseil. La Conférence peut donc – sur le plan pratique – donner des directives aux administrateurs et s'assurer qu'elles seront suivies.

En clair, le pouvoir réel de la Conférence sera presque toujours supérieur au pouvoir légal du Conseil. Cette plus grande autorité de la Conférence découle de la puissante influence traditionnelle des Statuts eux-mêmes et de la grande majorité de délégués élus par les groupes, parmi les membres de la Conférence. Enfin, à la limite, cette supériorité reposerait sur le pouvoir indéniable qu'ont les délégués de refuser au Conseil des Services généraux l'argent dont il a besoin pour fonctionner – c'est-à-dire les contributions volontaires des groupes des AA eux-mêmes. En théorie, la Conférence n'est qu'un organisme consultatif ; mais, dans les faits, elle a tous les droits et pouvoirs suprêmes dont elle peut avoir besoin.

Quand on songe que nos administrateurs n'ont, dans le poste qu'ils occupent, aucun intérêt financier ou salarial, on peut être tout à fait sûrs que le Conseil ne pensera jamais à contester légalement la volonté claire et soutenue des délégués à la Conférence et des régions des AA qu'ils représentent. Si un jour il devait vraiment y avoir crise, on aurait peu de chances de se retrouver dans une impasse, car la Conférence serait en mesure de dominer complètement la situation. Représentant la conscience des AA, les délégués se retrouveraient en position d'autorité suprême par rapport au Conseil et à ses sociétés affiliées de service mondial.

Il est intéressant et important de revoir comment s'est fait cette évolution. Quand on a rédigé, en 1950, les Statuts de la Conférence, la question de savoir qui – des délégués ou des administrateurs – devrait détenir l'autorité finale – avoir le dernier mot – était un sujet très controversé. Nous étions déjà sûrs, à ce moment-là, que l'autorité complète et ultime, concernant nos fonds et nos services, ne saurait en aucune façon continuer d'appartenir à un conseil d'administration isolé, dont les membres détenaient le droit absolu de nommer leurs propres successeurs. Cela aurait signifié qu'on laissait les services mondiaux des AA aux mains d'un groupe paternaliste, ce qui est entièrement contraire au concept de la « conscience de groupe » contenu dans la Deuxième Tradition. Si les membres du Conseil devaient devenir les administrateurs permanents de nos services et les gardiens de nos Douze Traditions des AA, il fallait, de toute évidence, les mettre dans une position où ils n'auraient d'autre choix que de se conformer à nos Traditions et aux désirs de notre association.

Pour y arriver, nous avons étudié toutes sortes de systèmes. Nous avons songé à constituer en société la Conférence elle-même, pour la placer en situation d'autorité légale directe par rapport au Conseil. Pour cela, il aurait fallu que tous les membres de la Conférence aient un statut légal. C'eût été un mécanisme beaucoup trop lourd, qui aurait signifié, en fait, que toute notre association serait devenue une compagnie, une idée que la Conférence elle-même rejeta plus tard.

Nous avons également considéré la possibilité de tenir des élections nationales pour choisir tous les administrateurs. Mais cette procédure aurait provoqué la pagaille politique, plutôt que de susciter le talent administratif de premier ordre que se devait d'avoir le Conseil. Alors on abandonna cette idée.

Nous nous sommes ensuite demandé si la Conférence ne pourrait pas elle-même nommer et élire directement nos administrateurs. Mais comment s'y prendraient les quelques dizaines de délégués, qui venaient des quatre coins du pays, ne se connaissaient pas très bien entre eux, n'étaient désignés que pour de brefs mandats et ne se rencontraient que brièvement ? Comment une telle entité pourrait-elle nommer et élire des administrateurs, alcooliques et non alcooliques, ayant une compétence de gestion de premier plan ? De toute évidence, il ne pouvait exister de méthode sûre pour y arriver et c'est avec regret que nous avons laissé tomber cette idée.

Ainsi, il est apparu clairement que le choix de nouveaux administrateurs – soumis à l'approbation de la Conférence – allait sans doute continuer de relever du Conseil lui-même, dont les membres étaient les seuls à vraiment connaître les besoins. Sauf en cas de réorganisation, cette méthode de sélection allait devoir se maintenir – au moins pour la majeure partie des membres du Conseil. Autrement, ce dernier ne saurait être tenu responsable des résultats de la gestion. On pourrait même se retrouver sans aucune gestion réelle. Pour toutes ces raisons, on accorda à la Conférence le droit de rejeter, mais non de choisir, de nouvelles candidatures au Conseil.¹

C'est en tenant compte de tous ces facteurs que les Statuts actuels de la Conférence ont été formulés. Le résultat est un cadre qui donne nettement à la Conférence une autorité ultime et suprême, mais qui, néanmoins, préserve légalement le droit des admi-

nistrateurs d'agir librement et adéquatement, exactement comme il se doit pour tout bureau de direction dans n'importe quelle société commerciale. Cet aménagement est strictement conforme à la disposition du « serviteur de confiance » contenue dans la Deuxième Tradition, qui veut qu'on fasse confiance à nos serviteurs, dans le cadre de leurs fonctions, pour se servir de leur jugement et de leur expérience. On attend des serviteurs de confiance, à tous les niveaux des AA, qu'ils assument la direction, ce qui ne veut pas simplement dire tenir la maison docilement. On ne peut pas diriger si on est constamment soumis à un barrage de directives et de tracasseries.

Jusqu'à maintenant, notre expérience démontre que cet équilibre des pouvoirs entre le Conseil et la Conférence fonctionne totalement. Nous nous sommes donné beaucoup de mal pour réserver l'autorité suprême à la Conférence, par des moyens pratiques et traditionnels. Par des voies légales, nous avons délégué au Conseil une ample autorité fonctionnelle et discrétionnaire. Nous croyons que cet équilibre entre les deux peut être maintenu indéfiniment, l'une étant protégée par la tradition, l'autre par la loi.

Passons maintenant à une autre question intéressante, souvent soulevée par de nouveaux membres du Conseil des Services généraux. « Nous, les administrateurs, disent-ils, avons certains droits et devoirs établis légalement dans nos Statuts. Ne violons-nous pas ces Statuts quand nous acceptons une opinion ou une directive de la Conférence ? Nous devrions avoir parfaitement le droit, légalement, de dire "non" à quelque demande que ce soit de la Conférence. »

Nos administrateurs ont certainement cette autorité légale absolue, mais rien dans leurs Statuts ne les *oblige* à utiliser *toute* leur autorité *tout* le temps. Ils ont toute liberté d'accepter conseils et même directives de qui que ce soit. Ils peuvent tout simplement éviter d'utiliser leur droit légal absolu de dire « non », quand il serait beaucoup plus sage, tout bien considéré, de dire « oui ». Tout comme la Conférence devrait éviter d'abuser de son autorité traditionnelle, le Conseil devrait de même éviter d'abuser de ses droits légaux. Le président des États-Unis, par exemple, a le droit absolu, légalement, de s'opposer à toute loi du parlement. Pourtant, dans quatre-vingt-dix-neuf pour cent des cas il ne le fait pas, car, ou bien il aime la loi en question, ou bien il ne l'aime pas, mais croit qu'un veto serait néanmoins imprudent ou ne lui réussirait pas. L'exercice de son droit de veto dépend des circonstances. Il en va de même du conseil d'administration des AA.

Il est donc évident que notre Conseil des Services généraux se réserve un droit de veto contre toute décision de la Conférence. Ceci est légalement nécessaire et juste, en principe, même si ce droit n'est susceptible d'être utilisé que rarement. À certains moments, toutefois, le droit de veto des administrateurs pourrait s'avérer important et être utilisé de façon constructive.

Voici donc, à titre d'exemple, trois situations typiques où il serait du devoir des administrateurs d'opposer leur veto aux décisions de la Conférence :

1. Si, dans un moment de hâte ou de grande tension, la Conférence devait prendre une décision ou donner une directive aux administrateurs, en nette violation de ses propres Statuts ou de ceux du Conseil, ou si la Conférence devait adopter une mesure suffisamment irréfléchie ou imprudente pour porter un coup sérieux, selon l'opinion

des administrateurs, aux relations publiques des AA ou au mouvement lui-même, il serait alors du devoir des administrateurs de demander aux délégués de réviser leur position. Au cas où la Conférence refuserait, le Conseil pourrait alors user de son droit de veto légal. Et, si cela était souhaitable, il pourrait soumettre la question directement aux groupes des AA eux-mêmes.

2. Bien que, par tradition, les administrateurs ne devraient jamais excéder de façon substantielle un budget approuvé par la Conférence sans consulter cette dernière, ils devraient *se sentir tout à fait libres de réduire le montant du budget alloué* par la Conférence, pour une année financière donnée, même si une telle décision devait diminuer ou annuler des plans ou des projets spéciaux lancés et dirigés par la Conférence elle-même.

3. Si, pour des raisons de circonstances imprévues, tout plan, directive ou projet particulier de la Conférence devait s'avérer irréalisable dans le cours d'une année financière, le Conseil devrait pouvoir, sans préjudice, utiliser son droit de veto et d'annulation.

Par conséquent, si, dans les années à venir, les délégués gardent toujours à l'esprit les droits, devoirs, responsabilités et statuts légaux réels du Conseil des Services généraux et si les administrateurs, dans leurs délibérations, ne perdent jamais de vue que la Conférence des Services généraux est le siège réel de l'autorité suprême dans le service, nous pouvons être sûrs qu'aucun des deux ne sera sérieusement tenté de transformer l'autre en « tampon approbateur ». Nous pouvons nous attendre à ce que, de cette manière, les problèmes graves soient toujours résolus et qu'une coopération harmonieuse soit la règle générale.

¹ On tient maintenant des élections pendant la semaine de la Conférence pour désigner les administrateurs territoriaux et universels; dans cette mesure, la Conférence élit maintenant les administrateurs selon la procédure décrite dans le « Manuel du Service ».

Huitième Concept

Les administrateurs du Conseil des Services généraux ont deux fonctions fondamentales à remplir : a) pour ce qui est des grandes questions d'orientation générale et de finance, ils sont les principaux responsables de la planification et de l'administration, tâches qu'ils exécutent personnellement et avec l'aide de leurs principaux comités ; b) pour ce qui est de nos sociétés de service distinctes et constamment actives, les administrateurs en sont essentiellement les propriétaires à part entière et les gardiens, exerçant leur surveillance sur elles par le droit qu'ils ont d'en nommer tous les directeurs.

Puisque nos administrateurs sont les principaux responsables de la bonne gestion de toutes nos affaires mondiales, cette section étudie les concepts et les méthodes de base qui leur permettront de s'acquitter le mieux possible de leurs lourdes obligations. Notre vaste expérience nous a démontré que notre Conseil des Services généraux, dans l'ensemble, doit se consacrer presque exclusivement aux grandes et graves questions de politique, de finance, de relations avec les groupes, de relations publiques et de direction auxquelles il fait constamment face. *Sur ces sujets plus cruciaux*, le Conseil doit, bien sûr, procéder avec beaucoup de soin et de réflexion, et on attend de lui, dans ce cas, qu'il *planifie, gère et exécute* avec adresse.

Il s'ensuit donc que l'attention de tous les instants que porte le Conseil à de tels problèmes ne doit pas être soumise à de constantes distractions et intrusions. Comme entité, nos administrateurs ne peuvent pas être submergés de problèmes de moindre importance ; ils ne doivent pas se préoccuper des innombrables questions et difficultés qui surgissent chaque jour, chaque semaine et chaque mois dans la routine du Bureau des Services généraux et de nos entreprises de publication. Dans ces domaines, le Conseil ne peut absolument pas gérer ni diriger en détail : il doit déléguer sa fonction exécutive.

Dans ce cas, le Conseil doit conserver une attitude de surveillance globale, mais ne peut diriger lui-même. Par conséquent, les administrateurs sont les garants de la bonne gestion des AA World Services, Inc. et de The A.A. Grapevine, Inc., et ils s'acquittent de leur responsabilité de surveillance en désignant les directeurs de ces services, parmi lesquels il doit toujours y avoir des administrateurs. De cette manière, la direction de ces sociétés de service est solidement ancrée dans les filiales elles-mêmes plutôt que dans le Conseil des Services généraux. Chaque filiale devrait posséder ses propres statuts, son

propre fonds de roulement, sa propre direction, ses propres employés, ses propres bureaux et ses propres équipements. Sauf pour servir d'intermédiaire dans des situations difficiles et pour veiller à ce que les sociétés de service s'en tiennent à leurs budgets et au cadre général de l'orientation des AA et du Bureau des Services généraux, le Conseil aura rarement à intervenir davantage dans les activités de service habituelles.

Un tel aménagement est conforme à la pratique moderne des entreprises commerciales. Le Conseil des Services généraux est effectivement un holding, ayant sous sa tutelle des filiales distinctes qui sont sa propriété à part entière, chacune étant, pour son fonctionnement, administrée séparément. Nous avons déjà démontré de façon satisfaisante que ce modèle de fonctionnement en société est supérieur à tout autre.

Cette leçon, comme nous le disions, fut d'un apprentissage pénible. Au moment d'étudier le Droit de « participation », dans le Quatrième Concept, nous avons vu que des tentatives antérieures de gérer le Bureau des Services généraux et la société de publication des AA par le biais d'une multitude de comités d'administrateurs n'avaient pas bien fonctionné. On s'efforçait en fait de faire de ces services des divisions de l'ancienne Fondation alcoolique (devenue le Conseil des Services généraux). On s'aperçut qu'il était difficile de définir les pouvoirs de ces nombreux comités administratifs les uns par rapport aux autres, et par rapport au travail à effectuer. On arrivait rarement à maintenir l'équilibre entre responsabilité et autorité. Les directives catégoriques, plutôt que les décisions basées sur la participation, étaient la règle. Personne, dans ces comités, n'avait de titre décrivant clairement qu'elles étaient effectivement les responsabilités individuelles, et, tout naturellement, ceux qui manipulaient l'argent et signaient les chèques étaient ceux qui avaient le plus d'autorité. C'était donc le contrôle de l'argent qui, trop souvent, déterminait la ligne de conduite des AA, sans tenir compte des vues des employés et des bénévoles du bureau, qui pourtant saisissaient parfois mieux ces questions.

Mais, dès que nous eûmes consolidé notre fonction de service en une structure de société unique et permanente, à l'intérieur de laquelle on retrouvait des administrateurs et des directeurs ayant des titres, des devoirs et des responsabilités légalement définis, dès que cette société fut pourvue de son propre fonds de roulement, de ses employés et de ses installations, dès que ses directeurs purent légalement voter en proportion de leurs responsabilités réelles, dès que nous pûmes ainsi clairement définir le pouvoir exécutif – dès cet instant, nous commençâmes à constater une grande amélioration. Cela a eu pour conséquence, depuis ce temps, que la conduite de nos affaires s'en est trouvée plus efficace et plus harmonieuse.

Nous avons finalement appris ce que le monde des affaires sait bien, à savoir que nous ne pouvons pas, au niveau de la haute administration, diriger une entreprise à part entière, vaste et active, avec des comités et divisions mal articulés. Ainsi, comment notre Conseil pourrait-il fonctionner, aujourd'hui, s'il devait devenir une simple division ou un comité de la Conférence des Services généraux, au lieu de l'entité soigneusement définie et légalement constituée qu'il doit être par nécessité ?

Pas plus d'ailleurs, qu'il ne peut être transformé en société active. Toute organisation menant activement de vastes affaires doit toujours avoir à sa tête un directeur qui connaît

chaque département, qui soit presque toujours au travail et qui puisse, par conséquent, coordonner directement les divers départements et aider à résoudre leurs différends. Ceci voudrait dire (si on devait essayer cette formule) que les « départements » du Conseil des Services généraux devraient rendre compte au président du Conseil, en tant que directeur. Mais, à moins qu'il ne *soit de fait un directeur*, constamment à leur disposition, comment cela serait-il possible ? Par la nature même de notre organisation particulière, le président de notre Conseil ne pourra jamais être ce directeur, car il est habituellement un non-alcoolique, qui ne pourrait pas donner tout le temps nécessaire. Pas plus qu'il ne pourrait, en tant qu'administrateur, toucher de salaire pour le travail qu'il aurait à effectuer s'il était à la tête de tous nos services.

Mais supposons que les administrateurs engagent un directeur à temps plein qui s'occuperait activement de nos trois entreprises de service comme si elles étaient des divisions du Conseil. Tout de suite, on voit la difficulté qui viendrait de ce que cette personne ne pourrait jamais être administrateur et, par conséquent, ne pourrait pas agir en tant que président du Conseil des Services généraux. Elle n'aurait donc pas de statut réel. Cet individu deviendrait un homme à tout faire sous la direction d'un président du Conseil absent. N'oublions pas, non plus, que la moitié des membres de notre Conseil vivent habituellement à l'extérieur de la ville¹ et que, d'autre part, nous ne pouvons pas vraiment demander à nos administrateurs non alcooliques de superviser attentivement et continuellement nos services actifs. Ce sont tous là des arguments de poids qui devraient nous dissuader de faire de notre Conseil des Services généraux une société active.

Nous ne serions pas beaucoup plus avancés si nous formions une seule vaste filiale de service, qui serait l'entière propriété du Conseil des Services généraux et qui serait destinée à englober, sous un seul directeur général, l'ensemble de nos services courants, incluant The A.A. Grapevine. Ce plan engendrerait lui aussi des difficultés de direction, car il signifierait une trop grande concentration du pouvoir exécutif. De plus, il ne serait pas facile de trouver ou de remplacer un tel directeur général qui aurait les nombreux talents requis pour la fonction.

D'ailleurs, nous avons toujours rigoureusement évité toute grande concentration de richesse ou de pouvoir, en confiant notre fonds de réserve à nos administrateurs et en divisant l'ensemble de notre fonds de roulement entre AA World Services, Inc. et The A.A. Grapevine, Inc., chaque entité étant dirigée séparément. Il y a toujours un lien puissant entre l'argent et l'autorité. Chaque fois qu'on concentre l'argent, on provoque inévitablement la tentation d'exercer trop de pouvoir exécutif, ce qui est dangereux pour nous. Nous devrions donc vigoureusement éviter de confier trop d'argent ou trop d'autorité à l'une ou l'autre des sociétés de service. Ce sont là des arguments convaincants en faveur du maintien de filiales distinctes pour chacun de nos services courants.

Pourtant, notre expérience, depuis le début nous incite fortement à croire que les futurs administrateurs et employés dans les services, dans l'intérêt présumé d'une comptabilité simplifiée, de réductions d'impôt et de résultats attendus, seront régulièrement tentés

de lancer dans toutes sortes de concentrations et de consolidations. Si une pareille chose devait à nouveau être tentée, nous savons que le risque de faire de toute l'opération un fouillis administratif serait effectivement considérable.

