

LE MANUEL DU SERVICE CHEZ LES AA

et

LES DOUZE CONCEPTS DES SERVICES MONDIAUX

par Bill W.



Édition 2021-2023
RÉVISÉ, AVEC NOUVELLE
MISE EN PAGE

LE MANUEL DU SERVICE CHEZ LES AA

et

**LES DOUZE CONCEPTS
DES SERVICES MONDIAUX**

par BILL W.



Le Préambule des AA

LES ALCOOLIQUES ANONYMES^{MD} sont une association de personnes qui partagent entre elles 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, à aucun organisme ou établissement ; ils ne désirent s'engager dans aucune controverse ; ils n'endossent ni ne contestent aucune cause. Notre but premier est de demeurer abstinents et d'aider d'autres alcooliques à le devenir.

Copyright© AA Grapevine ; 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 nos vies et celles 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.

Édition révisée : mai 2021

Copyright © 2021, Alcoholics Anonymous World Services, Inc.

Tous droits réservés.

Adresse postale : Box 459, Grand Central Station, New York, NY 10163

www.aa.org

ISBN 978-1-64427-841-3

AA et Alcooliques anonymes sont des marques déposées^{MD} de Alcoholics Anonymous World Services, Inc.

3M – 11/21 (WR) / Imprimé aux États-Unis

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS		1
INTRODUCTION	<i>Bienvenue aux Services généraux !</i>	2
	Qu'est-ce que les Services généraux ?	2
	Comment les Services généraux sont-ils structurés ?	3
	Comment les Services généraux fonctionnent-ils ?.....	4
	Foire aux questions	6
CHAPITRE 1	<i>Le groupe et son Représentant auprès des Services généraux</i>	7
	L'importance du RSG	7
	Qualités du RSG.....	7
	Mandat	8
	Fonctions et responsabilités	8
	Au RSG nouvellement élu	9
	Le parrain de service.....	9
	Faire un rapport	10
	Frais de déplacement.....	11
	Le RSG adjoint	11
	Foire aux questions	12
CHAPITRE 2	<i>Le District et son Représentant du District auprès de la Région</i>	13
	Deux types de Districts.....	13
	L'importance du RDR.....	13
	Les membres du comité de District	14
	Qualités du RDR	14
	Mandat	15
	Fonctions et responsabilités	15
	Au RDR nouvellement élu.....	16
	Le parrain de service.....	16
	Frais de déplacement.....	16
	Le RDR adjoint.....	16
	Foire aux questions	17

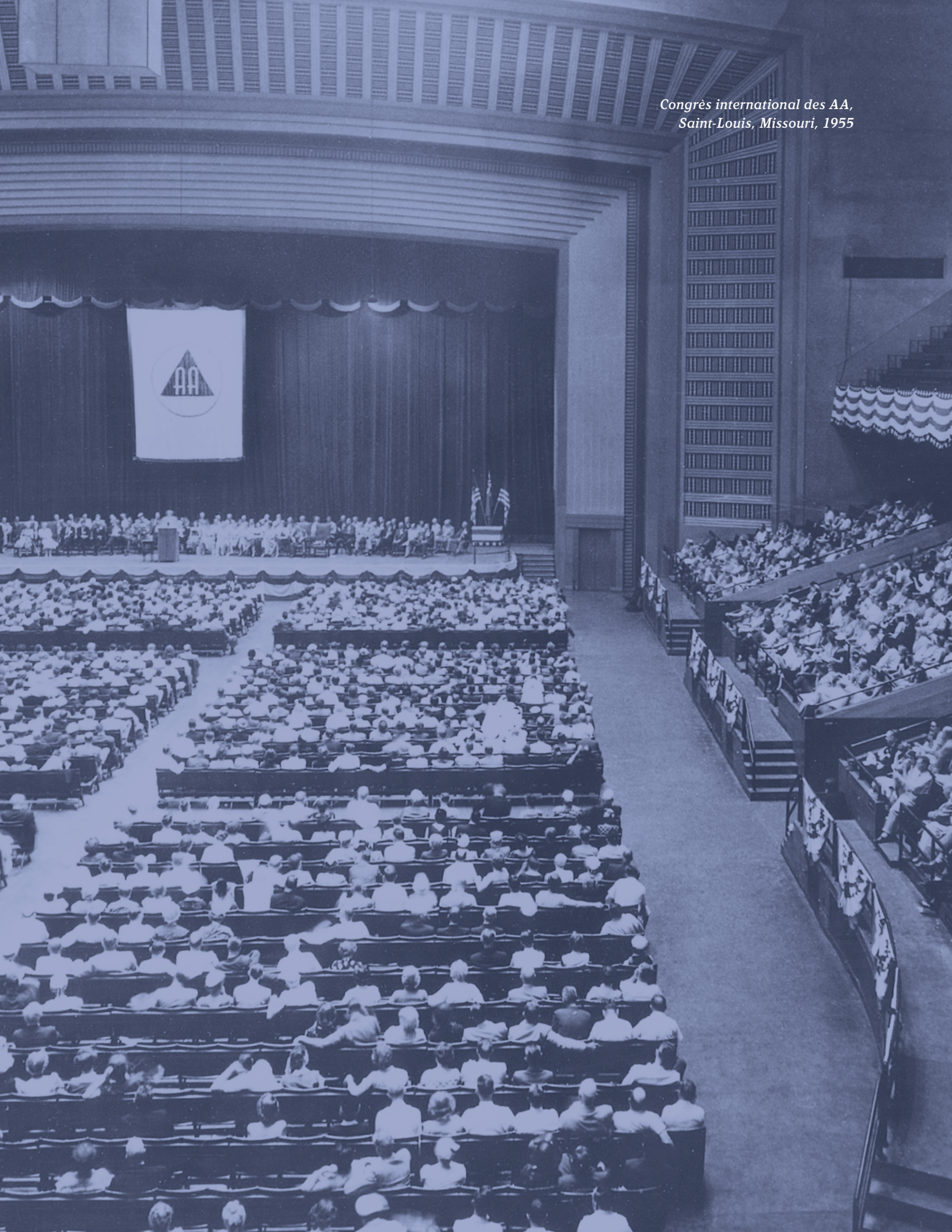
CHAPITRE 3	<i>L'assemblée régionale et ses activités</i>	18
	But.....	19
	Composition.....	19
	Assemblées d'élections.....	19
	Assemblées régulières (sans élections).....	19
	Droit de vote	20
	Règles de procédure.....	20
	Fréquence et lieu des assemblées	20
	Envoyer le procès-verbal au BSG	20
	Activités régionales	21
	Collaborer avec l'intergroupe / bureau central local	24
	Foire aux questions	25
CHAPITRE 4	<i>Le comité régional</i>	26
	Composition.....	26
	Dirigeants régionaux : Qualités et fonctions	26
	Autres dirigeants régionaux	28
	Adjoint.....	29
	Rôle des anciens délégués à la Région	29
	Soutien financier à la Région.....	30
	Foire aux questions	31
CHAPITRE 5	<i>Le délégué</i>	32
	Comment le Mouvement soutient-il ses délégués ?	32
	Fonctions et responsabilités	32
	Qualités	33
	Mandat	34
	Le délégué adjoint.....	34
	Se préparer pour la Conférence annuelle.....	34
	Dépenses.....	35
	Logistique	35
	Faire un rapport	36
	Foire aux questions	38