Ces remarques n'ont pas pour but de faire obstacle à toute modification future qui pourrait s'avérer nécessaire. Nous souhaitons seulement éviter la répétition inutile de ces pénibles expériences et erreurs du passé, qui furent parfois le résultat d'une trop grande concentration d'argent et de pouvoir. Tout ce qu'on peut dire, c'est qu'on n'a pas encore trouvé de façon praticable de transformer le Conseil des Services généraux en société de service active et « qui réponde à tous les besoins ».

¹ En 2015, 90 % des administrateurs vivent « à l'extérieur de la ville ».

Neuvième Concept

De bons chefs, de même que des méthodes saines et appropriées pour les choisir, sont indispensables, à tous les niveaux de service, pour notre fonctionnement et notre sécurité futurs. Il est indispensable que l'orientation fondamentale des services mondiaux, d'abord assurée par les fondateurs des AA, soit maintenant assumée par les administrateurs du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes.

Peu importe avec quel soin nous établissons les principes et les relations dans notre structure de service, peu importe comment nous réussissons à répartir autorité et responsabilité, le fonctionnement de cette structure ne peut pas être meilleur que la performance personnelle de ceux et celles qui doivent en assurer la permanence et le fonctionnement. De bons dirigeants ne peuvent pas fonctionner adéquatement dans une structure mal conçue. Et des dirigeants faibles risquent de ne rien faire du tout, même dans la meilleure des structures. Cependant, à partir du moment où l'on a mis sur pied une structure fondamentale solide, on peut considérer ce travail comme terminé, à part quelques améliorations à l'occasion.

Avec le *leadership*, nous aurons un problème constant. On peut avoir aujourd'hui de bons dirigeants et les avoir perdus demain. Pourvoir notre structure de travailleurs compétents et bien disposés sera une activité incessante. Il s'agit donc d'un problème qui, par sa nature, ne peut pas être résolu de façon permanente. Nous devons constamment rechercher les bonnes personnes pour nos nombreuses tâches de service. Puisque notre efficacité à venir doit ainsi dépendre de générations de dirigeants constamment renouvelées, il semble souhaitable, à ce stade-ci, que nous nous appliquions à définir ce que nous entendons par « bon dirigeant » dans les services ; que nous indiquions avec soin, à chaque niveau, surtout à celui du Conseil des Services généraux, quelles compétences particulières seront toujours exigées ; et que nous passions en revue nos méthodes actuelles de recherche et de sélection des dirigeants.

Rappelons-nous d'abord que notre structure de service repose sur le dévouement et la compétence de milliers de représentants auprès des Services généraux (RSG), de centaines de représentants de districts auprès de leurs régions (RDR) et de près d'une centaine de délégués. Toutes ces personnes sont les agents directs des groupes des AA ; elles sont le lien indispensable entre notre association et son service mondial ; elles sont les principales représentantes de la conscience de groupe des AA. Sans leur soutien et leur travail, nous ne pourrions pas du tout fonctionner de façon permanente.

Les groupes des AA, donc, au moment de choisir leur RSG, devraient avoir ces faits bien en mémoire. Il ne faudrait pas oublier que *seuls les RSG*, dans des réunions de district (ou de comité électoral) peuvent nommer les représentants de districts et, au bout du

compte, les délégués. Par conséquent, les groupes doivent apporter beaucoup de soin au choix de ces représentants et éviter les méthodes hasardeuses. Les groupes qui n'ont pas de représentant devraient être encouragés à s'en choisir un. Il semble persister, dans ce domaine, une certaine faiblesse. L'amélioration recherchée passera sans doute par un plus grand degré d'attention, de responsabilité et d'éducation.

Au moment de se réunir en assemblée pour élire les délégués, les RSG devront faire preuve d'encore plus d'attention et de dévouement. Les ambitions personnelles devront être mises de côté, les disputes et la controverse, oubliées. « Quelles sont les personnes les plus qualifiées que nous puissions élire ? » Voilà quelle devrait être la préoccupation de tous.

Jusqu'à maintenant, la méthode décrite dans notre Troisième élément d'héritage, et qui consiste à élire les délégués avec deux tiers des votes ou par tirage au sort, s'est avérée tout à fait satisfaisante. Ce système de désignation a grandement réduit les frictions politiques et permet à chaque délégué de sentir qu'il ou elle est vraiment un serviteur mondial plutôt que le gagnant d'un concours. Nos méthodes du Troisième élément d'héritage nous ont généralement donné, comme représentants de districts aussi bien que comme délégués, des personnes d'un haut niveau de dévouement et de compétence. Dans ce domaine, nous nous portons bien. Nos assemblées régionales n'ont qu'à poursuivre leur travail dans un esprit attentif et désintéressé.

Nous devrions mentionner ici que certains membres doutent encore de la validité du choix par tirage au sort, soulignant que ce n'est pas toujours la meilleure personne qui l'emporte. Il faut répondre à cela que, chaque fois que nous avons délaissé la méthode « des deux tiers ou du tirage au sort » pour désigner les délégués, il y a eu un sentiment de défaite et de trouble dans le camp de la minorité, que ne vient même pas près de compenser l'avantage qu'il y a à élire, en apparence, la meilleure personne. En fait, la personne qui vient au deuxième rang peut souvent être un aussi bon délégué – quand ce n'est pas meilleur – que le candidat choisi par l'assemblée.

Nous en arrivons maintenant au thème central du présent Concept : Quelle est la meilleure façon de renforcer la composition et l'autorité du futur conseil d'administration, celui qui, dans les années à venir, devra assurer l'orientation principale des AA au niveau de l'administration du service mondial, le bureau de direction qui aura, en fait, à assumer presque toutes mes anciennes fonctions et responsabilités se rapportant aux services mondiaux des AA ?

Comme nous le faisons remarquer précédemment, le transfert de fait de mon autorité et de ma responsabilité aux administrateurs s'est effectué sur une longue période de temps. Je suis toujours là, exerçant une fonction de conseiller ; il me reste également quelques travaux à terminer (par exemple, l'élaboration de ces Concepts), à la suite du congrès de Saint-Louis en 1955. Mais il est proche le temps où je devrai me retirer de presque toute activité de service mondial. C'est la raison pour laquelle, en ce moment, je désire grandement faire tout en mon pouvoir pour renforcer la composition administrative et l'orientation des AA de notre Conseil des Services généraux, de manière à ce que les futurs administrateurs soient plus à même de faire face aux dangers et problèmes qui, n'en doutons pas, surgiront avec le temps.

J'éprouve une admiration sans bornes pour ce que les administrateurs alcooliques et non alcooliques ont fait pour nous tous. Pendant l'enfance et l'adolescence de notre association, nous n'aurions pas pu trouver, structurellement, de meilleur aménagement que celui que nous avons eu. En considérant cette réussite, de nombreux membres des AA pensent naturellement que ce qui était bon dans le passé sera sûrement bon pour l'avenir, que tout changement dans les méthodes de nomination, dans la proportion d'administrateurs alcooliques et non alcooliques ou dans la composition actuelle du Conseil s'avérera plus dangereux qu'avantageux.

Mais le changement s'est toujours imposé à nous et continue de le faire. Par exemple, c'est sans le soutien d'une conférence de délégués qu'a fonctionné notre Conseil, pendant toutes ces années entre 1938 et 1951. Mais on a fini par se rendre compte, avec réticence, que ces administrateurs, passablement peu connus et pas souvent rencontrés, ne pouvaient pas continuer sans un lien permanent avec les AA, ce que le Dr Bob et moi ne pouvions leur assurer indéfiniment. Ça ne nous faisait pas plaisir d'envisager ce changement, mais il le fallait. Le conseil d'administration se devait d'être solidement ancré dans les AA, sans quoi il aurait pu s'effondrer un jour. La Conférence *devait* voir le jour.

Ce changement transforma en profondeur la situation des administrateurs. Leur ancienne autorité se trouva modifiée : ils furent fermement rattachés aux AA et devinrent ainsi directement responsables envers notre association. Personne aujourd'hui ne remet en question ce changement capital, grâce auquel, comme chacun peut le constater, nous avons maintenant une protection essentielle pour l'efficacité du service et la sécurité future des AA. L'expérience a réfuté l'argument selon lequel les changements provoqués par de nouvelles circonstances sont nécessairement dangereux.

Nous sommes maintenant à la veille d'un autre grand changement. Bien que nous ayons déjà résolu le problème de l'autorité des administrateurs, de leur responsabilité et de leur lien avec les AA, *nous n'avons en aucune façon résolu, selon moi, la question du rôle futur du Conseil dans la direction des services.* Je suis donc profondément convaincu qu'on devrait accroître considérablement la force du Conseil dans l'administration et la direction des AA, que ces améliorations et d'autres encore peuvent placer les administrateurs dans une bien meilleure posture, sur les plans pratique et psychologique, et que de tels changements seront vraiment nécessaires pour faire face aux nouvelles circonstances qui suivront certainement mon propre retrait de la direction des services.

Les historiens reconnaissent que le transfert de l'autorité des premiers dirigeants à leurs successeurs est toujours un moment crucial dans la vie d'une société. Le temps est maintenant venu de faire face à cette difficile question de la direction, à ce problème du transfert des pouvoirs.

* * *

Voyons enfin quelles devraient être les qualités personnelles précises d'un dirigeant du service mondial. Au cas où cela serait d'une quelconque utilité pour les générations futures de serveurs de confiance, je propose ici, sur le sujet, une opinion publiée en 1959, dans la revue Grapevine.

LE LEADERSHIP CHEZ LES AA : UN BESOIN TOUJOURS VITAL

Aucune organisation ne peut fonctionner adéquatement sans une direction compétente à tous les niveaux et les AA ne font pas exception à la règle. Il faut dire, cependant, que nous, membres des AA, caressons parfois l'idée que nous pouvons bien nous débrouiller sans beaucoup de leadership personnel. Nous sommes capables de tourner la conception traditionnelle des « principes au-dessus des personnalités » au point qu'il n'y aurait plus de personnalité du tout dans la direction. Ceci nous donnerait des automates, sans visage, cherchant à plaire à tout le monde sans distinction.

À d'autres moments, nous sommes tout aussi capables d'exiger que les chefs des AA soient nécessairement des personnes qui ont un jugement et une moralité à toute épreuve, et qui sont une grande source d'inspiration ; des gens très capables, des exemples en tout, et presque infaillibles.

Il va sans dire que le vrai leadership doit s'exercer quelque part entre ces deux extrêmes utopiques d'excellence. Chez les AA, certainement, aucun chef n'est sans visage, ni aucun d'eux n'est parfait. Heureusement, notre association n'est pas dépourvue de vrai leadership, qu'il s'agisse de ceux qui servent aujourd'hui ou des chefs de file de demain, au fur et à mesure que chaque nouvelle génération de membres compétents s'amène en masse. Nous avons en abondance des hommes et des femmes que leur dévouement, leur équilibre, leur prévoyance et leurs compétences particulières rendent aptes à relever le moindre défi de service. Nous n'avons qu'à rechercher ces gens et à nous fier à eux pour nous servir.

Quelque part dans nos publications, il y a une phrase qui dit : « Nos chefs ne sont pas mandatés pour mener, mais pour donner l'exemple. » Et nous leur disons effectivement : « Vous agissez en notre nom, mais vous n'êtes pas nos patrons. »

Un leader chez les AA, c'est donc un homme ou une femme qui peut personnellement mettre en pratique des principes, des orientations et des plans d'action, avec suffisamment de dévouement et d'efficacité pour que nous ayons tous le désir de l'appuyer et l'aider dans son travail. Si un leader abuse indûment de son autorité, nous nous rebellons ; mais quand il prend des ordres avec trop de soumission sans exercer son jugement, alors il n'est pas vraiment un chef...

D'un bon leadership naissent des projets, des orientations et des idées pour améliorer le Mouvement et ses services. Mais dans les situations nouvelles et importantes, un bon leader prendra conseil auprès de plusieurs sources avant de prendre une décision et d'agir. Il se rappellera aussi qu'un bon projet ou une idée peut venir de n'importe qui, n'importe où. Conséquemment, il mettra souvent de côté ses projets préférés pour de meilleurs, et il en donnera le crédit à qui de droit.

Un bon leader ne passe jamais ses responsabilités à quelqu'un d'autre. Une fois assuré qu'il a ou qu'il peut obtenir l'appui général suffisant, il prend ses propres décisions et les met à exécution sans délai, pourvu évidemment que son action ne déborde pas le cadre défini de son autorité et de sa responsabilité.

Il y a le *politicailleur*, qui passe son temps à essayer de « donner aux gens ce qu'ils veulent ». Un homme d'état sait déterminer avec soin quand il faut agir ainsi et quand il ne le faut pas. Il sait que même de vastes majorités, quand elles sont perturbées ou mal informées, peuvent à l'occasion faire totalement fausse route. En pareille circonstance, lorsque l'enjeu est vital, la direction a toujours le devoir, même si elle est très en minorité, de s'opposer à la marée, d'utiliser toute son autorité et sa force de persuasion pour amener un changement.

Rien, cependant, ne peut être aussi fatal au leadership que l'opposition pour l'opposition. Il ne faut jamais dire : « nous le ferons comme nous le voulons, ou nous ne ferons rien du tout. » Ce genre d'opposition est souvent suscitée par un orgueil aveugle ou par une mauvaise humeur qui nous pousse à contrer quelqu'un ou quelque chose. Il y a aussi l'opposition qui vote en disant : « Non, nous n'aimons pas ça », sans jamais donner de raison valable. Cela ne peut pas fonctionner. Quand on lui demande de se prononcer, un bon leader doit toujours donner ses raisons, et elles doivent être bonnes.

Un leader doit aussi reconnaître que même des gens très orgueilleux ou en colère ont parfois tout à fait raison, alors que des gens calmes et humbles se trompent entièrement.

Ce sont là des exemples concrets du discernement et de la réflexion prudente dont le vrai leader doit toujours essayer de faire preuve.

Une autre qualité d'un bon leader, c'est la capacité de faire des compromis, de les accepter de bon cœur s'ils sont de nature à faire progresser une situation vers la bonne direction. Pour les ivrognes que nous sommes, partisans du « tout ou rien », il est difficile de faire des compromis. Pourtant, nous ne pouvons oublier que le progrès résulte presque

toujours d'une *suite de compromis avantageux*. Par ailleurs, nous ne pouvons pas toujours faire des compromis. De temps à autre, il est vraiment nécessaire de ne pas démorde de ses convictions tant que la question n'a pas été tranchée. Ce sont là des situations où il faut choisir le moment favorable et user de discernement quant aux mesures à prendre...

Un leader doit souvent faire face à des critiques sévères, parfois pendant de longues périodes. C'est un test décisif. Il y a toujours la critique constructive, de la part de nos amis, bien sûr. Nous devrions toujours les écouter attentivement et accepter qu'ils nous fassent changer d'avis, totalement ou partiellement. Souvent, aussi, nous devons indiquer notre désaccord et tenir à nos idées sans perdre leur amitié.

Mais il y a aussi ceux que nous aimons appeler nos critiques « destructeurs », ceux qui bousculent, qui lancent des accusations, les « politiciens ». Peut-être sont-ils violents, malveillants. Ils crachent à pleine bouche des rumeurs, des potins et des ragots pour avoir raison – tout ça, bien sûr, pour le bien des AA ! Mais nous avons fini par apprendre, dans AA, que ces gens, qui sont peut-être un petit peu plus malades que la plupart d'entre nous, peuvent très bien être sans emprise sur nous, surtout si nous savons comment nous comporter à leur égard.

Nous devrions tout d'abord écouter attentivement ce qu'ils ont à dire. Parfois, tout ce qu'ils disent est vrai ; à d'autres moments, une partie seulement. Mais, la plupart du temps, ils se racontent à eux-mêmes des histoires. Si nous sommes visés, il peut s'avérer aussi désagréable d'entendre toute la vérité que seulement une partie de la vérité ou pas de vérité du tout. Voilà pourquoi nous devons les écouter attentivement, car, s'ils ont entièrement ou partiellement raison, alors nous devrions leur être reconnaissants, faire notre examen de conscience et admettre nos torts. Si ce ne sont que des histoires, alors on n'en tient pas compte. Ou encore, on peut mettre cartes sur table et tenter de les persuader. En cas d'échec, il nous reste à déplorer qu'ils soient trop malades pour entendre et à laisser tomber toute l'affaire. Il existe peu de moyens qui soient meilleurs, pour apprendre à nous connaître nous-mêmes et à nous forger une véritable patience, que les épreuves auxquelles nous soumettent ces membres habituellement bien intentionnés, mais dans l'erreur. La bouchée est toujours grosse à avaler et, parfois, nous n'y arrivons pas ; mais nous devons continuer d'essayer.

Nous en venons maintenant à la très importante qualité de la *vision*. Selon moi, la vision est cette capacité de bien évaluer tant l'avenir immédiat que le futur à long terme. Pour certains, ce genre d'exercice peut sembler hérétique, dans un mouvement où on ne cesse de répéter : « Un jour à la fois. » Mais ce qu'exprime ce précieux slogan, c'est surtout que, dans les domaines mental et émotif de notre vie, nous devons éviter de nous morfondre sur notre passé et de rêver en couleur pour l'avenir.

Que ce soit comme individus ou en tant qu'association, nous nous créerons certainement des problèmes si nous rejetons toute la tâche de la planification du lendemain sur une sottise idée de ce qu'est la Providence. La vraie Providence divine nous a pourvus, nous les êtres humains, d'une grande capacité de prévoyance et Dieu, de toute évidence, attend de nous que nous nous en servions. Nous devons, par conséquent, distinguer les châteaux en Espagne de l'utilisation bien réelle de notre faculté de sage prévoyance. Cela pourrait faire la différence entre le progrès pour l'avenir et un malheur imprévu.

La vision est donc l'essence même de la prudence, une vertu essentielle s'il en est. Bien sûr, nous risquons de nous tromper souvent dans nos prévisions, en tout ou en partie, mais ça vaut mieux que de refuser de réfléchir.

Il y a divers aspects à l'établissement de prévisions. D'abord, nous cherchons la signification de l'expérience passée et présente. Puis nous en tirons une idée ou une orientation provisoire. En nous tournant vers le futur à court terme, nous tâchons de voir comment

notre idée ou notre orientation pourrait fonctionner. Ensuite, nous nous demandons comment nous pourrions appliquer nos idées et nos orientations selon les nombreuses circonstances différentes qui pourraient survenir à plus long terme. Quand une idée nous semble un bon pari à faire, on l'essaie – à titre expérimental, si possible. Par la suite, on réévalue la situation pour voir si notre prévision était juste.

C'est ici que nous aurons peut-être à prendre une décision importante. Notre politique ou notre projet continue peut-être de bien se comporter à l'essai. Pourtant, nous devrions évaluer soigneusement quels pourraient être ses conséquences à long terme. Les avantages à court terme d'aujourd'hui risquent-ils, demain, de faire boomerang et de se transformer en un lourd passif ? Nous serons presque toujours tentés de saisir les avantages immédiats et d'oublier complètement les dangereux précédents et les conséquences que nous pourrions, par le fait même, engendrer.

Ce ne sont pas là des théories fantaisistes. Nous nous sommes rendu compte que nous devons constamment nous servir de ces principes de prévoyance, surtout au niveau des services mondiaux, où les enjeux sont grands. Par exemple, dans le domaine des relations publiques, il nous faut prévoir la réaction, tant des groupes des AA que du public en général, aussi bien à court terme qu'à long terme. Il en va de même pour nos publications. Nous devons établir, pour nos finances, des prévisions budgétaires. Nous devons penser nos besoins de service en fonction de la conjoncture économique, de la capacité des groupes et de leur désir d'y contribuer. Pour beaucoup de ces questions, nous devons tenter, souvent, de penser des mois et des années à l'avance.

En fait, les Douze Traditions des AA au complet furent d'abord une question de prévision et de vision pour l'avenir. Il y a plusieurs années, par exemple, l'idée d'un mouvement des AA autonome, sur le plan financier, fit lentement son chemin. À certains moments, des dons venant de l'extérieur avaient occasionné des troubles, qui furent suivis d'autres difficultés. Nous avons donc commencé à élaborer une politique de refus des « contributions venant de l'extérieur », car nous soupçonnions maintenant que de grosses sommes de ce genre auraient tendance à nous rendre irresponsables et pourraient nous éloigner de notre but premier. Finalement, nous nous sommes rendu compte qu'à la longue l'argent de l'extérieur pouvait réellement nous ruiner. À ce moment-là, ce qui n'avait d'abord été qu'une idée ou une orientation générale se cristallisa en une Tradition des AA. Nous voyions bien que nous devons sacrifier les avantages immédiats à la sécurité à long terme.

Pour l'anonymat, ce fut la même chose. Quelques manquements publics nous avaient semblé bons. Mais nous avons vu, bientôt, que plusieurs manquements de ce genre pourraient causer des ravages parmi nous. C'est ainsi que ça se passait : d'abord une idée ; puis une orientation, à titre d'expérience ; ensuite une ligne de conduite ferme ; et, enfin, une conviction profonde – une vision pour l'avenir.

C'est comme ça que nous évaluons l'avenir et un serviteur mondial responsable doit être très prodigue de cette activité vitale. Il s'agit d'une qualité essentielle, surtout pour nos administrateurs. À mon avis, la plupart d'entre eux devraient être choisis seulement s'ils ont déjà fait la preuve de leur aptitude à la prévoyance dans leur propre entreprise ou dans leur carrière professionnelle.

Toutes ces qualités – tolérance, responsabilité, souplesse et prévoyance – seront constamment requises de nos chefs, à tous les niveaux de service chez les AA. Les principes de direction seront toujours les mêmes, peu importe l'importance de nos activités.

Cela pourrait ressembler à une tentative de définir un type de membre des AA supérieur, avec des privilèges particuliers, mais il n'en est rien. En réalité, nous reconnaissons tout simplement que nous avons de multiples talents. Le chef d'orchestre n'est pas nécessairement habile en finances ou en prévisions. Et, de même, il y a fort à parier qu'un bon ban-

quier pourrait difficilement être un excellent musicien. Alors, quand il s'agit de leadership, chez les AA, tout ce que nous disons, c'est que nous devrions choisir nos chefs en fonction du meilleur talent disponible.

Même si cet article fut d'abord rédigé sur le thème du leadership dans le service mondial, il n'est pas impossible que certaines des suggestions qu'il contient puissent être utiles à quiconque prend une part active à la vie de notre association.

Ceci est particulièrement vrai dans le domaine de la Douzième Étape, où nous sommes presque tous engagés activement. Chaque parrain ou marraine est un leader. Les enjeux pourraient difficilement être plus grands, avec, dans la balance, une vie humaine et, en général, le bonheur d'une famille tout entière. Ce que dit ou fait le parrain, sa capacité de prévoir les réactions du candidat, sa façon de se présenter, son choix du moment, son habileté à faire face à la critique et l'exemple spirituel qu'il donne à son candidat, ce sont là toutes des qualités de leadership, qui peuvent faire la différence, parfois entre la vie et la mort.

Remercions Dieu que l'association des Alcooliques anonymes ait autant de leadership dans toutes ses affaires.

Dixième Concept

À chaque responsabilité de service doit correspondre une autorité équivalente, dont l'étendue sera bien définie, que ce soit par la tradition, par une résolution, par une description de tâche précise ou par des statuts et règlements appropriés.

Presque tous les gouvernements et sociétés, aujourd'hui, font montre de manquement grave au principe judicieux qui dit que *chaque responsabilité active* devrait être accompagnée d'une *autorité équivalente* pour mieux s'en acquitter.

C'est la raison pour laquelle nous nous sommes donné tant de mal, dans les sections précédentes, pour définir les différents niveaux d'autorité et de responsabilité des groupes des AA, de la Conférence, du Conseil et des sociétés de service, nous assurant, chaque fois, que l'autorité correspondait à la responsabilité. Ensuite, nous avons essayé d'indiquer quels devaient être les rapports entre ces divers niveaux, de manière à maintenir le principe dans toute la structure.

L'une des principales caractéristiques de toute bonne organisation, c'est qu'elle s'assure d'un fonctionnement harmonieux et efficace en établissant, entre ses différents départements et employés, des relations telles que chacun sait ce que sont effectivement des responsabilités et l'autorité correspondante. À moins que ces prérogatives ne soient définies clairement, à moins que ceux qui détiennent l'autorité suprême ne soient prêts à déléguer leur pouvoir de façon appropriée, dans le but de maintenir un fonctionnement adéquat, à moins que ceux qui détiennent cette autorité déléguée ne se sentent à même de l'utiliser en toute liberté, comme des serviteurs de confiance, et à moins qu'il n'y ait une procédure précise pour interpréter et trancher les situations ambiguës, alors les affrontements personnels, la confusion et l'inefficacité seront inévitables.

Cette question de la responsabilité nécessairement accompagnée d'une autorité équivalente est tellement importante qu'il ne serait pas inutile de récapituler ce qu'on en a dit jusqu'à maintenant, tout en profitant de l'occasion pour se donner une vue d'ensemble de notre structure tout entière, pour mieux voir comment fonctionne et devra toujours fonctionner ce principe dans chacune de nos activités et de nos attitudes.

Comme première caractéristique, il doit y avoir, dans toute structure fonctionnelle, un point, ou une série de points, où se trouve une responsabilité suprême et, donc, une autorité suprême. Nous avons déjà vu comment, dans les services mondiaux des AA, ce type de responsabilité et d'autorité ultimes réside dans les groupes des AA eux-mêmes, lesquels, à leur tour, allouent une partie de leur autorité suprême à la Conférence et au Conseil des Services généraux.

Nous avons vu comment les délégués à la Conférence, représentants directs des groupes, sont, en fait, en situation d'autorité absolue par rapport aux administrateurs du Conseil, comment ces derniers détiennent une autorité suprême sur les sociétés de service, AA World Services, Inc. et The AA Grapevine, Inc., qui sont l'entière propriété du Conseil des Services généraux, et comment, de la même manière, les directeurs de ces sociétés

de service constituent l'autorité suprême pour leur personnel administratif, lui-même en situation d'autorité sur ses employés.

Le principe de l'autorité suprême apparaît de façon évidente tout au long de notre structure et il est nécessaire qu'il en soit ainsi. Il faut bien, dans toutes nos affaires et nos activités de service, que nous puissions nous tourner *quelque part*, pour la responsabilité finale. Chaque employé, chaque catégorie de serviteur a besoin de l'autorité suprême pour savoir qui est le patron et où il se trouve.

Par conséquent, si l'autorité suprême n'est pas clairement délimitée par la délégation de pouvoir, nous obtenons alors le résultat opposé. Si l'autorité n'était pas déléguée, les groupes donneraient des instructions à leurs délégués pour chaque vote important ; les délégués, de même, transformeraient le Conseil en un timide comité à qui on donnerait des directives catégoriques sur à peu près tout ; les administrateurs, alors, se poseraient en directeurs uniques des entités de service et se mettraient à les diriger avec des instructions ; les dirigeants de ces filiales deviendraient des petits tsars donnant des ordres aux employés. Bref, le mauvais usage de l'autorité suprême aboutirait ainsi à une dictature dans laquelle à peu près toutes les catégories de serviteurs des AA auraient de vastes responsabilités, mais pas de pouvoir réel ou certain, donc pas de possibilité de prendre des décisions efficaces et d'exercer son leadership. La tyrannie et l'irresponsabilité, à des degrés divers, seraient le prix à payer.

Il apparaît donc clairement qu'on ne peut user de l'autorité suprême qu'avec discernement. En fait, on ne devrait pratiquement jamais faire usage de toute cette autorité suprême, *sauf en cas d'urgence*, laquelle survient habituellement soit quand l'autorité déléguée s'est mise à faire défaut, soit quand il faut la réorganiser parce qu'elle est devenue inefficace ou parce qu'elle excède constamment son mandat et sa fonction. Par exemple, si les groupes ne sont pas satisfaits de la Conférence, ils peuvent toujours élire de meilleurs délégués ou ne plus envoyer de fonds. S'il le faut, les délégués peuvent blâmer ou réorganiser le Conseil. Les administrateurs peuvent en faire autant avec les sociétés de service. Chacune de ces filiales peut, si elle n'est pas satisfaite du travail accompli par ses cadres ou par ses employés, licencier les uns et les autres, à sa guise.

Ce sont là des façons *appropriées* de faire usage de *l'autorité suprême*, car elles permettent de s'acquitter correctement d'une responsabilité vraiment finale. *L'influence* de l'autorité suprême doit constamment se faire sentir, mais il est tout à fait évident que, quand *l'autorité déléguée fonctionne bien*, on ne devrait pas intervenir à tout bout de champ, sans quoi ceux qui ont à prendre les responsabilités courantes se décourageront parce que l'autorité nécessaire à leur travail sera soumise à des intrusions arbitraires et qu'ainsi leur responsabilité de fait sera plus grande que leur autorité réelle.

Comment avons-nous réussi, *structurellement*, à restreindre la tendance humaine et naturelle de ceux qui détiennent l'autorité suprême à usurper et à s'approprier l'autorité déléguée et l'autorité de fonctionnement ? Eh bien, ça n'a pas été facile et il a fallu plusieurs mécanismes structurels pour y arriver. Passons-les en revue et voyons comment ils s'appliquent.

Nous avons tenté d'établir, à chaque niveau de notre structure, des définitions précises de l'autorité et de la responsabilité. Nous y sommes parvenus grâce à : a) des moyens légaux ;

b) des moyens traditionnels ; c) des principes permettant d'interpréter et de résoudre facilement des situations douteuses et conflictuelles, dans les faits ou en apparence seulement.

Prenons, à titre d'exemple, les Statuts de la Conférence. Ils ne constituent pas un instrument légal, mais, en réalité, ils sont la base d'un contrat entre les groupes des AA et leur Conférence. Ils disent clairement, en termes généraux, que les groupes des AA ont délégué une partie de leur autorité suprême et toute l'autorité de fonctionnement nécessaire à la Conférence, laquelle comprend les administrateurs et des représentants des services. On suggère également, dans les présents articles, que chaque membre de la Conférence, au moment d'un vote final, ait le droit de se prononcer selon sa propre conscience ; que la Conférence même se voie accorder le privilège, en vertu du « Droit de décision », de choisir les affaires dont elle décidera elle-même et celles qu'elle renverra aux groupes pour qu'ils en discutent, expriment leur avis et donnent leurs directives. Ce sont là des définitions traditionnelles susceptibles de faire obstacle à la tendance naturelle des groupes à donner trop d'instructions à leurs délégués. De cette manière, la Conférence a une autorité égale à sa responsabilité réelle.

Étudions maintenant le cas des administrateurs. Dans les sections précédentes, nous avons démontré clairement que, bien que la Conférence détienne l'autorité suprême, le Conseil, la plupart du temps, doit insister sur son droit légal d'administrer nos activités de service. Ce droit légal a, de plus, été renforcé et son usage, encouragé par le « Droit de décision » traditionnel. Nous reconnaissons également, dans ces articles, que les administrateurs ont le droit, légalement, d'opposer leur veto à la Conférence, dans les rares occasions où ils jugeront nécessaire de le faire. Nous avons ainsi assuré au Conseil des Services généraux une autorité administrative égale à leur responsabilité réelle. Ceci, bien sûr, sans renier en aucune façon l'autorité suprême de la Conférence ou des délégués, au cas où il faudrait absolument émettre, à l'endroit des administrateurs, des directives ou des critiques, ou réorganiser le Conseil. À noter, également, que la position des administrateurs se trouve renforcée aussi par leur participation active (avec droit de vote) à la Conférence et par leur statut de principaux administrateurs des affaires mondiales des AA.

De la même manière, on a pris grand soin d'assurer aux directeurs des AA World Services, Inc. et de The AA Grapevine, Inc., une ample autorité de fonctionnement, proportionnelle à leur responsabilité, dans la conduite des activités de service courantes. Leurs droits sont légalement protégés par les dispositions des Statuts de leurs sociétés respectives et renforcés par la tradition qui veut que le Conseil élise à chacun des bureaux de direction des experts n'ayant pas le statut d'administrateurs. Sans compter que le « Droit de décision » traditionnel ajoute encore à leur position. On a également, dans ces Concepts, souligné le danger qu'il y aurait à faire à nouveau du Conseil des Services généraux une société active « divisée en départements ».

Voilà les précautions peu communes que nous avons prises pour maintenir l'autorité de fonctionnement et l'intégrité des sociétés de service elles-mêmes. Ces garanties sont rendues nécessaires par le fait que le Conseil des Services généraux est le propriétaire de ces filiales. Par conséquent, l'autorité des administrateurs sur ces sociétés est non seulement suprême, mais également absolue, à partir du moment où les administrateurs décident

qu'il en est ainsi. Ils peuvent, à tout moment, élire de nouveaux bureaux de direction ; ils sont maîtres des budgets et ils peuvent retenir les fonds de roulement. Tous ces pouvoirs sont justes et nécessaires. Néanmoins, tant que les choses vont bien, il est très important que le Conseil évite d'intervenir indûment dans les affaires de ces entités ou d'usurper leur autorité active. Voilà pourquoi nous avons mis tant de soin à l'élaboration des définitions de l'autorité déléguée.

Dans une large mesure, les comités permanents du Conseil des Services généraux – Politique, Finances, Relations publiques et autres – ont le même genre de latitude. Selon le principe du « Droit de décision », chaque comité principal peut décider de disposer de certaines affaires lui-même et d'en renvoyer d'autres au Conseil. La position de ces comités se voit également renforcée par la nomination en leur sein d'une bonne part de membres qui ne sont pas des administrateurs. Encore une fois, nous avons essayé de donner à ces comités une autorité égale à leur responsabilité.¹

Nous en sommes maintenant à la question des conflits d'autorité et à la manière de les résoudre. La plupart des conflits ordinaires dans les services courants sont faciles à résoudre, car nous avons pourvu les sociétés de service et les comités permanents du Conseil d'un mécanisme de communication commode. Par exemple, un représentant des AA World Services assiste à chaque réunion des bureaux de direction ou du personnel de Grapevine, et vice versa. Le Comité de politique générale inclut toujours un ou plusieurs membres du Comité des finances et du budget, et vice versa. Une telle imbrication facilite la communication, car, ainsi, chaque entité est au courant de ce que fait l'autre. Cet aménagement pratique aplanit de nombreux conflits d'autorité, mais pas tous.

Supposons, par exemple, qu'il s'agisse de l'élaboration et de l'application d'une importante politique des AA. Pareille matière, bien sûr, relève du Comité de politique générale, qui prend sur lui de planifier et de faire des recommandations au Conseil.

Supposons, maintenant, qu'une somme d'argent considérable soit nécessaire. Dans ce cas, il faudra également soumettre le projet à l'examen du Comité des finances et du budget. Si ce dernier estime que la dépense est justifiée et conforme au budget global, il avise le Comité de politique générale d'aller de l'avant et de faire ses recommandations aux administrateurs. Si, par contre, le Comité des finances et du budget s'oppose, alors il doit déposer ses objections devant les membres du Conseil, qui régleront la question. Ou, s'ils le jugent nécessaire, les administrateurs porteront la question devant la Conférence.

Ce principe de compétence principale et de compétence secondaire fonctionne aussi dans l'autre sens. Par exemple, si le Comité des finances suggère de grosses dépenses susceptibles d'affecter grandement la pensée et l'orientation des AA, il doit à coup sûr consulter le Comité de politique, même si la compétence principale demeure la sienne, en matière de finances.

¹ Dans les années qui ont suivi ces remarques de Bill sur le Comité de politique générale (voir aussi page 53), la fonction de ce dernier s'est sensiblement modifiée. On le désigne maintenant sous le nom de Séance d'échange de vues et il se réunit trois fois par année, pendant environ deux heures, le samedi qui précède la réunion du Conseil des Services généraux. On y discute des projets à long terme des comités du Conseil et aussi d'autres sujets d'intérêt particulier. Prennent part à la réunion tous les administrateurs, les directeurs et le personnel d'A.A. World Services et du Grapevine, et les membres nommés des comités du Conseil.

Il faut donc établir, pour toutes ces questions d'autorité conjointe ou conflictuelle, une compétence principale. La compétence secondaire sera entendue et, peu importe le problème, on saura clairement quelle partie de la structure tranchera la question. Bien entendu, on ne devra pas surcharger les administrateurs avec le règlement de conflits de moindre importance. *Mais le lieu de la décision finale devrait toujours être clairement déterminé.*

Il faut éviter à tout prix l'administration à deux têtes de toute affaire ou politique. L'autorité ne peut jamais être divisée en deux moitiés égales. C'est vraiment dans ses mécanismes exécutifs qu'une structure risque le plus d'être touchée par ce genre d'autorité partagée ou d'administration à deux têtes. La nécessité d'éviter à tout prix ce genre de situation sera étudiée dans le Onzième Concept.

En plus des méthodes utilisées pour doter la responsabilité déléguée d'une autorité déléguée correspondante, nous avons deux garanties supplémentaires : le « Droit d'appel » et le « Droit de pétition ». Comme nous le savons, une faible majorité peut très bien se constituer elle-même en pseudoautorité suprême, alors que, souvent, il ne devrait pas en être ainsi. Nous nous servons donc des principes d'appel et de pétition pour permettre à toute minorité et à tout employé faisant son travail d'être doté d'une autorité et d'un statut proportionnels à sa responsabilité.