CHAPITRE 6	<i>La Conférence annuelle des Services généraux</i>	39
	Que se passe-t-il à la Conférence ?	39
	Les membres de la Conférence	40
	Comment la Conférence fonctionne-t-elle ?	41
	Déroulement	41
	D'où viennent les articles à l'ordre du jour ?	42
	Faire un rapport au Mouvement	42
	Foire aux questions	43
CHAPITRE 7	<i>Les comités de la Conférence</i>	44
	Activités des comités	44
	Sélection des membres des comités	44
	Élection des présidents de comité	44
	Comités de la Conférence	45
	Comités secondaires.....	47
	Foire aux questions	48
CHAPITRE 8	<i>Le Conseil des Services généraux</i>	49
	Vision, mission et action	49
	Disponibilité.....	50
	Composition.....	50
	Administrateurs non-alcooliques (Classe A)	51
	Administrateurs alcooliques (Classe B)	52
	Président, Conseil des Services généraux	57
	Administrateurs émérites.....	57
	Comités du Conseil des Services généraux.....	57
	Séance générale d'échange de vues.....	60
	Participation des administrateurs à des événements de service spéciaux.....	61
	Foire aux questions	62

CHAPITRE 9	<i>Les sociétés actives du Conseil</i>	63
	Surveillance du Conseil.....	63
	Comité du Conseil pour les Finances et le budget.....	63
	Le fonds de réserve du Conseil des Services généraux.....	64
	Marques déposées, logos et copyrights.....	64
	Conseil d'administration de AAWS.....	65
	AA Grapevine, Inc.	66
	Directeurs non-administrateurs de AAWS et AA Grapevine.....	67
	Foire aux questions.....	68
CHAPITRE 10	<i>Le Bureau des Services généraux</i>	69
	Structure.....	69
	But.....	69
	Personnel.....	69
	Soutien financier du BSG.....	69
	Foire aux questions.....	71
CHAPITRE 11	<i>A.A. World Services, Inc.</i>	72
	Services.....	72
	Édition.....	75
	Finances.....	77
	Archives.....	77
	Foire aux questions.....	78
CHAPITRE 12	<i>AA Grapevine, Inc.</i>	79
	Structure et personnel.....	79
	Politique éditoriale.....	81
	Rôle de la Conférence.....	81
	Conseils consultatifs de rédaction.....	81
	Produits dérivés.....	82
	Site Web de AA Grapevine/Site Web de La Viña.....	82
	Archives historiques de AA Grapevine.....	83
	Les représentants de AA Grapevine et de La Viña.....	83
	Logos et illustrations.....	83
	Foire aux questions.....	84

GLOSSAIRE	85
CARTES	88
A. La Conférence des Services généraux des É.-U./Canada — Par Région	
B. La Conférence des Services généraux des É.-U./Canada — Par Territoire	
APPENDICES	91
A. « L'héritage du service chez les AA », Bill W. (1951)	91
B. Les Douze Traditions — version courte et version intégrale	101
C. Structure de la Conférence des Services généraux	103
D. Modèles de régionales	105
E. Le principe de la rotation	107
F. Changements de limites territoriales	108
G. La procédure du Troisième Leg	110
H. Formulaire de nouveau groupe (Exemple)	112
I. Formulaire de changement d'information de groupe (Exemple)	113
J. Formulaire de renseignements de RDR et PRDR (Exemple)	114
K. Statuts de la Conférence	115
Originaux	115
Actuels	119
L. Résolution autorisant la Conférence des Services généraux	123
M. Les Panels de délégués à la Conférence	125
N. Marques déposées, logos et copyrights	128
O. Les règlements de Conseil des Services généraux d' A.A., Inc.	129
P. Les règlements d'Alcoholics Anonymous World Services, Inc.	139
Q. Les règlements de AA Grapevine, Inc.	147
R. Liste partielle des publications de AAWS et du Grapevine	155
S. Services généraux et bureaux centraux ou intergroupes	160
T. Brève histoire du Grapevine	163
U. Cheminement d'une idée pour devenir un article à l'ordre du jour	164
V. Stimuler l'intérêt pour les Services généraux	165
W. Fonctionnement de la Conférence	166
INDEX	169

*Congrès international des AA,
Saint-Louis, Missouri, 1955*



L'HÉRITAGE DU SERVICE CHEZ LES AA

par Bill W.

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 collaboration 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.

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

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, consistent en ceux qui nous permettent de fonctionner comme un tout : cela inclut le Bureau des Services généraux, A.A. World Services, Inc., AA Grapevine, Inc., et notre Conseil d'administration, dont l'appellation légale est le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes. Notre unité mondiale et une bonne part de notre croissance depuis les tout débuts sont directement attribuables à cet ensemble d'activités vivifiantes.

Jusqu'en 1950, l'ensemble de ces services était confié 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.

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 le monde entier. Sans un lien direct avec les Alcooliques anonymes, les futurs 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'elle 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 bévue. 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. (Voir l'appendice A pour lire cet article dans son intégralité.)

INTRODUCTION

BIENVENUE AUX SERVICES GÉNÉRAUX !

QU'EST-CE QUE LES « SERVICES GÉNÉRAUX » ?

Il y a aujourd'hui approximativement 2 millions de membres des Alcooliques anonymes répartis dans 125 000 groupes à travers environ 180 pays. Plus de 40 millions d'exemplaires de notre texte de base, *Alcoholics anonymous*, ont été imprimés dans plus de 70 langues. En effet, les AA ont fait beaucoup de chemin depuis le jour de mai 1935 où nos cofondateurs, le Dr Bob et Bill W., se sont rencontrés pour la première fois.

Comment les AA sont-ils devenus l'association internationale que nous connaissons maintenant ?

La réponse évidente est que de nombreuses personnes ont arrêté de boire grâce au programme de rétablissement des AA.

Mais il y a une autre raison : les Services généraux.

Ceux qui servent pour la première fois chez les AA ne connaissent peut-être pas l'expression « Services généraux ».

Depuis le tout début des AA, Bill W. rêvait de voir notre message d'espoir et de rétablissement atteindre les alcooliques malades et souffrants de tous les coins du monde. Après tout, l'alcoolisme ne respecte rien — et surtout pas les frontières entre les nations. Et pourtant, les groupes, intergroupes et bureaux centraux des AA n'étaient pas équipés pour tendre la main des AA au-delà de leurs communautés respectives. Ils se concentraient, avec raison, et se concentrent encore sur les services locaux. Ainsi, durant les premiers temps du Mouvement, Bill et le Dr Bob assumaient à eux seuls le rôle de leadership. Mais ils n'ont pas mis de temps à se poser la question : qui prendra notre relève ?

La solution que Bill a trouvée était audacieuse. Ce ne seraient pas de nouvelles personnes qui succéderaient à ce leadership initial, mais la conscience collective des groupes des AA.

Le plan de Bill visait à créer une « structure de service » pour faciliter le travail de Douzième Étape à travers le pays et autour du monde. Cette structure devrait mettre en œuvre les décisions de la conscience collective des groupes sur les questions touchant « l'ensemble du Mouvement ». Les groupes des AA eux-mêmes seraient au cœur de cette structure, servant à la fois de conscience et de soutien financier aux services offerts par toute l'association. Cette structure tiendrait lieu de gouvernement chez les AA et serait le gage que la voix de tous les membres pourrait se faire entendre. Aujourd'hui, nous appelons cette structure, élaborée à partir du plan de Bill W., la structure de la Conférence des Services généraux ou, plus simplement, les Services généraux¹.

Ce manuel est un descendant du « Manuel du Troisième Legs » de Bill W., qui a si bien servi le Mouvement depuis sa première version en 1951. Il explore la structure de service qui s'est développée autour de nous aux États-Unis et au Canada, et il explique les rôles et les fonctions des serviteurs de confiance qui en assurent le fonctionnement.

Toutes les procédures et tous les principes de base du service décrits dans ce document original ont été retenus. Une révision globale a été approuvée par la Conférence des Services généraux de 2018 et les textes ont été révisés et réorganisés. Il s'agit, par sa nature même, d'un document vivant, changeant. Ce sera toujours un « travail en cours » puisque c'est un reflet de la manière dont une association « désorganisée » s'organise autour des méthodes et des outils en perpétuelle évolution qui nous permettent d'accomplir le travail vital de la Douzième Étape. Nous ne cesserons jamais de trouver de nouvelles et meilleures façons de tendre la main aux nouveaux qui ont besoin d'aide.

¹ Bill W. avait imaginé une seule Conférence des Services généraux servant l'association mondiale des AA. C'est plutôt une structure conjointe États-Unis/Canada qui a vu le jour en premier. Au fur et à mesure de la croissance des AA, d'autres conférences se sont formées, telles la Conférence des Services généraux de Grande Bretagne et la Conférence des Services généraux de l'Inde. Chacune est autonome et les différentes Conférences n'ont pas de compte à se rendre, bien qu'il existe entre elles un esprit de collaboration.

Ainsi, au moment de commencer votre propre voyage dans les Services généraux, sachez que l'association tout entière fonctionne grâce au du temps et aux efforts que vous lui consacrez. Nombreux sont ceux qui sont passés avant vous et qui diront que c'est le travail le plus gratifiant qu'ils aient jamais fait. Quand on pense au Mouvement que les AA sont devenus, en grande partie grâce à ces efforts, ce sentiment est facile à comprendre.

COMMENT LES SERVICES GÉNÉRAUX SONT-ILS STRUCTURÉS ?

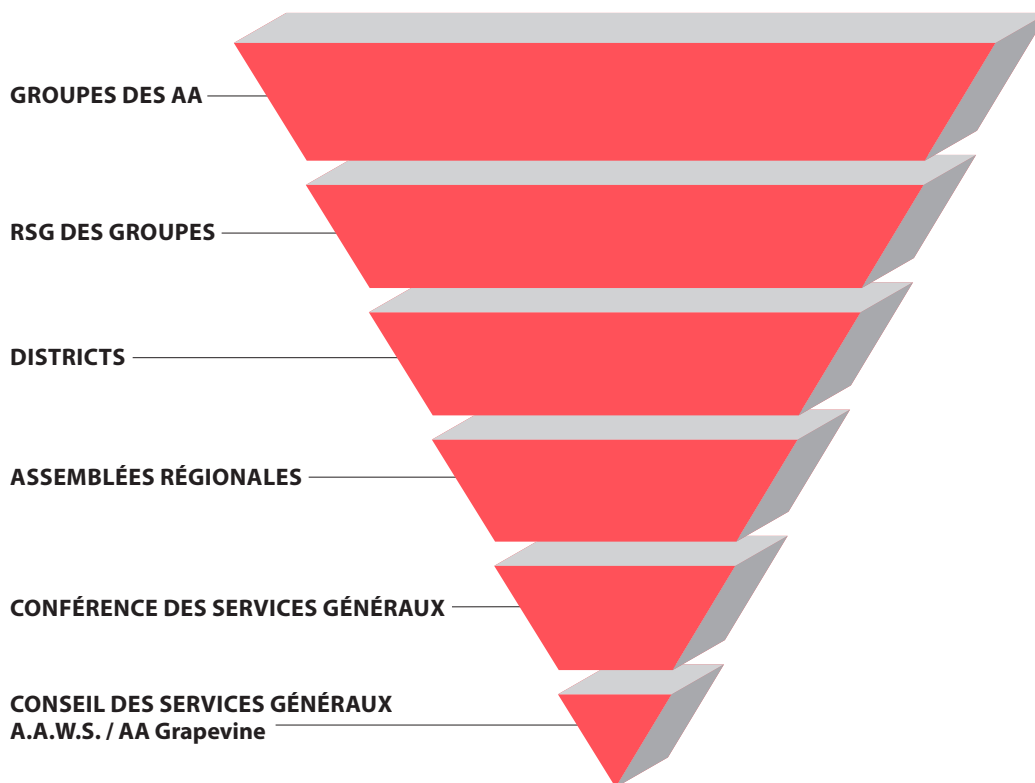
La structure organisationnelle de nombreuses entreprises dans le monde moderne peut être représentée visuellement par un triangle. Le triangle rétrécit jusqu'à la pointe au sommet, où quelques rares personnes détiennent « l'autorité ultime » sur toutes les autres. Ce sont elles qui décident ce que l'entreprise fera et ne fera pas. Le reste du triangle — le large fondement sur lequel la structure repose — n'a que très peu ou même rien à dire.

Les Services généraux des AA mettent le triangle sens dessus dessous. La tête du triangle se retrouve en bas — et la base se retrouve au sommet. L'autorité ultime appartient maintenant au fondement du triangle. Dans les Services généraux, cela signifie les groupes des AA.

On appelle souvent ce genre de représentation le « triangle inversé ». (Le tableau ci-dessous illustre cette idée.)

Dans cette structure, les groupes détiennent l'autorité ultime. Mais comment les groupes peuvent-ils faire connaître leurs pensées et leurs souhaits — leur conscience de groupe — au reste du triangle ? Les Services généraux sont conçus pour faire exactement cela. Chaque section du triangle a un rôle à jouer.

Structure de la Conférence États-Unis et Canada



COMMENT LES SERVICES GÉNÉRAUX FONCTIONNENT-ILS ?

Le triangle inversé est divisé en six sections ; chaque section représente un serviteur de confiance qui a pour tâche d'aider à faire connaître la conscience des groupes. La faire connaître à qui ? Aux entités qui occupent le reste du triangle et qui sont chargées de gérer les affaires de « l'ensemble des AA ».

Il peut être utile de concevoir les Services généraux comme une sorte de dialogue ou de communication entre les groupes et les serviteurs de confiance qui travaillent en leur nom, et le Bureau des Services généraux et le Conseil des Services généraux qui s'occupent des affaires du Mouvement. Questions, préoccupations, points de vue et propositions partent des groupes et « descendent » vers le bas du triangle — tandis que l'information et les propositions « remontent » dans le triangle vers les groupes.

Et la communication continue.

Ce fonctionnement est illustré ci-dessous.



Groupe de n'importe où

LE GROUPE

Le groupe se réunit pour formuler une conscience de groupe au sujet de changements ou de mesures touchant l'ensemble des AA. Le représentant élu du groupe auprès des Services généraux, ou RSG, a pour fonction de : 1) s'assurer que la conscience de groupe est entendue et prise en considération au District et à la Région; et 2) que le délégué a connaissance et prend en compte cette conscience de groupe lors de la Conférence.

Le chapitre 1 traite du rôle du RSG plus en détail.



Tous les Districts

LE DISTRICT

Les groupes se rassemblent en Districts, qui représentent généralement un certain nombre de groupes situés à proximité les uns des autres. Les RSG de chaque District élisent un Représentant du District auprès de la Région (RDR), qui devient un membre du Comité régional.

Le chapitre 2 traite du rôle du RDR plus en détail.



Votre Région

LA RÉGION

La Région tient des assemblées périodiques qui comptent les RSG et les RDR comme membres votants. Le calendrier et l'ordre du jour des assemblées relèvent de l'autonomie locale et de la conscience de groupe. L'information à leur sujet est transmise par le RDR ou par d'autres serviteurs de confiance régionaux. La Région s'occupe d'un large éventail de questions, et l'une de ses fonctions les plus importantes consiste à élire le délégué qui la représentera à la Conférence annuelle des Services généraux.

Les chapitres 3 et 4 donnent plus d'information sur la Région et ses activités.

(Voir la Carte A des 93 Régions des États-Unis et du Canada.)