En résumé, assurons-nous que nous aurons toujours en abondance une autorité suprême et finale, pour corriger ou réorganiser, mais assurons-nous également que tous nos serviteurs de confiance auront une autorité clairement définie et appropriée, pour effectuer leur travail quotidien et pour s'acquitter de leurs responsabilités non moins clairement définies.

Tout cela est implicitement contenu dans la Deuxième Tradition, où nous retrouvons la « conscience de groupe », qui représente l'autorité suprême, et les « serviteurs de confiance » l'autorité *déléguée*. L'une ne va pas sans l'autre. Nous savons très bien que c'est seulement au moyen de concepts soigneusement définis et grâce au respect mutuel que nous pourrons maintenir un juste et harmonieux équilibre fonctionnel entre les deux.

Onzième Concept

Les administrateurs, qui ont la responsabilité finale de la gestion du service mondial des AA, devraient toujours s'entourer des comités permanents, directeurs, cadres, employés et conseillers les plus compétents possible. Il est donc très important d'apporter le plus grand soin à la composition de ces comités de base et conseils de service, aux compétences personnelles de leurs membres, à la façon de les sélectionner et d'établir des systèmes de rotation et de corrélation entre les divers services, aux droits et devoirs particuliers des cadres, membres du personnel et conseillers, de même qu'à l'établissement de critères appropriés pour la rémunération de ces employés qualifiés.

Le succès à long terme de notre Conseil des Services généraux reposera non seulement sur les qualités des administrateurs eux-mêmes, mais aussi presque autant sur le leadership compétent et l'association harmonieuse de ces membres des comités, non-administrateurs, et de ces directeurs, cadres et employés des sociétés de service, qui tous doivent faire fonctionner les services mondiaux des AA. Leur compétence et leur dévouement construiront notre structure de service, alors que l'absence de ces qualités la détruira. En fait, notre dépendance ultime, envers eux, sera toujours très grande.

Plus encore que la plupart des administrateurs, ces serviteurs seront en prise directe avec les AA à travers le monde et leur performance sera constamment exposée. Ils seront responsables de presque toutes les tâches courantes. Ils assureront le fonctionnement de presque tous nos services. D'une part, ils voyageront énormément et, d'autre part, ce sont eux qui accueilleront presque tous les visiteurs au siège social. Ils seront souvent à l'origine de nouveaux projets ou orientations. Certains d'entre eux pourraient même devenir administrateurs. Parce que ce groupe est destiné à devenir le visage du service mondial, la plupart des membres des AA mesureront la valeur de nos services à partir de ce qu'ils verront ou percevront d'eux. Non seulement ces serviteurs *soutiendront*-ils le leadership mondial de nos administrateurs, mais, par la nature même des choses, ils devront le *partager* avec eux.

Fort heureusement, nous avons déjà une solide structure de service, où travaille actuellement un groupe très compétent de serviteurs non administrateurs. Nous n'aurons à apporter que quelques améliorations et modifications mineures à AA World Services, Inc.,

et à The AA Grapevine, Inc., cette dernière étant relativement nouvelle sur la scène de nos services. Les grandes lignes de cette structure sous-jacente sont maintenant bien définies et l'efficacité de cet aménagement, démontré. En quoi donc consiste-t-elle, cette structure ?

Elle se compose des éléments suivants : les cinq¹ comités permanents du Conseil des Services généraux et nos deux sociétés de service actives – AA World Services, Inc. (avec sa division des publications des AA) et The AA Grapevine, Inc. Jetons un coup d'œil sur chacune de ces différentes composantes.

Les comités permanents du Conseil des Services généraux sont : le Comité de mise en candidature, le Comité des finances et du budget, le Comité de l'information publique, le Comité des publications et le Comité de politique générale – ces noms donnant un aperçu direct des responsabilités administratives du Conseil. Ces comités sont nommés annuellement par le président du Conseil des Services généraux et comportent chacun, comme nous l'avons vu, une proportion adéquate d'administrateurs, de non-administrateurs spécialistes du travail à accomplir dans le comité, d'un directeur du siège social et d'un employé.

Le Comité de mise en candidature – Ce comité aide les administrateurs à s'acquitter de leur obligation principale, qui est de voir à ce que toutes les vacances – dans leurs propres rangs ou parmi les postes clés de directeurs, de cadres ou de membres du personnel – soient adéquatement comblées par des membres ou des travailleurs les plus compétents, les plus stables et les plus appliqués possible.

Ce sont les recommandations de ce comité qui, dans une large mesure, détermineront la continuité du succès de nos services. Ses membres auront le mot le plus important à dire dans le choix de nos futurs administrateurs et employés non administrateurs. Une réflexion mûrie, une recherche assidue et des entrevues soignées, le refus d'embaucher des candidats recommandés au hasard, la préparation longtemp à l'avance de candidats adéquats, ce sont là, nécessairement, les principales attitudes et activités du Comité de mise en candidature. On devra fidèlement et constamment résister à toute tentation de hâter ou de brusquer le jugement.

Un autre problème auquel pourrait avoir à faire face ce comité, dans les années à venir, est cette détérioration subtile du calibre du personnel, à cause de la tendance très naturelle et habituellement inconsciente des responsables des candidatures à choisir des individus qui sont quelque peu moins qualifiés qu'eux-mêmes, à peine un peu moins expérimentés ou compétents. Ainsi, quel dirigeant va recommander, pour être son adjoint, quelqu'un qui soit beaucoup plus compétent que lui ? Quels sont les cadres qui vont suggérer d'embaucher un nouvel associé dont les compétences soient nettement au-dessus des leurs ? C'est plutôt le contraire qui se produira. Les agences gouvernementales, les institutions et de nombreuses entreprises commerciales souffrent ainsi d'une détérioration insidieuse, que nous n'avons pas encore connue nous-mêmes. Alors, assurons-nous donc que nous ne la connaissons jamais. Afin d'éviter cette tendance ruineuse, nous devons tous être sur nos gardes, surtout le Comité de mise en candidature, dont la seule et unique tâche est de choisir seulement les meilleurs candidats disponibles pour chaque poste vacant.

Le Comité des finances et du budget — La responsabilité principale de cette entité est

d'éviter que nous devenions handicapés par l'argent ou que nous fassions faillite. S'il y a un endroit où l'argent et la spiritualité *doivent* se mêler, et dans de justes proportions, c'est bien ici. Ce dont nous avons besoin ici, ce sont des membres réalistes, ayant une vaste expérience financière. Un ou deux pessimistes, dans ce comité, pourraient même être utiles, alors que la tendance actuelle est de dépenser plus que l'on a, ou que l'on n'aura jamais. Plusieurs d'entre nous ont un peu trop tendance à voir la vie en rose et à s'écrier, quand on projette un nouveau service des AA plein de promesses : « Au diable l'argent, offrons-nous-le ! » C'est alors que nos responsables du budget sont censés répondre : « Arrêtons-nous, regardons et écoutons. » C'est à ce moment précis que les « économes » entrent dans un affrontement sain et constructif avec les « dépensiers ». La fonction principale de ce comité est donc de voir à ce que les activités de notre siège social demeurent toujours solvables, que les temps soient ou non difficiles.

Ce comité doit chaque année faire une estimation prudente des revenus. Il doit veiller à l'élaboration de projets destinés à augmenter nos revenus. Il verra attentivement et objectivement à éviter les coûts inutiles, le gaspillage et la duplication. Il examinera à la loupe les budgets annuels des dépenses et revenus prévus par AA World Services, Inc. et The AA. Grapevine., Inc., et recommandera des amendements, s'il le juge nécessaire. Il demandera même des révisions budgétaires semestrielles, si la réalité s'écarte trop des prévisions. Il étudiera minutieusement toute nouvelle dépense importante, en se demandant si elle est nécessaire ou souhaitable à ce moment-là, si on peut se la permettre, tout compte fait.

En période de prospérité, ce comité nous incitera fortement à continuer d'ajouter des sommes substantielles à notre fonds de réserve. Sa politique d'investissement, dans ce fonds, visera à nous assurer l'accès immédiat à au moins les deux tiers de notre réserve, en tout temps et sans perte, nous permettant ainsi de faire face à des temps plus difficiles ou même à une catastrophe.

Cela ne veut pas dire que notre Comité des finances et du budget dit toujours « non » et entasse frileusement notre argent. Je me souviens d'une époque où nous avons tellement voulu constituer notre fonds de réserve à partir des revenus des publications, que nous avons laissé les services de bureau se dégrader sérieusement faute de ressources nécessaires pour affronter notre croissance rapide. Les groupes, alors, ont perdu confiance et leurs contributions ont diminué considérablement, chutant de dizaines de milliers de dollars par année. Quand le bureau fut réorganisé et la confiance rétablie, nous avons épuisé toutes nos épargnes courantes et une bonne partie de notre fonds de réserve. Ce genre d'économie de bouts de chandelle peut finalement coûter très cher – en enthousiasme et en argent.

À l'avenir, par conséquent, ce comité saura faire la différence entre une prudence réelle (qui n'est ni la peur ni l'avarice, et qui peut même vouloir dire, à l'occasion, accumuler des déficits temporaires) et une certaine témérité obstinée qui pourrait éventuellement causer une sérieuse contraction, et même l'effondrement, de nos services vitaux.

La voie à suivre sera généralement celle du juste milieu entre un budget dangereusement tronqué et des dépenses inconsidérées.

Le Comité de l'information publique — En voici un autre qui est d'une importance capitale. La plupart de ses membres, bien sûr, devraient être des spécialistes du domaine des relations publiques. Mais on devrait souligner le fait qu'il ne suffit pas d'être expert en marketing. Étant donné le conservatisme traditionnel des AA, que traduit bien la maxime : « L'attrait plutôt que la réclame », il va sans dire que les membres professionnels de ce comité devraient être capables d'adapter leur expérience des affaires aux besoins particuliers des AA. Par exemple, les techniques utilisées pour vendre une célébrité ou une nouvelle lotion pour les cheveux ne s'appliquent pas aux AA. Le comité devrait donc toujours compter un certain nombre de membres des AA qui aient, grâce à leur vaste expérience, le « sens des AA », c'est-à-dire une vue d'ensemble de ce que nous sommes et de ce que sont nos besoins en relations publiques.

Mais n'en oublions pas pour autant la nécessité d'avoir de hautes qualifications professionnelles. La grande complexité des relations publiques, dans le monde d'aujourd'hui, requiert plus que des amateurs. La compétence, dans ce domaine, suppose non seulement une vaste expérience technique, mais aussi de la diplomatie, le sens de ce qui est dangereux et de ce qui ne l'est pas, le courage de prendre des risques calculés et l'aptitude à faire des compromis avisés, mais conformes à la tradition. Voilà les talents qui seront toujours recherchés.

Nous faisons de notre mieux pour atteindre les quelque vingt-cinq millions d'alcooliques à travers le monde d'aujourd'hui. Nous cherchons à les atteindre directement et indirectement. Pour y arriver, il faudra que croissent sans cesse partout la compréhension et la bonne disposition du public à l'égard des AA. Il faut améliorer davantage nos rapports avec la médecine, la religion, les employeurs, les gouvernements, les cours de justice, les prisons, les hôpitaux psychiatriques, et tous les organismes œuvrant dans le domaine de l'alcoolisme. Nous devons favoriser la bonne volonté des journaux, de la radio et de la télévision à notre égard. Ces canaux de publicité, sur les plans local, national et international, devraient nous être de plus en plus accessibles, mais nous devrions toujours éviter les tactiques de vente à pression. À tous ces médias, nous devons tenter de transmettre le message des AA et, par eux, rejoindre ceux et celles qui souffrent encore de l'alcoolisme et de ses conséquences.

Ceci explique l'importance que nous accordons au travail et aux recommandations de notre Comité de l'information publique. Leur tâche est cruciale, car une seule mauvaise bourde publique pourrait coûter bien des vies et occasionner beaucoup de souffrance en éloignant de nombreux candidats au rétablissement. À l'inverse, toute réussite, dans ce domaine, attire vers nous des alcooliques.

Le Comité des publications — Cette entité a la charge de la révision des livres, brochures et dépliants existants, ainsi que de la rédaction de nouvelles publications du même genre pour tenir compte des circonstances et besoins changeants. En gros, ce comité a pour mandat de transmettre par écrit, à nos membres et amis, et au monde en général, un portrait complet et approprié des AA sous tous ses angles. Notre documentation est l'un des principaux moyens dont nous disposons pour favoriser le rétablissement, l'unité et le service chez les AA. Ainsi, on expédie

chaque année des tonnes de livres, de brochures et de dépliants dont l'influence est incalculable. Le travail de constante remise à jour de nos publications est donc d'une importance capitale.

Le Comité des publications aura constamment à résoudre de nouveaux problèmes de présentation et de contenu. Notre politique, dans ce domaine, est de rechercher ce qu'il y a de mieux, car nous croyons fermement que nous n'avons rien à gagner, en matière d'économie, d'efficacité ou autre, à offrir une documentation mal conçue, qui ne paraît pas bien et qui ne se vend pas cher.

Comme tous les autres comités du Conseil des Services généraux, celui-ci doit être formé d'experts dans le domaine concerné. L'une de ses figures clés sera donc un auteur consultant rémunéré. Ce spécialiste aura la charge du travail de création, c'est-à-dire des premiers jets à la version finale de tout nouveau projet. Les autres membres du comité auront à faire la critique constructive du travail du consultant et à suggérer des corrections. Ici aussi, nous devons nous rappeler qu'un tel comité doit nécessairement inclure des personnes de grande expérience chez les AA, car il est d'une importance vitale de retrouver dans toutes nos publications le « sens des AA ». Ce que nous arrivons si bien à communiquer oralement, nous devons aussi le transmettre par écrit.

Par conséquent, le Comité des publications aura intérêt à tester soigneusement chaque nouvel écrit en demandant à des membres des AA qui sont sensibles aux impressions et aux réactions des AA de présenter leurs critiques et leurs suggestions. Si la nouvelle publication doit concerner des domaines autres que l'alcool, notamment la médecine et la religion, nous devrions consulter ceux de nos administrateurs qui ne sont pas des alcooliques ou d'autres amis compétents dans ces secteurs.

*Le Comité de politique générale,*² — Ce comité que l'on considère comme le principal comité du Conseil des Services généraux, en est probablement aussi le plus important. Il peut avoir autorité sur presque tous les problèmes ou projets touchant l'orientation, l'information publique ou les Traditions des AA que pourraient avoir les autres comités ou sociétés de service.

Il y a plusieurs années, il devint évident que la masse des affaires portées à l'attention du Conseil, à ses réunions trimestrielles, était devenue trop considérable. Il nous fallut donc mettre sur pied un comité qui pourrait filtrer tous ces problèmes, se déchargeant des plus petits et ne conservant que les plus gros pour les étudier attentivement. L'objectif était de débouteiller les réunions du Conseil, et d'y présenter des recommandations préparées avec soin et tenant compte des rapports minoritaires sur les problèmes les plus importants, permettant ainsi aux administrateurs de se concentrer sur leur vrai travail. Ayant amplement de temps à sa disposition, ce comité pouvait également renforcer nos mécanismes de planification et d'orientation. Il pouvait ainsi éviter les erreurs, grandes et petites, dues à la précipitation.

C'était là notre idée de départ et elle a fonctionné à merveille. Ce comité, destiné à être particulièrement à l'écoute des opinions et des réactions des AA, se compose essentiellement : a) d'administrateurs des AA « de l'extérieur », dont l'un est, par tradition, nommé président ; b) de deux membres du personnel du

Bureau des Services généraux ; c) du président des AA World Services, Inc., qui est aussi le directeur général du Bureau des Services généraux ; d) du président de The AA Grapevine, Inc., qui en est le rédacteur en chef ; e) des administrateurs et directeurs de service ayant une longue expérience de notre association.

Tous les autres administrateurs, membres de comités, directeurs et membres du personnel sont invités à assister aux réunions ; les administrateurs, parce qu'ils peuvent ainsi avoir un aperçu des questions qu'ils auront à débattre à leur prochaine réunion, les directeurs et membres de comités, parce qu'ils pourront de cette manière avoir une vue globale de ce que font les autres secteurs des Services généraux.

C'est un gros comité, qui fonctionne « dans le style des réunions locales », pendant quatre à six heures l'après-midi du dimanche qui précède le lundi de la réunion trimestrielle du Conseil des Services généraux. L'ordre du jour de cette réunion est toujours soigneusement préparé. Le comité présente aux administrateurs un rapport complet de ses recommandations, incluant les opinions minoritaires. Ce rapport fait état, également, des problèmes de moindre importance dont on a disposé.

Le Comité de politique générale a considérablement renforcé l'unité de notre siège social. Tous les participants ont le sentiment de « faire partie de l'équipe », malgré l'ampleur de la réunion. Plusieurs têtes, beaucoup de temps et une grande sensibilité aux AA, voilà autant d'éléments qui assurent une remarquable efficacité à l'effort de planification et d'orientation.

Soulignons encore une fois qu'aucun des cinq comités permanents du Conseil des Services généraux n'a un caractère exécutif. Ils ne gèrent ni ne dirigent les affaires courantes des sociétés de service. Ils peuvent par contre faire toutes les recommandations qu'ils veulent, soit aux sociétés de service elles-mêmes, soit aux administrateurs. Notons que le Comité de politique générale examine toujours les rapports trimestriels des sociétés de service ou les rapports des autres comités du Conseil qui peuvent être disponibles au moment de la réunion. Comme il en a le droit, le comité commente ces rapports et fait des recommandations à leur sujet.

Voyons maintenant nos sociétés de service, AA World Services, Inc. et The A.A. Grapevine, Inc. Leurs activités représentent probablement les neuf dixièmes du travail direct du siège social.

Les actions de ces entités³ sont détenues par le Conseil des Services généraux. C'est donc les administrateurs qui en élisent annuellement les directeurs, au nombre de sept (présentement) dans chacune des deux sociétés. Ceci signifie que, pour ce qui a trait à la direction courante de nos services établis, les administrateurs ont pleinement délégué leur fonction exécutive à ces secteurs de service toujours actifs.

Le conseil d'administration des AA World Services, Inc., (et donc de la division des publications des AA) se compose traditionnellement de deux administrateurs, qui exercent une supervision, de trois non-administrateurs, qui sont des experts, et de deux cadres supérieurs, le directeur général du Bureau des Services généraux et l'un de ses deux adjoints, respectivement le président et le vice-président. Les deux administrateurs sont habituellement d'anciens non-administrateurs experts du Conseil et il est de coutume de nommer l'un d'eux trésorier. Les directeurs des AA sont donc des gens qui ont une pleine expérience de ces activités⁴.