La conférence des Services généraux des É.-U./Canada

LE DÉLÉGUÉ ET LA CONFÉRENCE

Les délégués régionaux comptent pour au moins les deux tiers des membres de la Conférence. Les autres membres de la Conférence des Services généraux sont les 21 administrateurs, à la fois non-alcooliques (Classe A) et alcooliques (Classe B) ; les directeurs d'A.A. World Services et du Grapevine ; et les membres du personnel du BSG, du Grapevine et de La Viña, ce qui porte le nombre total de membres à environ 135.

À la Conférence annuelle, les questions importantes touchant l'ensemble des AA sont considérées et débattues. Les articles à l'ordre du jour approuvés par une majorité des deux tiers des membres de la Conférence deviennent des *Résolutions de la Conférence* ; celles-ci sont transmises aux administrateurs du Conseil des Services généraux qui sont chargés de les mettre en application.

Après la réunion de la Conférence : chaque délégué présente un rapport à sa Région sur le déroulement de la Conférence, les *Résolutions* qui ont été approuvées et les autres sujets étudiés par les comités. Chaque RSG, ayant eu la chance d'entendre le délégué et de lui poser des questions, est chargé d'informer son groupe des résultats de la Conférence.

Les chapitres 6 et 7 traitent de la Conférence en plus grand détail.



Administrateurs

LES ADMINISTRATEURS

Les vingt-et-un administrateurs du Conseil des Services généraux, à la fois non-alcooliques (Classe A) et alcooliques (Classe B), ont un rôle de gardien auprès de deux sociétés actives des AA :

- **A.A.W.S., Inc.**, qui engage le personnel du BSG, dirige les services du BSG et s'occupe du site Web des AA (aa.org) et des activités d'édition en général.
- **AA Grapevine, Inc.**, qui engage le personnel de rédaction et de gestion et publie sur papier et sur le Web (aagrapevine.org) les magazines *Grapevine* et *La Viña* et d'autres produits dérivés.

Après la réunion de la Conférence, les administrateurs étudient les Résolutions de la Conférence et les transmettent aux comités du conseil appropriés, au BSB ou à AA Grapevine pour mise en application. Les administrateurs présentent le travail accompli dans leurs rapports trimestriels.

Voir le chapitre 8 pour plus d'information sur les administrateurs et le Conseil des Services généraux.

FOIRE AUX QUESTIONS

1. **Les « Services généraux », qu'est-ce que c'est ?** La structure des Services généraux nous assure que les groupes des AA auront leur mot à dire dans les affaires du Mouvement. Les Service généraux font cela, mais aussi beaucoup plus. Les AA étaient là pour vous quand vous en avez eu besoin. Le travail que vous faites dans les Services généraux est le gage que les AA seront là dans l'avenir quand un alcoolique aura besoin d'aide. (Pour plus d'information, voir l'appendice V : « Stimuler l'intérêt pour les Services généraux ».)
2. **Quelle différence y a-t-il entre le BSG et mon intergroupe ou bureau central ?** Le Bureau des Services généraux (BSG) à New York fournit des services à l'ensemble des Alcooliques anonymes des États-Unis et du Canada. Les intergroupes et bureaux centraux sont là pour servir les groupes de leur localité ou des environs. Chaque intergroupe ou bureau central est autonome et fait partie d'un réseau de centres de service et de contacts des AA. Bien que ces bureaux jouent un rôle important chez les AA, ils ne font pas partie de la structure des Services généraux et ne sont pas des satellites du BSG. Parmi les services essentiels qu'ils fournissent, notons la collecte de renseignements sur les réunions locales, la diffusion des listes de réunions et d'autres publications, la mise à jour des informations locales sur les sites Web, et le service d'aide téléphonique qui répond aux appels et aux questions de ceux qui cherchent de l'aide. (Voir l'appendice S pour plus de renseignements sur le BSG, les bureaux centraux et les intergroupes.)
3. **Quelle différence y a-t-il entre A.A. World Services (AAWS) et le Bureau des Services généraux (BSG) ?** Il peut être utile de concevoir AAWS (et le Grapevine) comme des *gens* et le BSG comme un *endroit*, le bureau où les gens de AAWS et du Grapevine vont travailler. De nombreux membres utilisent le sigle BSG pour tout englober, y compris le personnel.
4. **Comment les Services généraux se financent-ils ?** Chaque entité qui fait partie des Services généraux s'autofinance grâce aux contributions volontaires des membres, auxquelles s'ajoutent les ventes de publications des AA. (En conformité avec ses Règlements, le AA Grapevine ne peut pas accepter les contributions des groupes et ne reçoit aucune part des contributions faites au Conseil des Services généraux. Il s'autofinance grâce aux ventes d'abonnements de magazines et de produits dérivés.

NOTES :

CHAPITRE 1

LE GROUPE ET SON REPRÉSENTANT AUPRÈS DES SERVICES GÉNÉRAUX

L'IMPORTANCE DU RSG

La plupart des membres des AA considèrent que la clé pour demeurer abstinent est de faire partie d'un groupe d'attache. Dans un groupe d'attache, ils assument des fonctions de service et apprennent à nouer des liens avec d'autres alcooliques en rétablissement. Le groupe d'attache permet aux membres des AA de voter sur des questions qui affectent l'ensemble du Mouvement ; c'est le fondement même de la structure de service. Bien que de nombreux 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 exercer leur droit de vote en tant que membres de la conscience de groupe du Mouvement tout entier. Comme pour toutes les questions de conscience de groupe, chaque membre a un vote.

Le rôle du Représentant auprès des Services généraux, ou RSG, est essentiel à la mission des Services généraux. Bill W. écrivait dans le Premier Concept des *Douze Concepts des Services mondiaux* : « Aujourd'hui les groupes des AA détiennent la responsabilité suprême et l'autorité finale de nos Services mondiaux. »

Le rôle du RSG est essentiel pour garantir que les groupes pourront assumer cette responsabilité. C'est seulement lorsque le RSG tient son groupe informé et représente la conscience de groupe que la Conférence peut réellement agir au nom de l'ensemble du Mouvement. Cette communication va dans les deux sens, le RSG étant chargé non seulement de faire entendre la voix de son groupe mais aussi de lui rapporter les actions de la Conférence qui affectent l'unité, la santé et la croissance du Mouvement.

Quel est donc le rôle du RSG ?

Le RSG est le lien entre le groupe et « l'ensemble du Mouvement ». Ce lien devient le canal par lequel les nouvelles, l'information, les opinions et les idées peuvent circuler dans les deux sens. Il est important de noter que ce lien est aussi ce qui permet au groupe de faire entendre sa voix dans les affaires du Mouvement. Le RSG est cette voix.

Il y a plus d'une façon pour le RSG d'exprimer les idées et les souhaits du groupe — sa conscience — dans les Services généraux.

Quand le RSG est **présent** à l'assemblée, la voix du groupe se fait entendre. La présence du RSG signale que son groupe se soucie de ce qui se passe au sein du Mouvement, qu'il veut apprendre et veut faire connaître ses préoccupations et ses suggestions.

Quand le RSG **participe**, la voix du groupe se fait entendre. Il participe, par exemple, en exprimant les préoccupations de son groupe devant les autres RSG réunis à la réunion du District. Il participe en posant des questions au sujet d'un point de budget ou en proposant une idée que son groupe juge importante à l'assemblée régionale. Il participe en discutant d'un article à l'ordre du jour avec passion devant le délégué, à la veille de son départ pour la Conférence des Services généraux.

Quand le RSG **vote**, la voix du groupe se fait entendre. Le RSG vote sur le choix des serviteurs de confiance qui dirigeront le District et la Région et sur le choix du délégué qui représentera la Région à la réunion annuelle de la Conférence des Services généraux. La voix du groupe se fait entendre quand le RSG vote sur la meilleure façon d'utiliser les contributions à la Septième Tradition pour réaliser les services de Douzième Étape.

L'important, c'est de participer. Ce manuel est conçu pour vous aider à le faire.

QUALITÉS DU RSG

L'expérience du Mouvement suggère que les RSG les plus efficaces :

- Ont au moins deux ans de sobriété continue.
- Connaissent bien l'histoire de leur groupe, ses priorités, traditions et procédures.
- Sont capables d'écouter tous les points de vue.

- Ont le temps d'assister régulièrement aux réunions du District, aux assemblées régionales et aux réunions d'affaires du groupe.
- Connaissent assez bien les Douze Traditions et les publications de rétablissement et de service des AA.
- Disposent d'une adresse courriel ou d'autres moyens faciles de rester en contact avec les membres du groupe.
- Connaissent assez bien les sites Web de la Région et du BSG.

MANDAT

Le mandat des RSG est de deux ans. Dans plusieurs Régions, il coïncide avec le « Panel » dont fait partie le délégué régional. (Voir le glossaire pour une définition du mot « Panel ».)

FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

1. Assister régulièrement aux assemblées régionales. Votre groupe fait partie de l'une des 93 Régions qui composent la Conférence des Services généraux des É.-U./Canada. (Voir la Carte A des Régions de la Conférence des Services généraux.) Chaque Région tient des assemblées durant l'année. On demande aux RSG d'assister et de participer à ces assemblées. Vous avez droit de parole et droit de vote.
2. Assister régulièrement aux réunions du District. Votre groupe fait partie d'un District (qui appartient à l'une des 93 Régions mentionnées ci-dessus). Il est fort probable que votre District tienne des réunions régulières. La fréquence des réunions varie selon les Districts. On demande aux RSG d'assister aux réunions du District. Vous avez à la fois droit de parole et droit de vote.
3. Faire rapport au groupe régulièrement. Ces rapports servent de lien avec l'ensemble du Mouvement. Vos rapports peuvent contenir des renseignements sur les aspects des Services généraux que vous jugez intéressants pour votre groupe. On vous demande de transmettre au District les pensées, préoccupations et souhaits de votre groupe. (Voir la section « Faire un rapport » plus loin dans ce chapitre.)
4. Participer aux réunions de service du District et de la Région. C'est une bonne façon d'apprendre tout ce que les AA et les Services généraux ont à offrir pour aider à transmettre le message des AA. Dans ses rapports, écrits ou oraux, le RSG peut transmettre au groupe ce qu'il a appris.
5. Collaborer avec le trésorier du groupe pour développer un plan de soutien au Conseil des Services généraux, à la Région et au District. Dans la brochure approuvée par la Conférence, « L'autonomie financière : Alliance de l'argent et de la spiritualité », on trouve des suggestions pour répartir les contributions du groupe entre les différentes entités de service des AA, y compris l'intergroupe ou le bureau central local. Les groupes peuvent s'écarter de ces suggestions comme ils l'entendent, ou ne pas contribuer du tout. Un grand nombre de groupes participent à deux plans particuliers de soutien aux entités de service des AA : le Plan de Contribution régulière et le Plan Anniversaire. Vous trouverez plus d'information à ce sujet au BSG ou dans votre intergroupe ou bureau central local. (Voir aussi la brochure « L'autonomie financière : Alliance de l'argent et de la spiritualité », pour plus d'information sur les applications pratiques de la Septième Tradition.)
6. Tenir le groupe au courant des derniers livres, brochures et documents de service des AA. Les catalogues de AAWS et de AA Grapevine sont d'excellentes sources d'information. Les deux existent en ligne (sur aa.org et aagrapevine.org) et en format papier. Vous pouvez aussi visiter les sites onlineliterature.aa.org et store.aagrapevine.org. On demande aux RSG de tenir leur groupe au courant des :
 - **Nouvelles publications.** Cela inclut les nouveaux livres, nouveaux formats et autres produits publiés par A.A. World Services et Grapevine.
 - **Nouvelles applications technologiques.** Au fur et à mesure que la technologie change notre façon de recevoir l'information, les AA explorent les applications les plus susceptibles d'aider le Mouvement à transmettre le message aux alcooliques.
 - **Publications et documents de service visant à faciliter l'accès aux AA.** Bien qu'il n'existe pas d'alcooliques spéciaux, il existe des alcooliques qui ont des obstacles à surmonter pour recevoir le message des AA. Les Services généraux sont toujours à la recherche de nouvelles façons d'aider le Mouvement et donc les groupes à minimiser et même à éliminer ces obstacles.

7. Mettre à jour les informations du groupe et les remettre au RDR ou au registraire du District, qui les transmettra au BSG, soit directement au Service des Dossiers, soit en passant par le registraire régional, pour que les envois postaux du BSG et d'éventuelles opportunités de service soient adressés correctement.
8. Servir de contact postal avec le Bureau des Services généraux (et de personne contact dans l'annuaire des AA si votre groupe y est inscrit) ; recevoir le bulletin *Box 4-5-9* ; et tenir votre groupe au courant des activités des AA partout dans le monde. (Voir l'appendice I pour un exemple du Formulaire de changement d'information de groupe. Voir l'Appendice H pour un exemple du Formulaire de renseignements d'un nouveau groupe.)
9. Garder le RSG adjoint occupé et le tenir au courant des dernières informations pour le groupe.

AU RSG NOUVELLEMENT ÉLU

Il s'écoule souvent des semaines entre l'élection d'un RSG et le moment où débute son mandat. Il serait utile de profiter de cette période pour se familiariser avec ce manuel.

On invite les RSG à lire l'article de Bill W. « L'héritage du service chez les AA ». Il est reproduit intégralement dans l'appendice A de ce manuel.

Pensez à rassembler les publications ci-dessous — et commencez à les lire. Il y a de bonnes chances que votre mandat aura débuté avant que vous ayez pu lire tout cela. Continuez. Et gardez-les à portée de main.

► Brochures, dépliants

- « RSG le représentant du groupe auprès des Services généraux... le lien de votre groupe aux AA dans leur ensemble »
- « Le groupe des AA »
- « L'autonomie financière : Alliance de l'argent et de la spiritualité »
- « La tradition des AA et son développement »
- « Les Douze Traditions illustrées »
- « Les Douze Concepts illustrés »



Livres

- *Les Douze Étapes et les Douze Traditions (deuxième partie sur les Traditions)*
- *Les Douze Concepts des Services mondiaux (deuxième partie du Manuel du service)*
- *Le Mouvement des Alcooliques anonymes devient adulte*
- *Notre grande responsabilité : Une sélection de discours de Bill W. à la Conférence des Services généraux, 1951-1970*
- *Le langage du cœur : Articles du Grapevine par Bill W.*

LE PARRAIN DE SERVICE

La même tendance qui pousse certains nouveaux à tenter de « faire le programme » tout seuls pousse certains RSG à essayer de « faire les Services généraux » tout seuls. Il n'y a aucune raison. En fait, il y a toutes les raisons de ne pas le faire.

Aussi enrichissants et plaisants que puissent être les Services généraux, il arrive parfois que le RSG se sente submergé. Un parrain de service peut faire la différence entre une tâche qu'on remplit difficilement et une tâche qui nous procure un sentiment d'accomplissement (et beaucoup de plaisir en cours de route).

Le parrain de service est là pour répondre à vos questions sur les responsabilités qui vous incombent, sur la structure des Services généraux, sur les Douze Traditions et les Douze Concepts et comment les mettre en application, et sur la façon de présenter votre rapport au groupe. En vous faisant profiter de son expérience, il vous aide à gérer votre temps et vos attentes. Autrement dit, il est là pour vous aider.