Grapevine a une structure semblable, à deux exceptions près. Dans le conseil d'administration de Grapevine, les deux administrateurs sont, d'une part, un ancien rédacteur en chef de la revue et, d'autre part, un spécialiste des finances qui a déjà fait partie du conseil du Grapevine. Ce dernier, traditionnellement, est nommé président du conseil et dirige les réunions. Ceci vient de ce que ni le rédacteur en chef, qui est traditionnellement le président de Grapevine, ni le directeur, qui en est le vice-président, n'ont habituellement l'expérience administrative requise pour présider le conseil d'administration de Grapevine. Cet arrangement met également le président du conseil dans une situation qui lui permet de servir de médiateur dans les différends qui peuvent survenir entre la rédaction et l'administration de l'entreprise. Grapevine a aussi un conseil de rédaction qui désigne ses propres successeurs, sous réserve de l'approbation par le conseil d'administration⁵.

Le conseil de rédaction assiste le rédacteur en chef et son personnel dans la définition de la politique éditoriale, de la perspective et du contenu de la revue ; il décharge le rédacteur en chef (bénévole, jusqu'à maintenant) d'une partie de son travail ; il fait des études et des recommandations concernant le matériel de promotion de la revue Grapevine destiné aux groupes ; il donne à ses artisans, graphistes et rédacteurs un statut et une cohérence dans leurs efforts communs ; enfin, il constitue un lieu de formation pour nos futurs rédacteurs en chef. Le conseil de rédaction est donc la principale assurance de la qualité et de la continuité éditoriale de notre revue.

Chaque nouvelle génération de travailleurs se posera des questions, au sujet de ces deux filiales. Par exemple : « Pourquoi ne pourraient-elles pas toutes les deux être réunies au Conseil des Services généraux ? » Ou : « Pourquoi ne pas fusionner Grapevine avec AA World Services, Inc. ? Cela permettrait de placer toutes les activités du siège social sous une même administration. » Nous en avons déjà discuté, dans les Concepts précédents, pour en arriver à la conclusion que le Conseil des Services généraux n'est pas un lieu approprié pour créer une société active ; que, étant donné que Grapevine est une organisation très différente et que nous n'avons pas intérêt à concentrer trop d'argent et de pouvoir dans une même entité, il ne devrait pas y avoir de fusion entre AA World Services et Grapevine. Nous semblons tous être d'accord sur ces questions – du moins, pour le moment.

Mais il y a d'autres variations sur ce thème. On demandera souvent : « S'il est souhaitable de constituer, pour des activités dissemblables, des sociétés de service séparées, alors pourquoi la division des publications d'AA World Services ne formerait-elle pas une société distincte, administrée par un conseil particulièrement compétent dans la publication de livres et de livrets ? » À première vue, ça semble logique.

Toutefois, aujourd'hui, AA Publishing est surtout une entreprise commerciale. Mais, à la différence d'une maison d'édition commerciale, nous n'avons pas à assurer la sélection, la rédaction et la publication de nombreux nouveaux titres chaque année. La plupart de nos publications des AA sont déjà écrites et il est peu probable qu'il s'en ajoute beaucoup d'autres à l'avenir. Bien sûr, nous publierons de nouveaux dépliants et brochures, de temps à autre, et il est souhaitable de procéder à la révision de matériel plus ancien, à l'occasion. Mais c'est là un travail de création passablement restreint qui peut très bien être assuré par le Comité des publications. Par conséquent, les activités de la division des publications des AA World Services se résument à des questions d'impression, de distribution, de comptabilité et de finances. Pour des fins administratives, il n'y a donc pas lieu, présentement, de créer une société distincte. La seule distinction à faire se situe au niveau de la comptabilité des AA

World Services, Inc., qui doit comptabiliser séparément sa division des publications. C'est seulement dans l'éventualité peu probable d'une présence importante et prolongée sur le marché du nouveau livre que nous aurions vraiment besoin d'une administration séparée.

On demandera aussi : « Pourquoi ne pas fusionner AA Publishing avec The AA Grapevine et mettre ainsi toute notre documentation sous une administration unique ? » Ici, la réponse est basée sur la complète dissemblance entre les deux entreprises : alors que Grapevine doit publier chaque mois, à date fixe, un produit nouveau et de qualité, le succès des AA Publishing dépend en grande partie de ce qui a déjà été publié.

Pour Grapevine, par conséquent, l'activité souveraine, c'est l'aspect créatif. L'entreprise demande plusieurs membres du personnel rémunérés et l'assistance constante de nombreux bénévoles spécialisés, sans lesquels elle ne pourrait pas fonctionner. Alors, pourquoi imposer à ces gens une somme supplémentaire d'activités strictement commerciales ? Nous devons, de toute évidence, éviter cela.

On pose souvent cette autre question : « Pourquoi ne pas confier à AA World Services, Inc., toute la comptabilité, les finances, la promotion et la distribution de Grapevine ? Une telle unification des questions de financement, de personnel et d'activités courantes ne serait-elle pas plus économique et efficace ? Cela n'épargnerait-il pas à Grapevine les maux de tête administratifs ? »

Cela aussi, à première vue, semble raisonnable. Néanmoins, il y a des chances pour que ça ne fonctionne pas très bien, car une telle structure comporterait de sérieuses failles. Elle violerait le principe de base d'une bonne administration qui veut que quiconque a la responsabilité d'une tâche donnée doit aussi avoir l'autorité, les fonds, le personnel et l'équipement nécessaires pour la mener à bien. Il ne fait aucun doute que The AA Grapevine, Inc. est entièrement responsable de sa propre solvabilité, de sa promotion, de son orientation et de sa diffusion, pour lesquelles elle est supposée avoir quatre directeurs spécialisés dans ces phases de l'exploitation d'un magazine. La Conférence et le Conseil des Services généraux les tiendront toujours responsables. Alors, si l'un ou l'autre des secteurs administratifs importants de Grapevine est transféré à une société complètement distincte, sur laquelle Grapevine n'a aucune autorité, que se passera-t-il ? Il s'agirait alors, sans contredit, d'une direction à deux têtes, source de conflits continus. Le conseil d'administration de Grapevine serait, en réalité, réduit à l'impuissance.

Une telle situation finirait aussi par décourager le rédacteur en chef, ses adjoints et le conseil de rédaction, tous bénévoles. Ce groupe a présentement trois représentants dans le conseil d'administration de Grapevine. Dans ce type d'organisation, il est possible de réconcilier le désir d'excellence de la rédaction, pour son magazine, avec les impératifs financiers de l'entreprise. Mais, si la fonction administrative était transférée à AA World Services, Inc., le statut et l'influence des gens de la rédaction de Grapevine se trouveraient réduits à presque rien. Les directeurs des services mondiaux se préoccuperaient surtout de l'efficacité commerciale et de la solvabilité, alors que les représentants de la rédaction de Grapevine rechercheraient toujours la qualité et l'amélioration de leur magazine, et il n'y aurait pas moyen, concrètement, de réconcilier ces deux positions. Les administrateurs des AA World Services domineraient l'équipe éditoriale de Grapevine et, donc, la politique éditoriale. La rédaction se retrouverait dans le rôle d'un simple comité, recevant des ordres des AA World Services. « Le client a toujours raison », voilà dans quel esprit se ferait désormais le travail. Après avoir ainsi séparé en deux la direction de Grapevine et mis de côté le principe de la

« participation », il serait surprenant qu'un tel arrangement fonctionne, surtout avec tous ces bénévoles. On pourrait peut-être sauver de l'argent, mais pas la revue.

Des arrangements communs entre The A.A. Grapevine et A.A. World Services, pour des activités de routine comme la facturation, l'expédition, etc., ne sont pas nécessairement à écarter, bien que, dans une moindre mesure, le même genre de frictions que celles que nous avons décrites précédemment risque de se produire, ici aussi, si on n'a pas clairement établi dès le départ « qui décide de quoi, et quand ».

Pour nous qui travaillons aujourd'hui au siège social des AA, la pertinence de ce qui précède ne fait pas beaucoup de doute. Nous avons décrit ces activités au cas où cela pourrait être d'une utilité quelconque à l'avenir. Nous sommes très conscients que nous devrions toujours nous méfier des remaniements de structure faits dans le seul but d'économiser de l'argent, car de telles innovations peuvent souvent causer tant de désaccord et, donc, d'inefficacité qu'il n'y a au bout du compte aucune économie réelle et qu'il peut même souvent y avoir une véritable perte.

Il serait trop long de décrire ici dans le détail le fonctionnement concret des comités permanents de notre Conseil des Services généraux et des sociétés de service. Mais nous devrions quand même faire quelques remarques supplémentaires sur certains autres principes et problèmes communs à Grapevine et à AA World Services.

1. *Le statut des directeurs généraux — distinction entre direction exécutive et formulation d'orientation.* Aucun service actif ne peut fonctionner adéquatement sans une direction exécutive soutenue et compétente, nécessairement réunie dans une seule personne, aidée de tous les adjoints nécessaires. Un conseil ou un comité ne peut pas administrer quoi que ce soit, de façon active, dans le sens de la continuité exécutive. Une telle fonction doit vraiment être déléguée à *une seule personne*. Et cette personne doit avoir toute latitude et autorité pour s'acquitter de sa tâche. On ne devrait pas intervenir, tant que le travail est bien fait.

La vraie compétence exécutive, ça ne tombe pas du ciel : c'est quelque chose de rare et de difficile à trouver, et ça demande un ensemble particulier de qualités. Le directeur général doit inspirer par son énergie et donner l'exemple, de manière à s'assurer une bonne collaboration. Si celle-ci fait défaut, il doit savoir quand faire preuve de fermeté. Il doit agir sans favoritisme ni partialité. Il doit s'occuper des grands problèmes, sans pour autant négliger les petits. Et il doit souvent prendre sur lui de faire des plans.

L'usage de ces qualités exécutives suppose certaines prises de conscience de la part du directeur et de ceux qui travaillent avec lui, sans quoi il risque d'y avoir mésentente. À cause de leur énergie naturelle et de leur dynamisme, il arrivera aux directeurs généraux de ne pas pouvoir distinguer entre la réalisation habituelle d'orientations et de plans bien établis, et le fait d'en établir de nouveaux. Dans ce domaine, ils peuvent être tentés d'élaborer de nouveaux plans et de les mettre à exécution sans avoir consulté suffisamment ceux dont le travail pourrait s'en trouver affecté, ou ceux dont l'expérience et la clairvoyance sont effectivement ou officiellement requises.

Un bon directeur général est nécessairement un bon vendeur. Mais il lui arrive souvent de vouloir des résultats rapides, justement dans les occasions où une patiente consultation, auprès de beaucoup de personnes, serait tout indiquée. Cette attitude prompte est cependant bien meilleure que celle qui consiste à avoir peur d'agir et

à demander constamment à d'autres personnes ce qu'il faudrait faire. Le directeur général qui s'emballe peut facilement être maintenu dans les limites raisonnables de par sa situation dans la structure et grâce aux définitions de tâche qui sont les siennes. Mais un directeur faible et hésitant ne sera jamais d'un grand secours.

Il est donc du devoir du bon directeur général d'*apprendre* à déterminer quand il doit agir de sa propre initiative, et quand une consultation limitée ou générale s'impose, ou quand il doit demander des mandats définis et des directives. Ce choix lui appartient. C'est là un privilège qui se trouve garanti par le Droit de décision. On peut toujours le censurer *après*, mais rarement avant.

Nous avons, dans nos services mondiaux, deux autres problèmes exécutifs importants. L'un d'eux est le fait que nous ne puissions pas nous payer les services à temps plein des meilleurs directeurs pour AA World Services et pour The AA Grapevine. À notre Bureau des Services généraux, nous ne pouvons présentement nous permettre d'employer qu'un gérant général à temps partiel.⁶ Pour Grapevine, nous devons compter sur un bénévole.*⁷ Bien sûr, chacun de ces directeurs a des assistants rémunérés. Mais le fait que l'un de nos principaux directeurs ne puisse donner que la moitié de son temps, et l'autre, beaucoup moins encore, n'est certainement pas une situation idéale.

Un directeur général de fait devrait toujours être à son travail ; ceci est impossible pour les nôtres. Peut-être un jour pourrons-nous corriger cette situation, mais, même alors, nous devrions éviter de faire l'erreur d'engager des directeurs à temps plein qui ne soient pas de calibre et qui manquent d'expérience, sous prétexte qu'ils commandent un salaire moindre. Ce serait là une erreur on ne peut plus coûteuse. On devrait absolument préférer à cela un cadre de compétence supérieure, même s'il n'est que bénévole ou à temps partiel.

La seconde difficulté exécutive est inhérente à notre situation AA : les postes clés, à notre siège social, appartiennent à des membres des AA et cela est une nécessité. Par conséquent, les directeurs et les cadres sont des amis des AA, membres d'un même club, et il est tout aussi difficile, pour un supérieur, de donner des directives à ses amis AA, qu'à ceux-ci de les prendre. Nos directeurs membres des AA se retrouvent dans la situation où ils doivent non seulement diriger une entreprise, mais également conserver leurs amis. À l'opposé, ceux qui travaillent sous leurs ordres doivent prendre pleinement conscience que nous avons réellement une organisation à diriger, tout autant qu'une entreprise de coopération spirituelle à faire grandir. Il faut donc une proposition raisonnable de discipline et d'autorité. Ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas accepter cela ne sont pas faits pour travailler au Bureau des Services généraux. Bien qu'un directeur général doive éviter de se montrer trop distant ou de manquer de délicatesse, dans l'exercice de son autorité, personne ne devrait se plaindre s'il est à la fois aimable et ferme. Ce ne sont pas là des problèmes insolubles et ils trouvent effectivement leur solution au fur et à mesure que nous avançons, grâce surtout à nos principes des AA.

Des problèmes de cette nature surgissent à l'occasion, mais n'assaillent pas constamment notre Bureau des Services généraux. Grâce au dévouement exception-

*Les finances du GV s'étant considérablement améliorées, un rédacteur rémunéré à temps partiel a été embauché au début de 1962.

nel de nos gens, il y règne un degré d'harmonie et d'efficacité qu'on ne rencontre pas souvent dans une entreprise commerciale ordinaire.

2. *La rémunération des employés.* Nous croyons que tout cadre salarié, membre du personnel et autre consultant devrait être rémunéré en fonction de ce que vaudraient, raisonnablement, les mêmes services et compétences dans une autre entreprise commerciale.

Cette politique est souvent mal interprétée. Beaucoup de membres des AA, à n'en pas douter, considèrent nos services mondiaux comme une sorte d'œuvre de bienfaisance qu'il faut bien payer. On oublie que cette œuvre particulière qui est la nôtre nous profite tout autant à nous qu'au nouveau et que beaucoup de ces services sont destinés à notre bien-être commun et à notre protection à tous. Nous ne sommes pas de riches bienfaiteurs qui viennent au secours des malades et des pauvres. Nous aidons les autres pour nous aider nous-mêmes.

Il est également faux de croire que nos travailleurs devraient se contenter de petits salaires, comme c'est souvent le cas de ceux qui travaillent pour ces œuvres de bienfaisance. Une telle conception imposerait à nos travailleurs des sacrifices financiers anormaux, des sacrifices que nous n'exigerions d'aucun autre membre des AA. C'est comme si les membres des AA disaient à ces travailleurs : « Nous envoyons chacun trois dollars par année au Bureau des Services généraux, mais ce serait merveilleux si vous pouviez travailler chez les AA pour deux mille dollars de moins qu'ailleurs. » Vue sous cet angle, la théorie du bas salaire apparaît vraiment absurde – ce qu'elle est en réalité –, surtout si l'on considère que le coût global des services mondiaux des AA, par personne, est à peu près le plus bas au monde, parmi les grandes sociétés. La différence entre juste et pauvre, pour un salaire au siège social des AA, ne signifie que quelques cents par année pour chacun de nous.

Nous devrions aussi nous rappeler ce fait bien connu qu'un travailleur mal rémunéré peut facilement vivre dans l'insécurité et devenir inefficace, ce qui, à long terme, coûte très cher. Et cela n'est bon ni spirituellement ni dans les affaires. Si nous avons l'argent nécessaire, nous devrions donc payer nos employés adéquatement.

3. *La rotation parmi les employés salariés.*⁸ Au Bureau des Services généraux des AA, la plupart des employés salariés changent d'affectation annuellement. On attend de chaque employé qu'il ait une compétence générale suffisante pour faire ou apprendre à faire n'importe quel travail dans le bureau – à l'exception de la gestion, qui demande de telles compétences que la rotation se limite parfois à une partie seulement du personnel des AA. Mais la politique salariale demeure la même pour tout le monde : les augmentations sont basées sur l'ancienneté uniquement.

Dans le monde des affaires, un tel aménagement serait irréalisable. Cela amènerait, en fin de compte, l'indifférence et la médiocrité, à cause de l'absence de la motivation habituellement rattachée à l'argent et au prestige. Ceci est la seule grande différence, dans notre fonctionnement, par rapport à la structure habituelle d'une société commerciale. Une telle hérésie, dans le monde des affaires, doit donc être motivée par de sérieuses et indéniables raisons – ce qui est le cas pour nous.

La principale raison pour adopter la politique de la rotation et du salaire égal est la sécurité et la continuité du Bureau. Nous avons déjà fonctionné selon le système conven-

tionnel : nous avions une employée très bien payée, entourée d'assistantes avec des salaires beaucoup plus bas. C'est elle qui avait eu le mot le plus important à dire, au moment de les embaucher. Tout à fait inconsciemment, j'en suis sûr, elle avait engagé des personnes dont elle sentait qu'elles ne seraient pas une menace pour son poste, tout en tenant fermement les rênes dans tous les secteurs importants. Elle accomplissait une besogne fantastique. Mais, soudainement, elle s'effondra, suivie peu de temps après par une de ses assistantes. Il ne nous restait plus qu'une assistante, partiellement formée et ne sachant pratiquement rien de l'ensemble du fonctionnement.

Heureusement, l'un de mes bons amis AA, qui était un excellent organisateur, s'est mis à l'ouvrage et a remis de l'ordre dans le bureau. Nous avons alors vu que nous devions embaucher un personnel salarié qui ne pourrait tout simplement pas s'écrouler, car, la prochaine fois, il n'y aurait peut-être plus personne ayant assez de disponibilité pour remettre l'organisation sur pied. D'ailleurs, cette mésaventure nous avait aliéné une bonne part de la confiance des groupes – à tel point que nous avions perdu, en trois ans, cinquante mille dollars en contributions.

À partir de là, nous avons adopté le principe de la rotation, pour un personnel considérablement élargi. Depuis, nous avons connu départs soudains et la maladie d'employés des AA, qui auraient pu, chaque fois, nous décourager, si nous avions fonctionné encore selon l'ancien système. Mais, puisque le personnel en place connaissait chacune des tâches à accomplir, nous n'avons pas eu de problèmes. De cette manière, on peut prendre tout le temps nécessaire pour choisir et former les remplaçants avec soin, et ainsi contourner en grande partie la tendance normale à choisir des collègues moins compétents.

En mettant ainsi tous nos employés sur un pied d'égalité, l'absence de la motivation rattachée à l'argent et au prestige ne nous a pas affectés du tout. Nous avons, chez les AA, ce qui manque souvent aux firmes commerciales : le dévouement et le désir de servir, plutôt que la force de lego. Par la même occasion, on se débarrasserait de la tendance à la concurrence destructive et à la « politicaillerie » de bureau. L'esprit, au siège social, s'améliora grandement et finit par se communiquer au mouvement.

Il y aura sûrement, à l'avenir, dans les moments où le mécanisme de rotation ne fonctionnera pas à la perfection, un désir naturel de s'en défaire, toujours dans l'intérêt supposé de l'efficacité. Certes, nos successeurs auront toute liberté de changer ce système, mais notre propre expérience nous porte à croire que ça ne ferait qu'empirer les choses.

Il y a aussi l'aspect du temps, dans le mécanisme de rotation. Nous savons déjà que, plus il y a de responsabilités rattachées à la fonction, plus le mandat doit être long, si nous recherchons l'efficacité. Par exemple, un secrétaire de groupe peut être nommé pour six mois et un représentant à un comité de l'intergroupe, pour un an. Mais, pour être vraiment utile, le délégué doit servir deux ans et l'administrateur, quatre ans.

Au Bureau des Services généraux, cependant, nous avons trouvé qu'il était injuste et irréalisable de fixer des mandats bien précis. Il faut plusieurs années pour former un membre du personnel. Allons-nous le jeter dehors juste au moment où il excelle ? De plus, si le futur employé était conscient qu'il ne doit être là que pour un temps limité, serait-il intéressé par le poste ? Probablement pas. Ce sont des postes difficiles à combler, parce qu'ils

requièrent un bon dosage de personnalité, de compétence, de stabilité et d'expérience des affaires et du mouvement des AA. Si nous devons insister sur des mandats de services fixes, nous aurions souvent à embaucher des membres des AA non qualifiés, ce qui serait à la fois dangereux et injuste.

Mais nous n'avons pas besoin d'avoir peur de nous retrouver avec un trop grand nombre de « vétérans ». « des AA à longueur de journée », c'est trop exigeant au plan émotionnel et la plupart ne pourront pas résister pendant de longues périodes. Déjà, pour cette raison et pour d'autres plus personnelles, ils viennent et repartent. Presque tous peuvent et doivent assurer la rotation d'une tâche à l'autre, mais nous devrions en rester à ce niveau.

Au sein du personnel de Grapevine, à cause des compétences plus particulières qui y sont requises, la rotation est plus difficile. Si l'entreprise en vient un jour à avoir un rédacteur en chef à temps partiel qui demande la formation de tels employés et y collabore, peut-être qu'alors la rotation deviendra possible. Mais on ne pourra jamais avoir, à Grapevine, la même sécurité, au niveau de l'effectif, que l'on a du côté des AA World Services. Le personnel rémunéré actuel de Grapevine, composé de deux personnes, pourrait suffire à la tâche, même pour un tirage plusieurs fois supérieur à celui d'aujourd'hui.

4. *L'importance de la pleine « participation » des employés salariés.* Nous avons déjà vu la nécessité d'accorder à des membres clés du personnel rémunéré un droit de vote dans nos comités permanents et nos conseils d'administration⁹. Nous avons déterminé que ces employés, tout comme les bénévoles, devraient avoir un statut proportionnel à leur responsabilité. Mais la pleine participation des travailleurs rémunérés ne peut être assurée seulement par droit de vote. D'autres facteurs particuliers affectent généralement l'étendue de leur participation. Passons-les en revue et voyons ce qu'on peut en faire. Tout d'abord, il y a la question du travail rémunéré et de la relation employeur-employé. Dans les affaires humaines, l'autorité et l'argent sont très étroitement liés. Posséder ou administrer de l'argent, ça signifie dominer des gens. Utilisée à mauvais escient, comme c'est souvent le cas, cette domination peut malheureusement se traduire par une sorte de division ; d'un côté de la barrière, « ceux qui ont » et, de l'autre « ceux qui n'ont pas ». Aucune réconciliation ou harmonie n'est possible à moins qu'une partie de cette barrière ne soit abattue. C'est seulement à ce moment-là qu'une autorité adéquate peut œuvrer, la main dans la main, avec une responsabilité dévouée, pour accomplir la besogne.

Nous devons donc, dans notre structure de service des AA, faire plus que de donner à nos employés salariés une place à la table du conseil. Nous devrions les traiter avec respect, comme nous le ferions pour nos volontaires, qui sont nos amis et collègues. Tant et aussi longtemps que leur travail est bien fait, nous ne devrions jamais, consciemment ou inconsciemment, utiliser contre eux le fait que leur salaire les rend dépendants. On doit faire en sorte qu'ils se sentent de l'équipe. Mais, s'ils ne peuvent ou ne veulent pas faire leur travail, c'est une autre histoire : nous ne devrions pas les retenir.

Les employés féminins représentent aussi un problème au siège social, qui est plutôt un monde d'hommes. Certains hommes peuvent très bien, inconsciemment, se sentir les supérieurs des femmes, provoquant ainsi chez elles une réaction spontanée. Et puis, il y a la question des difficultés émotives qu'ont vécues certains d'entre nous – des deux sexes –, dans

leurs relations hommes femmes. Notre alcoolisme nous a rendus très dépendants de nos conjoints, dont nous avons fait de véritables « pères » et « mères », pour ensuite en éprouver de la rancœur. Peut-être que ces difficultés d'ajustement ont pris d'autres tournures, qui nous laissent des relents d'hostilité que nous sommes prêts à projeter dans toute relation homme femme.

Ces forces peuvent très bien venir à bout des bonnes relations de travail que nous aimerions entretenir. Mais, dans la mesure où nous serons pleinement conscients de ces tendances, nous pourrions facilement les dominer et nous les pardonner. Nous devons également prendre conscience que toute relation de travail saine, entre des hommes et des femmes adultes, doit revêtir un caractère de collaboration et de complémentarité, non de concurrence. Qu'il ne soit pas question de supériorité ou d'infériorité. Par exemple, les hommes, par nature, sont meilleurs en affaires. Mais supposons que nous remplaçons les six femmes de notre personnel par des hommes. Ne pourraient-ils jamais entretenir avec notre association un rapport aussi unique et efficace que les femmes ? Bien sûr que non. Les femmes y arrivent beaucoup mieux, elles aussi par leur nature¹⁰.

Telles sont les constatations qui peuvent nous être utiles chaque jour, dans notre travail. Si l'on ajoute à cela le fait qu'aucune organisation structurelle ne peut prévenir pleinement notre siège social contre les ravages causés par le choc des personnalités et que seule la volonté soutenue de mettre en pratique des principes spirituels dans toutes nos affaires peut y arriver, nous n'aurons jamais à craindre pour notre harmonie future.

1 Depuis que ces lignes ont été écrites, il s'est ajouté six autres comités permanents : Collaboration avec les milieux professionnels, Conférence des Services généraux, Archives, Congrès international et Forums territoriaux, Traitement, Correctionnel et International.

2 Le Comité de politique générale est maintenant connu sous le nom de séance d'échanges de vues ; sa composition et ses fonctions ont changé, tel qu'il est expliqué dans la note à la page 47.

3 AA World Services et Grapevine sont maintenant des sociétés avec membres participants ; les membres en sont les administrateurs.

4 Le conseil d'administration des AA World Services, Inc. comprend maintenant le directeur général du BSG, qui est le président d'A.A.W.S., un membre du personnel du BSG, qui est vice-président, deux administrateurs territoriaux, deux administrateurs des Services généraux et trois directeurs non-administrateurs. Le président en alternance est un administrateur.

5 Grapevine a aujourd'hui huit directeurs. Le conseil d'administration de la société est l'éditeur de la revue ; le directeur de l'exploitation est le président. Le conseil se compose de deux administrateurs des Services généraux, deux administrateurs territoriaux, un administrateur non alcoolique et trois directeurs non-administrateurs. La production et la gestion du Grapevine sont confiées à un personnel rémunéré à temps plein. Un membre du personnel est membre du conseil d'administration. Le conseil de rédaction porte désormais le nom de Conseil consultatif de rédaction. Voir le chapitre 12 du Manuel du Service chez les AA pour de plus amples informations.

6 Depuis 1960, le BSG a un directeur général à plein temps.

7 Il y a aujourd'hui trois employés à temps plein à la rédaction et deux adjoints à la rédaction à temps partiel.

8 Afin de s'adapter aux circonstances depuis la rédaction de cette section, A.A.W.S., Inc., avec l'approbation du Conseil des Services généraux, a institué une rotation des tâches à tous les deux ans pour la plupart des membres du personnel.

9 À titre de directeur du Conseil des AAWS, le membre qui occupe la fonction de coordonnateur du personnel a un droit de vote.

10 À cause d'une Résolution de la 66e Conférence des Services généraux des AA, deux paragraphes ont été retranchés de la version publiée du Onzième Concept. Cependant, ces paragraphes sont disponibles, sur demande, des Archives du BSG.

Douzième Concept

Les Garanties fondamentales de la Conférence : Dans toutes ses délibérations, la Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition des AA, en prenant soin de ne jamais devenir le siège d'une concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir ; elle aura, en saine administration, la prudence de s'assurer un fonds de roulement suffisant et une réserve appropriée ; aucun de ses membres ne devra jamais se retrouver en position d'autorité par rapport à un autre ; elle prendra toutes ses décisions importantes par vote après discussion, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois cela sera possible ; elle ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer de controverse publique ; elle ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit au service des Alcooliques anonymes, et demeurera toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en pensée et en action.

Le présent Concept constitue l'article 12 des Statuts de la Conférence et il y a de bonnes raisons pour le placer dans ce contexte-ci.

Dans leur ensemble, les Statuts de notre Conférence constituent l'essentiel d'une entente, qui n'a pas la valeur légale, intervenue entre les groupes des AA et leurs administrateurs, en 1955. Ils sont la base convenue du fonctionnement de la Conférence des Services généraux. Dans le détail, ils apparaissent comme un document souple, dont les onze premiers articles peuvent facilement être amendés à tout moment par la Conférence elle-même.

Cependant, l'article 12 des Statuts, lui, est dans une classe à part. Tout amendement ou annulation de l'une ou l'autre de ses six Garanties vitales ne pourrait se faire sans le consentement écrit des trois quarts de tous les groupes des AA inscrits dans l'annuaire, lesquels devraient en fait voter sur toute proposition de ce genre, après pas moins de six mois de

mûre réflexion. Bien que les modifications à l'article 12 aient, de cette manière, été rendues difficiles, elles n'en ont pas pour autant été rendues impossibles.

Il est évident que toutes ces garanties ont une importance énorme et permanente pour le bien-être général des AA. Voilà pourquoi nous croyons qu'il ne devrait être permis de leur apporter des changements que s'il devient tout à fait évident qu'elles sont défectueuses et, dans ce cas, seulement avec l'accord des groupes des AA eux-mêmes. Nous les avons donc mises au rang des Douze Traditions des AA, en nous basant sur l'intuition qu'elles sont sans doute aux services mondiaux des AA ce que les Traditions sont à l'ensemble des AA.

Les Garanties de l'article 12 des Statuts constituent l'engagement solennel de la Conférence des Services généraux qu'elle se conformera aux Douze Traditions des Alcooliques anonymes ; qu'elle ne pourra jamais devenir le lieu d'une richesse ou d'un pouvoir considérable ; que sa politique financière sera toujours prudente ; qu'elle ne constituera jamais d'autorité absolue ; qu'elle observera le principe de l'unanimité substantielle ; qu'elle ne posera jamais de geste punitif ; qu'elle n'incitera jamais à la controverse publique ; qu'elle ne sera jamais qu'au service des AA ; qu'elle demeurera toujours démocratique d'esprit. Ces Garanties montrent les qualités de prudence et de spiritualité que devrait toujours avoir notre Conférence des Services généraux. À moins de failles imprévues, elles sont le lien permanent qui unit fermement la Conférence à l'association qu'elle sert.

Certains aspects importants de ces Garanties méritent qu'on s'y arrête. Par exemple, elles constituent toutes des conseils de *prudence* – face aux questions d'argent, dans nos relations personnelles et dans nos relations avec le monde qui nous entoure. Pour nous, la prudence est un juste milieu pratique, un chenal pour naviguer en toute sécurité entre la peur, d'un côté, et l'imprudence, de l'autre. L'habitude de la prudence crée un climat bien déterminé, le seul climat où l'harmonie, l'efficacité et le progrès spirituel constant soient possibles. Les Garanties expriment la sagesse qu'il y a à faire preuve de prévoyance pour l'avenir à partir des leçons du passé. Elles sont toute notre protection contre les erreurs inutiles et contre notre attirance très naturelle pour la richesse, le prestige, le pouvoir et autres tentations du même genre.

L'article 12 débute par cette déclaration générale : « Dans toutes ses délibérations, la Conférence des Services généraux se conformera à l'esprit de la Tradition des AA... » De tous les groupes et entités, chez les Alcooliques anonymes, la Conférence devrait être celle qui se sent la plus liée par la Tradition des AA. En fait, la Conférence est surnommée « la gardienne des Traditions des Alcooliques anonymes ». Les Traditions elles-mêmes délimitent le contour de ce que devrait être la meilleure façon de conduire nos services. Elles expriment les principes et les attitudes de prudence qui sont gages d'harmonie. Par conséquent, les Douze Traditions des AA constituent le modèle d'unité et de fonctionnement sur lequel notre Conférence des Services généraux devrait prendre exemple au plus haut point.

Voici quelles sont les Garanties de l'article 12 :

Première Garantie – « La Conférence prendra soin de ne jamais devenir le siège d'une concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir. » Qu'entend-on par « concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir » ? Est-ce que cela signifie que la Conférence ne devrait avoir à peu près pas d'argent ou d'autorité ? Évidemment pas. Ce serait dangereux et absurde. Il ne pourrait en résulter qu'une inutile anarchie. Nous devons bien utiliser quelque argent et il faut bien avoir quelque autorité pour servir. Mais jusqu'à quel point ? Où sont les limites et comment les tracer ?

C'est dans la Tradition des AA elle-même que se trouve la protection principale contre une trop grande accumulation de richesse et de pouvoir dans les mains de la Conférence. Tant que notre Conseil des Services généraux refusera les contributions de l'extérieur et gardera à un niveau modeste le montant des dons personnels des membres des AA, nous pouvons être sûrs que nous ne deviendrons pas trop riches. On ne verra vraisemblablement jamais les contributions des groupes excéder nos dépenses de fonctionnement légitimes. Heureusement, les groupes des AA ont une attitude de saine répugnance à la création de services inutiles qui pourraient occasionner une bureaucratie coûteuse dans notre fonctionnement. En fait, il semble que la principale difficulté sera toujours d'informer adéquatement les groupes des AA sur ce que sont vraiment les besoins financiers de leurs services mondiaux. Puisqu'il est sûr, par conséquent, que nous ne deviendrons jamais trop riches à partir des contributions des groupes, nous n'avons plus qu'à éviter la tentation d'accepter l'argent de l'extérieur.

Pour ce qui est de donner aux délégués, administrateurs et membres du personnel assez d'autorité, il ne peut pas y avoir de risque là non plus. Une longue expérience, maintenant codifiée dans ces Douze Concepts, nous indique que nous avons peu de chances d'avoir des problèmes avec une trop grande autorité de service. Au contraire, il semble que notre problème sera de nous assurer que nous en avons suffisamment. Rappelons-nous que nous sommes protégés contre les calamités d'une trop grande autorité par le mécanisme de rotation, la participation par vote et des règles soigneusement définies. Néanmoins, on nous met parfois en garde contre l'avènement d'un dictateur à la Conférence ou au Bureau des Services généraux. Quant à moi, c'est là s'inquiéter inutilement : notre organisation étant ce qu'elle est, un tel candidat ne durerait pas un an. Et, dans le court laps de temps où il serait là, qu'aurait-il comme argent ? Nos délégués, qui représentent les groupes directement, ont la pleine maîtrise de la source d'approvisionnement ultime en fonds pour nos services. Par conséquent, ils constituent un obstacle direct à la montée d'une trop grande autorité personnelle. Tous ensemble, ces facteurs semblent une garantie solide contre une trop grande concentration d'argent et d'autorité.

Nous avons vu pourquoi la Conférence ne pourra jamais se retrouver avec une trop grande proportion de pouvoir individuel, mais nous ne devons pas oublier qu'il y a une autre sorte d'autorité et de pouvoir dont nous *ne pouvons pas* nous passer : le pouvoir spirituel qui découle des activités et des attitudes de serviteurs des AA vraiment humbles, désintéressés et dévoués. Voilà le vrai pouvoir qui fait fonctionner notre Conférence. On a bien décrit ces serviteurs : « Ils ne sont pas mandatés pour mener, mais pour donner l'exemple. » Alors que nous nous sommes bien assurés qu'ils ne nous mèneront jamais, je suis sûr qu'ils seront pour nous une source d'inspiration toujours plus grande et continueront de nous donner l'exemple.

Deuxième Garantie — « La Conférence aura, en saine administration, la prudence de s'assurer un fonds de roulement suffisant et une réserve appropriée. »

À ce sujet, nous devrions prendre le temps de revoir notre attitude envers l'argent et ses rapports avec notre travail de service.

Quand on compare nos attitudes concernant, respectivement, le don de temps et le don d'argent, on constate un intéressant contraste. Bien sûr, nous consacrons beaucoup de temps aux activités des AA, pour notre propre protection et pour notre croissance. Mais nous nous sacrifions également beaucoup pour nos groupes, nos régions et l'ensemble des AA.

Par-dessus tout, nous nous consacrons au nouveau, ce qui constitue notre principale activité de Douzième Étape. Elle demande souvent beaucoup de temps prélevé sur les heures de travail. En matière d'argent, ces sacrifices collectifs font une jolie somme. Mais nous ne voyons en cela rien d'anormal. Nous n'avons pas oublié le temps consacré par d'autres à notre propre rétablissement. Nous savons également que presque tout le revenu combiné des membres des AA, aujourd'hui plus d'un milliard de dollars par année, est le résultat direct de l'activité au sein des AA. Si personne ne s'était rétabli, aucun d'entre nous n'aurait eu de revenus.