On peut définir le parrain de service comme un alcoolique qui, après avoir fait quelque progrès dans le rétablissement et dans les services, est prêt à transmettre son expérience à un autre alcoolique qui vient de se lancer dans la même voie.

Les parrains de service initient souvent les plus nouveaux membres à divers aspects du service : organiser une réunion, travailler en comité, participer à des conférences, etc. À cet égard, il est important que le parrain de service aide l'individu à faire la distinction entre servir les besoins du Mouvement et combler les besoins personnels d'un autre membre du groupe.

Le fondement de toute forme de parrainage est d'enseigner par l'exemple. Les parrains de service peuvent communiquer à leurs filleuls le plaisir de s'impliquer dans l'œuvre des Alcooliques anonymes. La meilleure façon de le faire est d'insister sur la nature spirituelle du travail de service en montrant l'importance de mettre la main à la pâte avec foi et simplicité.

Le Dr Bob, cofondateur des AA, disait : « Je passe beaucoup de temps à transmettre ce que j'ai appris à ceux qui veulent l'entendre et qui en ont tant besoin. Je le fais pour quatre raisons. 1. Par sens du devoir. 2. Par plaisir. 3. Parce que cela me permet de payer ma dette envers l'homme qui a pris le temps de me transmettre le message. 4. Parce que chaque fois que j'aide quelqu'un, je me prémunis davantage contre une rechute possible. »

Pour trouver un parrain de service, l'expérience du Mouvement suggère de chercher un membre des AA qui :

- Connaît l'histoire du Mouvement et la structure de service.
- Connaît bien les diverses tâches de service ainsi que les principes et les concepts qui guident les Services généraux.
- Connaît bien les Douze Traditions.
- Connaît bien *Le Manuel du service chez les AA* et les Douze Concepts des Services mondiaux.

Pour trouver quelqu'un avec ce genre d'expérience et de connaissances, il peut être utile de penser aux personnes que vous avez rencontrées ou entendues aux assemblées régionales ou à des ateliers de service.

Pour plus d'information, il y a une section sur le parrainage de service dans la brochure « Questions et réponses sur le parrainage ».

FAIRE UN RAPPORT

On demande régulièrement aux RSG de faire un rapport à leurs groupes pour les tenir informés des nouvelles de l'ensemble des AA. Dans certains cas, ils sont appelés à rassembler les opinions de leur groupe sur certains sujets.

Il se peut que le groupe ait prévu un moment ou un cadre habituel dans lequel le RSG fait son rapport. Certains groupes demandent au RSG de livrer son rapport au moment des lectures durant la réunion régulière du groupe. D'autres préfèrent que le RSG fasse son rapport durant la réunion d'affaires. D'autres n'ont pas de préférence. La plupart des groupes aiment que les rapports soient plus courts que longs. Un groupe peut aussi décider de ne pas entendre le rapport du RSG.

► Parmi les bonnes sources d'information pour aider le RSG à rédiger ses rapports, notons :

- Le bulletin trimestriel du BSG, *Box 4-5-9*.
- Le rapport du délégué à la Région (livré durant les assemblées régionales).
- Le rapport du RDR (livré durant les réunions du District).
- L'onglet « Quoi de neuf sur aa.org ».
- Le Rapport final de la Conférence des Services généraux publié chaque année.
- Les Rapports trimestriels du Conseil des Services généraux.
- Le répertoire des réunions ou le bulletin de nouvelles publié par l'intergroupe ou le bureau central.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Certains RSG engagent des frais lorsqu'ils ont à se déplacer pour assister à des activités de service. Les événements qui durent tout le week-end peuvent aussi occasionner des frais d'hébergement et de repas. Il revient à chaque groupe de décider s'il va rembourser en tout ou en partie les frais de déplacement du RSG, mais il faut se rappeler que la situation financière d'un membre ne devrait jamais être un obstacle au service.

LE RSG ADJOINT

Le RSG adjoint est élu par le groupe pour remplacer le RSG lorsque celui-ci n'est pas disponible et son mandat coïncide habituellement avec celui du RSG. Cela est d'autant plus important s'il arrive que le RSG, qui a le droit de vote, ne puisse pas assister à une réunion de District ou à une assemblée régionale. Le RSG adjoint peut aussi être appelé à remplacer le RSG pour présenter son rapport au groupe.

Certains RSG adjoints montrent un plus grand intérêt pour les services. Il se peut qu'ils assistent aux réunions du District et aux assemblées régionales en compagnie du RSG (bien que l'adjoint n'ait le droit de vote qu'en l'absence du RSG). Le RSG adjoint peut aussi s'impliquer davantage dans les Services généraux en assistant ou en participant à des ateliers et à d'autres activités de service dans le District et dans la Région.



FOIRE AUX QUESTIONS

1. ***Je n'ai pas beaucoup d'expérience dans les Services généraux. Qu'arrivera-t-il si je fais une erreur ou si je ne peux pas répondre aux questions des membres du groupe ?*** Il existe beaucoup de ressources que les membres qui commencent dans les Services généraux peuvent utiliser pour trouver de l'information et des réponses à toutes les questions qui pourraient leur être posées. Avec un peu de patience et de détermination, en lisant la documentation de service des AA ou en parlant avec d'autres serviteurs de confiance, vous trouverez l'information qui vous permettra de répondre à la plupart des questions qui surgissent au niveau du groupe.
2. ***Comment puis-je informer le BSG de mon élection et que vais-je recevoir quand je serai devenu RSG ?*** Aussitôt qu'un RSG est élu, le groupe devrait donner au comité de District et au comité régional, à l'intergroupe ou au bureau central local ainsi qu'au BSG les informations suivantes : 1) nom et numéro de service du groupe, 2) nom, adresse, courriel et numéro de téléphone du nouveau RSG, et 3) nom du RSG précédent (pour qu'on le retire de la liste d'adresses). Une fois que le BSG a été informé, le nouveau RSG reçoit une pochette contenant une lettre de bienvenue, *Le Manuel du Service chez les AA et Les Douze Concepts des Services mondiaux*, des brochures et dépliants utiles, un bon de commande de publications de AAWS, des informations et des bons de commande de AA Grapevine. Le contenu de cette pochette et de toutes les pochettes de service peut être téléchargé sur aa.org. Le RSG sera aussi ajouté à la liste d'envois du bulletin Box 4-5-9, qui contient des informations intéressantes pour les groupes.
3. ***Si je ne peux pas assister à la prochaine réunion de District ou à l'assemblée régionale, est-ce que je peux demander à quelqu'un de mon groupe de me remplacer ?*** Tous les membres des AA peuvent assister aux réunions de District et aux assemblées régionales. Dans la plupart des Régions, seuls les RSG élus et leurs adjoints (quand le RSG est absent) ont le droit de vote.
4. ***Un membre qui fait partie de mon groupe depuis très longtemps me demande toujours ce que le BSG fait de l'argent de nos contributions ; que devrais-je répondre ?*** Le chapitre 10 de ce manuel explique ce que fait le BSG. Votre RDR, votre délégué ou votre parrain de service pourront aussi vous donner des éléments de réponse. Les documents de service des AA sur ce sujet sont disponibles au BSG à la fois en ligne et en imprimé : SMF-176 « Les services fournis par le BSG/AAWS » et FF-203 « Feuillet d'information sur la Septième Tradition — Vos contributions à la Septième Tradition ».
5. ***Si mon groupe veut suggérer un thème pour la prochaine Conférence des Services généraux, y a-t-il une façon pour moi, en tant que RSG, de le faire savoir aux AA ?*** Très certainement. Vous pourriez commencer par apporter la suggestion à votre prochaine réunion de District ou vous pourriez demander conseil à votre délégué régional. Votre parrain de service peut aussi vous aider. (Pour plus d'information sur la façon dont une suggestion devient un article à l'ordre du jour de la Conférence, voir l'appendice U.)
6. ***Si personne dans mon groupe n'est intéressé à me remplacer lorsque mon mandat de RSG sera terminé, est-ce que je devrais continuer en attendant qu'on trouve quelqu'un, ou même remplir un autre mandat de deux ans ?*** Les Traditions et Concepts encouragent la rotation dans les services, même quand il semble que le poste va rester vacant. Vous pourriez envisager de prendre une tâche de service différente, puisque votre intérêt et votre dévouement sont toujours utiles. (Voir l'appendice E pour une explication plus détaillée du principe de la rotation.)