Mais, quand il s'agit, effectivement, de déboursier de l'argent, surtout pour des services des AA à un haut niveau, beaucoup d'entre nous ont tendance à ne pas montrer beaucoup d'enthousiasme. Nous nous mettons alors à songer à la perte de tout ce pouvoir d'achat, pendant nos années d'alcoolisme actif, des sommes que nous aurions pu consacrer à des urgences ou à l'éducation des enfants. Nous ne ressentons pas non plus, quand nous jetons de l'argent dans le chapeau, à la réunion, la même sensation d'accomplissement que quand nous passons des heures à parler à un nouveau. Il n'y a pas grand-chose de romantique dans le fait de payer le propriétaire. Il nous arrive parfois de nous abstenir, quand on nous demande d'aider à payer les dépenses de l'intergroupe ou de la région. Et, quand il s'agit des services mondiaux, on a comme réponse : « Toutes ces activités, ça se passe loin d'ici et notre groupe n'en a pas vraiment besoin. D'ailleurs, qui en a besoin ? » Ce sont là toutes des réactions naturelles, faciles à comprendre et à justifier. On peut encore entendre : « Ne gâchons pas AA avec des questions d'argent et de structure de service. Séparons le matériel du spirituel. Ne compliquons pas les choses. »

Depuis quelques années, cependant, ces attitudes perdent du terrain partout et elles disparaissent franchement quand se fait clairement sentir un besoin particulier pour un service des AA. Pour rendre un besoin évident, il suffit d'en informer adéquatement les membres et de leur en faire prendre conscience. C'est ce que font continuellement, non sans résultats, les délégués, les représentants de comités et les représentants auprès des Services généraux. Ils découvrent que d'exhorter les gens à donner leur argent n'est ni désirable ni nécessaire, chez les AA. Ils n'ont qu'à bien faire voir ce que le dollar donné peut accomplir pour amener des alcooliques chez les AA et pour maintenir notre unité globale et notre utilité. Quand tout ça est fait, les contributions attendues se mettent à entrer. Les donateurs peuvent rarement voir le résultat réel de leur geste, mais ils savent une chose, cependant : d'innombrables alcooliques et leurs familles sont certains d'être secourus.

Si l'on considère ces contributions faites de façon vraiment anonyme, au fur et à mesure que nous prenons conscience de leur urgence continue, je suis sûr que les contributions volontaires des groupes des AA, complétées par les nombreux petits dons individuels de membres des AA, vont nous permettre de payer les factures des AA dans les années à venir, au moins dans les bonnes périodes.

Nous trouvons réconfortant, également, le fait que nous n'entretenons pas un coûteux régiment d'employés salariés au Bureau des Services généraux. Par rapport à la taille sans cesse croissante des AA, le nombre de membres du personnel a décliné. Au début, notre Bureau de Service mondial engageait un employé salarié par tranche de mille membres des AA. Dix ans plus tard, nous employions un travailleur rémunéré pour chaque tranche de trois mille membres. Aujourd'hui, nous n'avons plus besoin que d'un salarié pour chaque tranche de sept mille alcooliques rétablis¹. Le coût actuel de nos services mondiaux (deux

cent mille dollars par année, depuis 1960) est considéré comme une petite somme, par rapport à la portée actuelle de notre association. Il ne doit pas y avoir beaucoup de sociétés, ayant la taille et les activités de notre association, qui ont des frais généraux aussi peu élevés.

Mais il ne faut certainement pas, en se basant sur ces constatations rassurantes, mettre de côté la politique de prudence financière.

On peut voir la preuve et le symbole du bon sens de la politique financière des AA dans le fonds de réserve du Conseil des Services généraux, qui représente à peine plus de deux cent mille dollars, c'est-à-dire environ une année de dépenses courantes au Bureau des Services généraux². Ce sont là nos économies des vingt dernières années, venant en grande partie des revenus de la vente de nos publications. C'est grâce à ce fonds que nous avons pu bien souvent éviter une paralysie importante dans nos services mondiaux, et parfois même leur effondrement.

Pendant à peu près la moitié des vingt dernières années, les contributions des groupes n'ont pas suffi à nos besoins mondiaux. Par le fonds de réserve, continuellement renouvelé par la vente des livres, on a pu combler ces déficits et même mettre de l'argent de côté. On peut se demander ce qu'il serait advenu de la vie d'innombrables alcooliques qui n'auraient jamais pu nous trouver si nos services s'étaient affaiblis ou même effondrés. La prudence financière trouve son profit dans les vies qu'elle sauve.

Mais il faut expliquer davantage ce qu'il en est vraiment de notre fonds de réserve. Faute de bien comprendre ce qu'il est, on fait encore souvent des remarques telles que : (1) on n'a plus besoin du fonds de réserve ; (2) si le fonds de réserve continue de croître, on risque de se retrouver avec une concentration périlleuse de richesse ; (3) l'existence d'un tel fonds de réserve décourage les contributions de groupes ; (4) si nous refusons d'abolir le fonds de réserve, c'est que nous manquons de foi ; (5) nos livres AA devraient être publiés au prix coûtant pour devenir accessibles aux moins bien fortunés ; (6) le fait de faire des profits sur la vente de nos publications est contraire à une saine spiritualité. Ces vues, qui ne sont absolument pas généralisées, sont pourtant typiques. Alors peut-être est-il nécessaire de les analyser davantage et de tenter de répondre aux questions qu'elles soulèvent.

Mettons donc ces remarques à l'épreuve. Sont-elles le fait de la prudence ? Manquons-nous de foi quand nous insistons sur la solvabilité ?

Devrions-nous, au moyen de livres bon marché, nous engager, comme association, dans ce genre de charité financière ? Est-ce que ça ne devrait pas plutôt être la responsabilité des individus ? Les revenus tirés de la vente des publications sont-ils des profits, en fin de compte ?

Au moment d'écrire ces lignes, en 1960, nos activités du siège social atteignent à peu près l'équilibre financier. Les contributions des groupes excèdent nos besoins d'environ cinq pour cent. Grapevine est toujours en déficit. Par rapport à certaines années passées, cette situation est merveilleuse. Néanmoins, n'oublions pas que nous sommes dans la plus forte période de prospérité que l'Amérique ait jamais connue. Si c'est là notre situation dans des temps plus faciles, qu'advierait-il de nous dans des temps plus difficiles ? Imaginons que les revenus du siège social diminuent de vingt-cinq pour cent à cause d'une dépression, ou que les dépenses s'accroissent de vingt-cinq pour cent à cause d'une inflation excessive. Qu'est-ce que ça représenterait en argent ?

Le Bureau des Services généraux afficherait un déficit annuel de 50 000 \$, auquel

Grapevine ajouterait un déficit annuel de 20 000 \$. Nous ferions face à un trou béant de 70 000 \$ tous les douze mois. Si, en cas de pareille urgence, nous n'avions pas de réserve ou de revenus de la vente des publications, nous devrions bientôt mettre à pied dix de nos trente travailleurs salariés et membres du personnel des AA. Une bonne partie du courrier resterait sans réponse, des demandes d'information et d'assistance seraient ignorées. On devrait fermer Grapevine ou réduire sa publication à un bulletin de second ordre. Il faudrait réduire de façon draconienne le nombre de délégués assistant annuellement à la Conférence des Services généraux. Voilà quel serait, sur les plans pratique et spirituel, le prix à payer si nous devons dépenser notre fonds de réserve et nos revenus des publications.

Fort heureusement, toutefois, nous n'avons pas à faire face à de telles coupures. Notre réserve actuelle et les revenus des publications pourraient nous permettre de passer à travers plusieurs années de temps difficiles sans la moindre diminution dans la quantité ou la qualité de notre travail mondial.

Il est de mise, aujourd'hui, de considérer que les États-Unis ne pourront plus jamais connaître d'autre revers commercial sérieux – et nous ne pouvons que prier pour qu'il en soit ainsi. Mais serait-il sage, pour nous, membres des AA, de dissiper nos avoirs, en faisant ainsi le pari qu'un tel revers ne pourra plus jamais se produire ? Ne serait-il pas beaucoup plus sage d'accroître notre épargne, en cette période où le monde qui nous entoure a déjà, selon toute probabilité, emprunté plus d'argent qu'il n'en pourra jamais rembourser ?

Voyons maintenant l'argument selon lequel l'existence de notre fonds de réserve dissuade les groupes d'envoyer leurs propres contributions. On pense que cela crée l'impression que le siège social est déjà prospère et que, par conséquent, il n'y a plus besoin d'argent. Ce n'est cependant pas l'avis de tous et son effet sur les contributions est probablement réduit.

Puis on se demande si l'ensemble des AA devrait se lancer dans une œuvre de charité individuelle à l'égard des nouveaux et de leurs parrains, en vendant les publications au prix coûtant ou en dessous. Jusqu'à maintenant nous avons toujours cru fermement que donner de l'argent aux individus ne devrait pas faire partie des fonctions des groupes des AA ni du mouvement. Expliquons-nous. Quand un membre des AA prend en main un nouveau, il ne s'attend pas le moins du monde à ce que son groupe paye les dépenses encourues pour faire ce travail de Douzième Étape. Ce membre pourrait très bien donner du linge au nouveau, l'aider à se trouver du travail ou lui offrir un livre AA. Cela se produit souvent et il est bien qu'il en soit ainsi. Mais de telles initiatives sont la responsabilité du membre, non du groupe des AA. Si le membre ne peut se permettre de prêter ou de donner un livre des AA, on peut en emprunter un dans une bibliothèque. Plusieurs groupes vendent à crédit. Les publications des AA ne manquent pas : plus d'un demi-million d'exemplaires sont maintenant en circulation. On ne voit donc pas de raison valable pour que les services des AA fournissent à tout le monde des livres à prix réduit, surtout que la grande majorité peut facilement se permettre le prix courant. Il nous semble donc évident que nos services mondiaux ont, bien plus que les consommateurs, besoin de l'argent de ces livres.

Pour d'autres, parmi nous, la préoccupation est différente et concerne les supposés « profits » tirés de la vente des publications. On croit que le fait que les services mondiaux et la plupart des groupes vendent les livres plus chers qu'ils ne coûtent n'est pas bon spirituellement. Mais peut-on vraiment parler de profit dans ce genre de revenus non

commerciaux ? À mon avis, non. Ce revenu net, pour les groupes et pour les Services généraux des AA, est en fait la somme d'un grand nombre de contributions, faites par ceux qui achètent des livres des AA, au bien-être général d'Alcooliques anonymes. La solvabilité sûre et continue de nos services mondiaux dépend directement de ces contributions. Vu sous cet angle, notre fonds de réserve apparaît alors comme l'ensemble des petits sacrifices financiers consentis par les consommateurs de livres des AA. Ce fonds n'est pas la propriété d'investisseurs privés ; il appartient entièrement au mouvement des AA.

Pendant que nous y sommes, j'aimerais dire un mot sur mes droits d'auteur. Ce revenu, grâce à ceux qui achètent des livres, m'a permis de poursuivre bénévolement et à plein temps toute l'autre partie de mon travail chez les AA. Mes droits d'auteur m'ont aussi permis de m'assurer que j'avais pleinement gagné ma vie, comme tous les autres membres des AA. De plus, grâce à ce revenu indépendant, j'ai pu conserver mon autonomie de pensée et d'action face aux influences pécuniaires de toutes sortes – une situation qui a parfois été très profitable, tant pour les AA que pour moi-même. Donc, j'espère et je crois que mon statut, concernant mes droits d'auteur, continuera d'être considéré comme un arrangement juste et judicieux.

Troisième Garantie — « Aucun des membres de la Conférence ne devra jamais se retrouver en position d'autorité par rapport à un autre. »

Nous avons appris la valeur inestimable de ce principe pour la conduite harmonieuse des affaires de notre Conférence. Son application dans notre structure de service a déjà été étudiée en profondeur, dans le Concept portant sur le « Droit de participation », où il est dit que nos serveurs mondiaux, tant comme individus que comme groupes, auront un droit de vote proportionnel à leurs nombreuses responsabilités.

Le Droit de participation est si important que nous en avons fait l'objet d'une garantie, nous assurant ainsi que la Conférence, à elle seule, ne pourra jamais renverser ou amender ce droit. Dans l'un ou l'autre cas, il faudrait le consentement généralisé des groupes des AA, ce qui pourrait s'avérer difficile à obtenir, pour la Conférence, mais pas nécessairement impossible. Nous nous croyons pleinement justifiés, par notre vaste expérience de service, de prendre aussi fermement position contre la constitution d'une autorité absolue en aucun point de la structure de notre Conférence.

Il est à noter, également, que cette Garantie contre l'autorité absolue est, dans son essence, beaucoup plus générale et fondamentale que la simple assurance d'un droit de vote. En réalité, elle signifie que nous, membres des AA, ne tolérerons aucune forme d'autorité individuelle absolue. Les droits de vote demandés par notre Concept de la participation ne sont que des moyens pratiques de faire obstacle à toute tendance future à l'autorité absolue, quelle qu'elle soit. Cette saine pratique est, bien sûr, renforcée davantage encore par les Droits « d'appel et de pétition ».

Beaucoup de membres des AA ont déjà pris l'habitude d'appeler l'article 12 des Statuts de la Conférence « la charte des droits des Services des AA », tant il est vrai qu'ils voient dans les Garanties, et surtout dans celle-ci, l'expression d'un respect profond et plein d'amour pour les libertés spirituelles de leurs compagnons. Dieu fasse que nous soyons toujours assez sages pour ne jamais nous contenter de moins.

Quatrième Garantie – « La Conférence prendra toutes ses décisions importantes après discussion et vote, en recherchant la plus grande unanimité chaque fois que cela sera possible. »

Dans cette Garantie, d'une part, nous nous protégeons contre l'autorité pressée et arrogante d'une majorité simple et, d'autre part, nous prenons en compte les droits et la fréquente sagesse des minorités, si petites soient-elles. Ce principe, de plus, garanti que tous les sujets importants seront, chaque fois que le temps le permettra, débattus en profondeur et que les discussions se poursuivront jusqu'à ce qu'une forte majorité puisse être obtenue, et ce, pour toutes les décisions cruciales que peut être appelée à prendre la Conférence.

Les décisions prises de cette manière donnent à la Conférence une autorité morale et une confiance qu'une majorité simple ne saurait pas lui procurer. S'il reste une opposition, elle est beaucoup satisfaite, sachant qu'elle a pu se faire entendre et s'expliquer en long et en large.

Et, quand une décision appuyée sur une importante majorité se révèle mauvaise, les récriminations passionnées sont évitées. Tout le monde pourra se dire : « Eh bien, nous en avons discuté soigneusement, nous avons pris une décision et il s'avère qu'elle n'est pas bonne. Ça ira mieux la prochaine fois ! »

Comme c'est le cas de beaucoup d'autres grands idéaux, le principe de la plus grande unanimité comporte toutefois certaines limites bien concrètes. Il arrive, à l'occasion, que la Conférence ait à se prononcer sur des situations si urgentes qu'il faut agir tout de suite. En pareil cas, nous ne pouvons pas permettre à la minorité, si bien intentionnée soit-elle, de bloquer un vote crucial qui serait dans l'intérêt évident des AA. Il faudra alors faire confiance à la majorité, même s'il ne s'agit parfois que d'une majorité simple, pour décider si la Conférence doit mettre un terme à la discussion et passer à l'action. Dans certains cas, la majorité devra exercer son droit indubitable. Par exemple, si un petit groupe minoritaire s'entête à vouloir se servir du principe de la plus grande unanimité pour bloquer une mesure dont la nécessité est indéniable, alors il sera du devoir de la majorité de passer outre à un si mauvais usage de ce principe.

Néanmoins, l'expérience démontre que la majorité n'aura pas souvent à prendre position de façon aussi radicale. Étant donné qu'il régne généralement un esprit de « plus grande unanimité », à la Conférence, nous avons trouvé qu'il était presque toujours possible de nous laisser guider par cet important principe.

À noter, en passant, que la Conférence devra parfois, pour un problème donné, se prononcer sur ce que devra être la « plus grande unanimité » – les deux tiers, les trois quarts ou même plus. Cet accord préalable sur la majorité requise peut, bien sûr, être obtenu à la majorité simple.

Disons, en terminant, que les résultats tant pratiques que spirituels de l'application du principe de la plus grande unanimité se sont déjà avérés, hors de tout doute, considérables.

Cinquième Garantie — « La Conférence ne prendra jamais de mesures punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer la controverse publique. »

Presque tous les gouvernements et sociétés jugent nécessaire d'imposer des châtimens personnels aux individus qui violent leurs croyances, leurs principes ou leurs lois. À cause de sa situation particulière, Alcooliques anonymes considère cette pratique comme inutile. Quand nous omettons, nous alcooliques, de suivre de solides principes spirituels, c'est l'alcool qui nous abat. Nous n'avons donc pas besoin d'un système punitif administré par des humains. Cette condition unique constitue un énorme avantage pour nous tous. Nous pouvons nous y fier totalement. Nous ne devrions jamais la perdre de vue, pour ainsi éviter de recourir aux méthodes de l'attaque et de la punition personnelles. De toutes les sociétés,

la nôtre est celle qui peut le moins se permettre la rancœur ou l'affrontement qui résulterait inévitablement de la punition dans la colère.

Pour la même raison, essentiellement, nous devons éviter la controverse publique, même pour nous défendre. Notre expérience nous enseigne que, providentiellement semble-t-il, les AA ont été exemptés du besoin de se quereller avec qui que ce soit, peu importe la provocation. Rien ne pourrait être plus dommageable pour notre unité et pour la bienveillance mondiale dont jouissent les AA que la contestation publique, même si les résultats à court terme semblent des plus prometteurs.

Il est donc évident que l'harmonie, la sécurité et l'efficacité à venir des AA dépendront en grande partie de notre capacité à conserver une attitude totalement pacifique et dépourvue d'agressivité dans toutes nos relations publiques. C'est un devoir exigeant pour nous qui, quand nous buvions, étions enclins à la colère, à l'hostilité, à la rébellion et à la hargne. Et, même si nous sommes abstinents maintenant, les anciens comportements nous habitent encore, jusqu'à un certain point, toujours prêts à exploser à la moindre excuse. Mais ça, maintenant, nous le savons et c'est pourquoi j'ai confiance que, dans nos relations publiques, nous aurons toujours l'élégance de nous retenir.

Cette retenue pourra être favorisée par certains de nos avantages inhérents. Personne n'a vraiment aucune raison valable de s'objecter à ce qu'un grand nombre d'ivrognes deviennent abstinents. À peu près tout le monde est d'accord pour dire que c'est une bonne chose. Si, pour y arriver, il nous faut un certain degré d'honnêteté, d'humilité et de tolérance, qui va s'en plaindre ? Si nous laissons au prêtre la religion et au médecin sa pratique, nous pourrions volontiers collaborer avec l'un et avec l'autre. Il n'y a certainement pas beaucoup de place pour la controverse dans ces deux domaines. Les AA n'ont pas, non plus, la moindre coloration réformiste ou politique. Nous nous efforçons de payer nos propres dépenses et nous nous en tenons à notre seul objectif.

Pour toutes ces raisons, et bien d'autres encore, il est facile pour les AA de vivre en paix avec le monde. Ce sont là des avantages naturels, pour nous, et il nous faudra essayer de les conserver toujours, en évitant de nous lancer bêtement dans l'arène de la controverse publique ou sur la pente du châtiement personnel.

Étant donné que la Conférence nous représente tous, elle a le devoir particulier de donner le meilleur exemple possible de ces deux attitudes d'opposition au châtiement et à la polémique. Plus que la simple défense de ces principes, la Conférence aura souvent à en assurer l'application dans des situations bien précises. Parfois même, elle devra prendre des mesures protectrices, surtout dans les cas de manquement aux Traditions des AA. Mais ces mesures ne devront jamais être punitives ou agressives face au public.

Voyons maintenant quelques situations typiques qui souvent requièrent l'attention, et parfois une action concrète de la Conférence.

Supposons que les AA deviennent l'objet d'une violente attaque publique ou se retrouve gravement ridiculisés, et imaginons la situation particulière où ces déclarations n'ont, en fait, que peu ou pas de fondement.

Dans la grande majorité des cas, on peut dire sans se tromper que la meilleure défense consiste à ne pas se défendre – c'est-à-dire à ne pas répondre publiquement. Les personnes déraisonnables sont davantage stimulées par l'opposition. Si nous gardons notre sang-froid et les laissons tranquilles, elles se calmeront d'autant plus vite. Si leurs attaques se poursuivent et qu'il apparaît évident qu'elles ne sont pas bien informées, il pourrait être sage

d'entrer en communication avec elles, calmement, pour les informer, en faisant en sorte qu'il leur soit impossible d'utiliser notre conversation comme tremplin pour une nouvelle attaque. La Conférence aura rarement à rendre ces communications officielles. Très souvent, nous pouvons recourir aux bons offices d'amis. Nos messages ne devraient jamais porter sur les motifs de ceux qui nous attaquent, mais simplement chercher à les informer. De telles communications devraient également demeurer privées, car si elles devenaient publiques, elles pourraient être prétexte à une nouvelle controverse.

Par ailleurs, si une critique donnée à l'égard des AA s'avérait partiellement ou entièrement justifiée, il pourrait être bon de le reconnaître en privé auprès de nos critiques et de les remercier, en évitant, toutefois, de rendre l'affaire publique.

Mais nous ne devrions jamais, sous aucune considération, afficher de la colère ou toute autre intention vengeresse ou agressive. Ceci devrait être une ligne de conduite inflexible. Et c'est dans ce cadre que la Conférence et le siège social devraient toujours faire une estimation attentive de ce qu'il convient de faire ou de ne pas faire dans chaque cas.

D'autre part, nous pourrions avoir à faire face à des manquements publics aux Traditions des AA. Des individus, des organisations de l'extérieur et même, parfois, nos propres membres peuvent tenter d'utiliser le nom des AA pour leurs fins personnelles. Au fur et à mesure que notre association grandira et qu'elle sera davantage reconnue publiquement, la tentation de faire mauvais usage de notre nom augmentera. Voilà pourquoi nous avons confié à notre Conférence, qui, comme nous le savons, est la « gardienne » de nos Traditions, la tâche de nous protéger dans de telles circonstances. Le mot « gardienne » a toujours causé une certaine confusion, que nous devrions peut-être essayer de clarifier ici.

Dans l'esprit de certains membres des AA, la Conférence, pour être la gardienne des Traditions, devrait avoir le droit et le devoir de punir publiquement ou de poursuivre quiconque viole délibérément les Traditions. Mais nous ne pourrions pas adopter de pire politique. De fait, de tels actes publics d'agressivité mettraient la Conférence dans une situation où, pour défendre une Tradition, elle devrait en violer une autre. Par conséquent, toute action punitive ou vengeresse, même pour protéger les Traditions, devrait être évitée.

En privé, cependant, nous pouvons toujours informer de leur erreur ceux qui violent la Tradition des AA. S'ils persistent, nous avons encore d'autres moyens de persuasion à notre disposition et, parfois, ces ressources sont considérables. Une fermeté soutenue procurera souvent le résultat escompté.

À long terme, par contre, nous devons nous en remettre surtout aux pressions de l'opinion des AA et de l'opinion publique. Et, à cette fin, nous devons poursuivre notre politique d'information de toutes sortes, au sujet de la nature et de la raison d'être de nos Traditions.

Nous aurons également à informer le public chaque fois que ce sera possible et par tous les moyens à notre disposition, surtout au sujet de l'usage abusif du nom des Alcooliques anonymes. Une telle combinaison de forces contraires peut s'avérer très dissuasive auprès des contrevenants, présents et à venir. Dans ces circonstances, ils se rendent vite compte que leurs dérogations sont inutiles et imprudentes. D'après notre expérience, une information publique générale et soutenue, concernant nos Traditions, sera un outil efficace et sûr de prévention et de protection dans les années à venir.

Il arrive parfois que certains membres des AA qui vont à l'encontre des Traditions déclarent, sous le poids de toutes ces forces, qu'ils sont censurés et punis, et que, par consé-

quent, on les gouverne. Il semble toutefois que le droit des AA de s'opposer calmement et en privé à des violations bien précises est au moins égal au droit des violateurs de violer. Ce n'est pas tout à fait ce que l'on pourrait appeler un acte de gouvernement. Certaines personnes qui avaient dérogé ont dû subir des critiques personnelles plutôt sévères de la part de membres des AA, et cela est déplorable. Cependant, ce n'est pas une raison pour cesser de rappeler aux personnes concernées qu'il n'est vraiment pas souhaitable de manquer aux Traditions des AA aux yeux du public tout entier. En toute impartialité, on peut dire que ceux qui violent les Traditions sont les auteurs de leurs propres difficultés.

Un autre genre de problème qui mérite qu'on s'y arrête est causé par les graves désaccords internes qui surviennent entre nous, à l'occasion, et qui viennent à l'attention du public. Par exemple, un jour nous avons fait la manchette avec une difficile poursuite judiciaire concernant deux factions des AA qui se disputaient la possession du nom des AA pour un intergroupe, ce nom étant déjà la raison sociale de l'un des deux groupes. Il y eut aussi cette région d'outre-mer, où on avait fait une publicité passablement mauvaise aux AA, alors qu'un ensemble considérable de groupes s'étaient persuadés qu'ils devraient accepter, nonobstant la Tradition, des subventions en argent de leurs gouvernements pour promouvoir la cause des AA. Cette mésentente interne n'aurait pas dû venir à la connaissance du public, car il n'y avait certainement rien là que la compréhension mutuelle et le calme ne puissent arranger facilement.

Heureusement, ce genre d'épisodes a été peu fréquent et ne nous a fait que relativement peu de tort. Mais de telles difficultés nous amènent à nous interroger pour l'avenir. Que feraient nos Services généraux dans de telles situations ?

En tenant compte de l'autonomie des groupes et du fait que le siège social des AA n'est pas une force policière, le mieux que l'on puisse faire, dans la plupart des cas, est de présenter une offre de médiation. Nous pouvons toujours offrir, à titre d'information, notre interprétation de la Tradition et notre expérience, à cet égard. Nous pouvons essayer de convaincre les intéressés d'éviter de rendre la mésentente publique, en rappelant à tous que les critiques défavorables ou le ridicule qui s'ensuivraient pourraient éclabousser les AA, au point d'empêcher de nouveaux candidats de se joindre à nous.

Et puis il y a aussi beaucoup de ces disputes autour des Traditions qui sont d'intérêt strictement local, sans grandes conséquences au niveau national ou international. Dans beaucoup de cas, il s'agit de légitimes divergences d'opinions sur l'interprétation des Traditions, à savoir s'il vaudrait mieux en encourager une observance stricte ou se montrer indulgents. Notre expérience des Traditions comporte, surtout quand on n'est pas au niveau du public, des zones grises, où l'on ne peut pas vraiment trancher. Ces violations sont souvent tellement discutables et sans conséquences qu'elles ne valent pas vraiment la peine qu'on intervienne. Nous nous abstenons donc de faire des suggestions, à moins qu'on ne nous le demande avec insistance. Nous croyons que ces problèmes doivent être résolus par les gens concernés.

Il y a aussi un grave problème auquel nous n'avons jamais eu à faire face. Celui de l'éventualité où une faille profonde diviserait les AA, une divergence d'opinions si grave qu'elle pourrait signifier le départ d'une partie de nos membres pour former une nouvelle organisation ou pour s'allier avec un organisme de l'extérieur, en contravention de la Tradition des AA. Ce serait une nouvelle affaire de rupture et de schisme, dont l'histoire est si remplie. Une telle séparation pourrait être mue par des forces religieuses, politiques, ethniques ou raciales. Ce

pourrait être, aussi, un désir légitime d'améliorer les AA. Quoi qu'il en soit, cela poserait certainement à la Conférence le problème de savoir ce qu'il convient de faire ou de ne pas faire.

Une telle éventualité est difficile à imaginer, car nous, membres des AA, estimons habituellement que nous avons trop à perdre et trop en commun pour succomber à ce mal, si courant dans le monde qui nous entoure. Pourtant, cette pensée réconfortante ne devrait pas nous empêcher de considérer calmement l'éventualité d'une division. Si jamais ça devait se produire, ce serait toute une surprise et un choc. Les passions, réveillées soudainement, s'enflammeraient, rendant difficile, sinon impossible, toute solution vraiment constructive.

La société autour de nous étant dans un tel état d'éclatement, aujourd'hui, plusieurs d'entre nous ont beaucoup réfléchi à la question. Après mûre réflexion, nous en sommes arrivés à la conclusion que la meilleure attitude de la Conférence, dans une telle éventualité, serait de ne pas offrir de résistance – ni colère ni agressivité. Nous n'avons pas à défendre de doctrine ; nous n'avons pas à accroître le nombre de nos membres ; nous n'avons pas à soutenir d'autorité ; nous n'avons ni prestige, ni pouvoir, ni vanité à satisfaire ; et nous n'avons pas vraiment de propriété ou d'argent qui vaille la peine qu'on se dispute. Ce sont là des avantages dont nous devrions faire le meilleur usage possible, si jamais une division majeure menaçait d'éclater : ils devraient nous permettre facilement de demeurer calmes et réfléchis, dans une attitude de non-résistance.

En fait, nous avons toujours appliqué ce principe sur une moins grande échelle. Le nouveau qui se présente à nous en déclarant qu'il n'aime pas les principes des AA, les gens ou les services, et qu'il peut réussir mieux, ne nous inquiète pas. Nous lui répondons simplement : « Peut-être que tu es vraiment différent. Pourquoi n'essaies-tu pas autre chose ? »

Quand un membre des AA dit qu'il n'aime pas son propre groupe, nous ne nous troublons pas et nous lui répondons : « Pourquoi n'essaies-tu pas un autre groupe ? Ou alors, fonde ton propre groupe ? » Quand nos acteurs, nos policiers et nos prêtres disent qu'ils veulent leurs propres groupes privés, nous leur répondons : « Mais pourquoi ne pas l'essayer ? » Quand un groupe des AA, en tant que tel tient à tout prix à diriger son propre club, nous disons : « Eh bien, il arrive que ça fonctionne mal, mais peut-être réussirez-vous, après tout. » Quand des membres des AA, comme individus, souhaitent se réunir pour des retraites, des déjeuners, ou toute autre initiative du genre, nous leur disons : « Tout ce que nous souhaitons, c'est que vous ne donniez pas le nom des AA à votre groupe ou entreprise. » Des exemples qui montrent jusqu'où nous sommes prêts à aller pour ne pas décourager la liberté de réunion, d'action et même de schisme. Nous invitons très chaleureusement tous ceux qui souhaitent se séparer des AA à se sentir à l'aise. S'ils peuvent connaître plus de succès avec d'autres méthodes, nous en sommes heureux. Si leur expérience n'a pas été couronnée de succès, nous savons qu'ils ont le choix : d'une part, la folie ou la mort ; de l'autre, Alcooliques anonymes. C'est à eux de décider. Et, de fait, la plupart reviennent aux AA.

À la lumière de toute cette expérience, il apparaît évident que, dans l'éventualité d'une division vraiment importante, nous ne devrions pas perdre de temps à essayer de convaincre les dissidents de rester. Confiants et sereins, nous pourrions même les inviter à se séparer, en leur souhaitant bonne chance. S'ils devaient réussir mieux sous d'autres cieux et dans de nouvelles conditions, nous devrions alors nous demander si nous ne pourrions pas apprendre quelque chose de leur jeune expérience. Mais si, au contraire, ils se retrou-

vaient plus mal en point dans leur nouvelle expérience et que leur taux de mécontentement et de mortalité ne cessait d'augmenter, il y a de très fortes chances pour que la plupart d'entre eux reviennent finalement aux AA.

Sans colère ni contrainte, nous n'aurions qu'à observer et à attendre la volonté de Dieu. À moins que nous ne voulions voir un problème là où il n'y en a pas, il ne devrait pas y avoir de difficulté. Nous pourrions continuer de nous occuper de nos affaires avec cœur. À notre époque, nous ne sommes pas prêts de manquer d'ivrognes, et nous pouvons continuer de nous réjouir d'avoir mis au point une méthode qui permettra à plusieurs de connaître la sobriété et une nouvelle vie.

Nous avons une maxime qui dit qu'« AA est prêt à abandonner toutes ses connaissances, toute son expérience – tout, sauf son nom ». Ce que nous voulons dire, c'est que nos principes peuvent être utilisés dans n'importe quel domaine. Nous ne souhaitons pas en faire un monopole. Nous ne demandons qu'une seule chose : que les maisons qui souhaitent se prévaloir des techniques et des idées des AA évitent de se servir publiquement du nom des AA. Au cas où le nom des AA, sous ce rapport, serait utilisé à mauvais escient, il serait du devoir de notre Conférence des Services généraux de demander avec insistance que cesse une telle pratique, sans jamais, toutefois, aller jusqu'à la querelle publique sur le sujet.

La protection du nom des AA est tellement importante, pour nous, que nous avons déjà songé à le faire réserver partout dans le monde, nous donnant ainsi les moyens légaux d'en interrompre toute mauvaise utilisation. Nous avons même pensé demander au Congrès américain de nous accorder la très inhabituelle faveur de l'« incorporation du Congrès ». Nous pensons que l'existence de ces moyens légaux pourrait s'avérer très dissuasive³.

Après plusieurs années de délibération, cependant, notre Conférence des Services généraux se prononça contre une telle orientation. L'aventure spectaculaire de ce débat ainsi que sa conclusion est relatée dans notre livre d'histoire Le Mouvement des AA devient adulte. Les membres de la Conférence, à cette époque, croyaient que le pouvoir d'intenter des poursuites serait une arme dangereuse pour nous. On reconnaissait qu'une poursuite judiciaire publique est une controverse publique, ce dans quoi notre Tradition nous demande de ne pas nous engager. Pour bien assurer notre situation légale, il aurait fallu constituer en société notre association tout entière. Mais personne ne voulait voir notre mode de vie spirituelle constitué en société. Il nous apparut certain que nous pouvions en toute sécurité faire confiance à l'opinion des AA, à l'opinion publique et à Dieu lui-même pour veiller sur les Alcooliques anonymes, à cet égard.

Sixième Garantie — « La Conférence ne fera jamais acte de gouvernement, bien qu'elle soit au service des Alcooliques anonymes, et demeurera toujours, à l'image de l'association qu'elle sert, démocratique en action et en pensée⁴. »

1 En 2015, environ un sur dix-sept mille aux É.-U. et au Canada.

2 Au 31 décembre 2015, l'actif net du Fonds de réserve (excluant les provisions pour les bénéficiaires de retraite) atteignait 14 584 000 \$ et équivalait à 10,2 mois des 17 075 000 \$ de dépenses de fonctionnement récurrentes. En 2014, l'actif net équivalait à 9,8 mois des dépenses de fonctionnement.

3 Toutefois, le nom Alcooliques anonymes et l'abréviation AA ont tous été déposés en 1972.

4 Ici, Bill a apparemment utilisé par inadvertance l'expression « en action et en pensée » au lieu de « en pensée et en action » comme il est dit ailleurs dans les Statuts de la Conférence et l'énoncé du Douzième Concept.

Dans les Garanties précédentes, on a beaucoup attiré l'attention sur les libertés extraordinaires accordées au membre et à son groupe par les Traditions des AA : pas de punition infligée pour non-conformité aux principes des AA ; ni cotisation ni droit d'entrée, mais contributions volontaires ; pas d'expulsion, mais adhésion libre ; autonomie de chaque groupe dans ses propres affaires, mais respect des AA dans leur ensemble ; possibilité pour tout groupe d'alcooliques réunis pour leur abstinence de prendre le nom des AA, mais nécessité de ne pas s'affilier, comme groupe des AA, à d'autres causes ou mouvements.

Nous, les Alcooliques anonymes, avons probablement de plus nombreuses et de plus grandes libertés que toute association dans le monde, aujourd'hui. Mais, nous l'avons vu, nous n'en faisons pas une vertu. Nous savons bien que nous devons opter pour la conformité aux Douze Étapes et aux Douze Traditions des AA, ou affronter la dissolution et la mort, tant comme individus que comme groupes.

Parce que nous accordons autant de valeur à nos grandes libertés et ne pouvons concevoir un jour de devoir les limiter, nous enjoignons ici, de façon particulière, notre Conférence des Services généraux de s'abstenir complètement de tout acte autoritaire de gouvernement qui pourrait de quelque façon que ce soit diminuer la grande liberté des AA devant Dieu. Le maintien de ces libertés dans notre Conférence constitue une grande et concrète garantie que la Conférence elle-même demeurera toujours démocratique en action et en pensée.

Nous attendons donc de nos Conférences qu'elles essaient toujours d'agir dans un esprit de respect mutuel et d'amour des membres les uns par rapport aux autres. En retour, ce geste signifie : que la confiance mutuelle devrait prévaloir ; qu'aucune mesure ne devrait être prise dans la colère, la hâte ou l'imprudence ; qu'on prendra soin de respecter et de protéger toutes les minorités ; qu'il ne devrait jamais y avoir aucun geste punitif visant une personne ; que, chaque fois que ce sera possible, les décisions importantes seront prises à l'unanimité substantielle ; que notre Conférence sera toujours prudente et attentive pour éviter toute tyrannie, grande ou petite, que ce soit dans la majorité ou dans la minorité.

La somme de ces différentes attitudes et pratiques est, à notre avis, l'essence même de la démocratie – en action et en pensée.

La liberté devant Dieu de croître à Son image et à Sa ressemblance sera toujours la quête des Alcooliques anonymes. Puisse notre Conférence des Services généraux toujours être le principal symbole de cette chère liberté.

Tous, sans exception, nous, des Alcooliques anonymes, croyons que la liberté de servir est vraiment la liberté par laquelle nous vivons – la liberté qui est l'essence même de notre être.



9 781893 007581

*Publication approuvée par la
Conférence des Services généraux*