NOTES :

CHAPITRE 2

LE DISTRICT ET SON REPRÉSENTANT DU DISTRICT AUPRÈS DE LA RÉGION

DEUX TYPES DE DISTRICTS

Un District fait partie d'une Région, l'une des 93 Régions qui composent la Conférence des Services généraux des É.-U./Canada. Voici les deux types de Districts que l'on trouve dans les Services généraux.

District géographique

C'est le type le plus commun. Habituellement, le nombre de groupes dans un District est déterminé par le nombre de groupes avec lesquels on peut raisonnablement demander à un RDR, ou Représentant du District auprès de la Région, d'entrer en contact assez fréquemment pour connaître leurs problèmes et être en mesure de contribuer à leur développement. Les limites géographiques d'un District peuvent être modifiées si le nombre de groupes augmente ou diminue drastiquement. (Pour plus d'information, voir l'appendice F, Changements de limites territoriales.)

District linguistique

Pour favoriser la participation du plus grand nombre de groupes possible, certaines Régions ont incorporé des Districts linguistiques dans leur structure. Ces Districts sont composés de groupes qui tiennent leurs réunions dans d'autres langues que la langue principale de la Région, comme l'anglais, le français, l'espagnol, le polonais, le vietnamien ou même le langage des signes américain. Ils ont d'ordinaire un RDR ou un agent de liaison qui est bilingue. Il se peut que les limites du District linguistique ne correspondent pas aux limites géographiques conventionnelles.

L'IMPORTANCE DU RDR

Le Représentant du District auprès de la Région, ou RDR, joue un rôle essentiel dans les Services généraux. Si le RSG est la voix du *Groupe*, le RDR est la voix du *District*. Un District a besoin d'un leader. Les RSG se tournent vers le RDR pour être conseillés sur leur propre rôle et sur la meilleure façon de servir leurs groupes. Ils comptent sur le RDR pour prendre les commandes dans l'organisation des activités du District. Ils espèrent que le RDR sera là pour les inspirer et les encourager, et non leur dire quoi faire.

Le RDR qui arrive à mettre de côté ses propres opinions pour mieux écouter et soutenir les RSG de son District, et pour mieux comprendre et faire avancer la conscience des groupes du District, met en pratique deux importants principes de leadership chez les AA : montrer par l'exemple et servir avec humilité.

Le RDR apprend à connaître les pensées, les souhaits et les besoins des groupes du District de différentes manières. De nombreux Districts réservent un moment durant leurs réunions pour entendre les RSG faire rapport sur les activités de leurs groupes. Cela donne au RDR l'occasion d'écouter, de poser des questions et de faire des suggestions (auxquelles il donnera suite pour voir si elles ont été utiles).

Le RDR apprend aussi en rendant visite aux groupes et en communiquant directement avec eux. Ici, le RDR devient une personne-ressource — et non le substitut du RSG. Dans un groupe qui n'a pas de RSG, le RDR arrivera peut-être à ouvrir une ligne de communication. Parfois cela stimule l'intérêt du groupe qui voudra alors se doter d'un RSG.

Ce que le RDR apprend finira par former la conscience du District. En tant que membre du Comité régional, le RDR aura l'occasion durant les assemblées régionales d'exprimer la conscience du District de plus d'une manière :

- En posant des questions et en faisant des suggestions au sujet des affaires de la Région et en proposant de nouvelles idées, peut-être même de nouvelles façons de transmettre le message de rétablissement ou encore une correction possible dans l'une ou l'autre de nos publications.

- En transmettant au délégué la conscience du District sur les questions à l'ordre du jour de la prochaine Conférence des Services généraux. Le RDR peut faire en sorte que la conscience du District fasse partie des idées du délégué.
- En participant à l'élection des serveurs de confiance de la Région, y compris au poste de délégué, et à l'élaboration des activités et du budget de la Région.

LES MEMBRES DU COMITÉ DE DISTRICT

Un comité de District comprend généralement :

- Les RSG actuels des groupes du District.
- Le RDR élu par les RSG du District.
- Le RDR adjoint élu par les RSG du District.

Chaque RSG a le droit de vote dans les affaires et les élections du District. Selon les Districts, le RDR et le RDR adjoint peuvent avoir le droit de vote ou non.

Certains Districts forment des comités ad hoc ou des comités permanents pour accomplir certaines tâches. (Voir le glossaire pour une définition de « comité ad hoc ».) Selon le District et le genre de comité, le président du comité peut être élu par le District ou nommé par le RDR. La conscience de groupe décide qui a le droit de vote et qui ne l'a pas.

De nombreux Districts établissent d'autres postes qui s'ajoutent au comité de District. Entre autres :

- Trésorier du District.
- Secrétaire du District.
- Présidents des comités.

Dans certains Districts, un RSG actuel peut être élu à l'un de ces postes. Ce RSG n'aurait encore qu'un vote.

Certains Districts suggèrent que ces postes additionnels soient réservés à d'anciens RSG ou à des membres d'expérience qui font partie des groupes du District. Selon les Districts, ils peuvent avoir le droit de vote ou non.

QUALITÉS DU RDR

L'expérience du Mouvement suggère que le RDR devrait :

- Avoir complété un mandat de RSG.
- Avoir au moins quatre ou cinq ans de sobriété.
- Connaître assez bien à la fois les Douze Traditions et les Douze Concepts.
- Avoir le temps et l'énergie nécessaires pour bien servir le District.
- Pouvoir diriger un District tout en respectant la conscience du District.
- Disposer d'une adresse de courriel ou d'autres moyens faciles de rester en contact avec les RSG et les autres membres.
- S'être familiarisé avec les sites Web du BSG et de la Région.

Chaque District décide de l'importance relative de ces qualités au moment d'élire le RDR et le RDR adjoint.

MANDAT

Le mandat des RDR est de deux ans. Le mandat du RDR adjoint est aussi de deux ans. Dans plusieurs Régions, les mandats des RDR coïncident avec le « Panel » du délégué régional. (Voir le glossaire pour une définition de « Panel ».)

► FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

Chaque District est différent, mais les RDR accomplissent la plupart des activités de service suivantes :

- 1.** Tenir régulièrement des réunions de District. On demande aux RDR de faire un rapport aux RSG sur les dernières nouvelles, questions, propositions et activités à venir de la Région et du BSG. Il est aussi important que les RDR tiennent les RSG informés des activités de la Conférence et même parfois qu'ils aident le délégué à faire son rapport au retour de la Conférence des Services généraux, soit en organisant des événements où le délégué peut faire son rapport, soit en livrant le rapport eux-mêmes dans leurs Districts à la place du délégué. Les RSG sont censés rapporter au District ce qui se passe dans leurs groupes, et le RDR doit s'assurer que les RSG ont les outils nécessaires pour établir de bonnes communications à tous les niveaux de la structure de service. (Voir dans la section « Faire un rapport », au chapitre 1, la liste des publications qui peuvent aider le RDR à présenter son rapport au District.)
- 2.** Assister régulièrement aux assemblées régionales. Le nombre d'assemblées durant l'année varie selon les Régions. Tous les RDR (et les RSG) de la Région doivent y assister. Les RDR (et RSG) sont des membres votants de ces assemblées. (Voir le chapitre 3 pour plus d'information sur la Région et les assemblées.)
- 3.** Contacter les groupes qui n'ont pas de RSG. Certains groupes n'ont pas élu de RSG depuis longtemps, si ce n'est depuis toujours. Certains ont déjà eu des RSG actifs dans le passé, mais n'en ont plus. On demande au RDR de rétablir la communication avec ces groupes. Le but n'est pas de les pousser à élire un RSG, mais de commencer à faire le lien entre eux et l'ensemble des AA.
- 4.** Organiser des ateliers et des séances d'échange de vues sur des questions de service.
- 5.** Porter à l'attention du délégué les problèmes reliés aux Traditions.
- 6.** S'assurer que les RSG connaissent *Le Manuel du service chez les AA* et *Les Douze Concepts des Services mondiaux*. Les RDR peuvent aussi aider les RSG en leur parlant du *Box 4-5-9* et d'autres documents de service du BSG, dont les manuels et les lignes de conduite qui traitent d'un grand nombre de sujets.
- 7.** Aviser les RSG du District des nouvelles publications, documents de service et applications technologiques du BSG et du Grapevine. Cela inclut les nouveaux livres publiés par A.A. World Services et AA Grapevine. Les catalogues de publications des deux sociétés sont d'excellentes sources d'informations. Les RDR entendent souvent parler des nouveaux livres avant qu'ils soient inscrits au catalogue, et il peut être utile d'aviser les RSG de ce qui va paraître. Les groupes auront peut-être des questions et des commentaires à formuler à ce sujet. Le RDR peut aider les RSG à répondre à ces questions tout en s'informant lui-même auprès de la Région et du délégué.
- 8.** Aider le délégué à obtenir l'information sur les contacts désignés de chaque groupe pour les annuaires régionaux. Ces annuaires ne servent qu'aux fins des AA. On y trouve des renseignements concernant les groupes individuels des villes de chaque province ou Territoire, y compris l'information sur les contacts désignés.
- 9.** Dans de nombreuses Régions, les RDR assistent aux réunions du Comité régional en plus des assemblées régionales. Le calendrier et les objectifs de ces réunions varient selon les Régions. (Pour plus d'information, voir le chapitre 4 de ce manuel sur le Comité régional.)

AU RDR NOUVELLEMENT ÉLU

Il est de coutume que le RDR en rotation renseigne le RDR entrant avant que le nouveau mandat commence. En général, les RDR sortants ne demandent qu'à se rendre utiles. Toutefois, si vos questions n'ont pas trouvé de réponse, la Région est une bonne source d'informations.

L'expérience du Mouvement suggère qu'il est préférable que le nouveau RDR prenne un peu de temps avant et au début de son mandat pour se familiariser avec ce Manuel du service, y compris Les Douze Concepts des Services mondiaux. Un examen des Douze Traditions peut aussi être utile. (Voir la section intitulée « Au RSG nouvellement élu » au chapitre 1 pour une liste des autres publications des AA qui se sont aussi avérées utiles au RDR.)

D'ordinaire, la préparation de la première réunion du District est la priorité absolue du nouveau RDR, qui en fixe l'ordre du jour comme bon lui semble. Laissez la raison d'être du District — servir les groupes du District et transmettre leur conscience à la Région — vous guider.

L'expérience du Mouvement vous suggère de donner le ton en impliquant les RSG le plus possible dans cette première réunion. En général, les RSG qui sont à mi-mandat connaissent déjà très bien leur tâche et ce qu'on attend d'eux. Ils voudront certainement qu'on les renseigne sur les prochaines activités de service auxquelles ils doivent assister, surtout sur la prochaine assemblée.

Les RSG nouvellement élus n'auront le plus souvent que peu ou pas du tout d'expérience dans les Services généraux et certains d'entre eux n'auront pas eu de prédécesseurs pour aider à les préparer. En leur permettant de parler de leurs groupes et de poser des questions au sujet de leur poste, vous faciliterez énormément leur entrée dans leurs nouvelles fonctions.

LE PARRAIN DE SERVICE

L'expérience du Mouvement suggère fortement aux RDR nouvellement élus de trouver un parrain de service, si ce n'est pas déjà fait. (Voir la section « Le parrain de service » au chapitre 1 pour plus d'information.)

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Parfois les RDR engagent des frais lorsqu'ils doivent se déplacer pour assister à des événements de service. Les activités qui durent tout le week-end peuvent aussi occasionner des frais d'hébergement et de repas. Il est important que le RDR discute de ces questions budgétaires avec les RSG au début de son mandat et certainement avant d'engager toute dépense. Il appartient au District de décider s'il va rembourser en tout ou en partie les dépenses du RDR, mais il faut se rappeler que la situation financière d'un membre ne devrait jamais être un obstacle au service.

LE RDR ADJOINT

Le RDR adjoint sert de substitut au RDR. Si le RDR est incapable d'assister à une réunion de District ou à une assemblée régionale, le RDR adjoint le remplace. L'adjoint peut présider la réunion du District et voter au nom du District à l'assemblée régionale ou à la réunion du Comité régional. Si le RDR démissionne ou est incapable de servir pour une raison quelconque, c'est souvent le RDR adjoint qui prend le relais. Il revient aux RSG du District de choisir la façon d'opérer la transition.

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. Si, en tant que RDR, je ne peux pas me rendre à la prochaine assemblée régionale, est-ce que je peux envoyer quelqu'un à ma place ?** Seuls le RDR élu ou le RDR adjoint (quand le RDR est absent) peuvent voter à une réunion régionale. En général, si la Région a besoin d'obtenir le quorum pour conduire ses affaires, seuls les RDR élus (et les RDR adjoints élus, en l'absence de leur RDR) peuvent être comptés en vue du quorum.
- 2. Ai-je réellement besoin d'avoir un parrain de service ?** Parce que la tâche du RDR est imposante et lui demande d'appliquer les Traditions et les Concepts à diverses situations, il est très avantageux pour lui d'avoir un parrain de service.
- 3. Si un groupe du District veut que les AA apportent des corrections à l'une ou l'autre de leurs publications ou qu'ils en créent une nouvelle, y a-t-il moyen pour le District de porter cette requête à l'attention du Mouvement ?** Oui. Si, en tant que RDR, vous êtes incertain de la marche à suivre, vous pouvez demander conseil au Président du Comité régional ou au délégué. Votre parrain de service devrait aussi pouvoir vous aider. (Pour d'autres renseignements sur la façon dont une question devient un article à l'ordre du jour de la Conférence des Services généraux, voir l'appendice U.)
- 4. Si personne ne semble intéressé à me remplacer une fois que mon mandat de RDR sera terminé, devrais-je continuer jusqu'à ce qu'on ait trouvé quelqu'un ou même peut-être remplir un autre mandat de deux ans ?** Cela peut être difficile quand on aime sa tâche, qu'on a travaillé fort et qu'on ne voit personne d'intéressé à prendre la relève. Néanmoins, les Traditions et les Concepts encouragent la rotation dans les services. Quand votre mandat est terminé, laissez votre place. Au lieu de rester en place après la fin de votre mandat, pensez à offrir vos services pour un autre poste. Votre intérêt et votre dévouement sont toujours utiles et appréciés. (Voir l'appendice E pour une explication détaillée du principe de la rotation.)
- 5. Notre District ne cesse de croître et j'ai du mal à servir tous les groupes efficacement. Que pouvons-nous faire ?** (Voir l'appendice F, Changements de limites territoriales.)

NOTES :

CHAPITRE 3

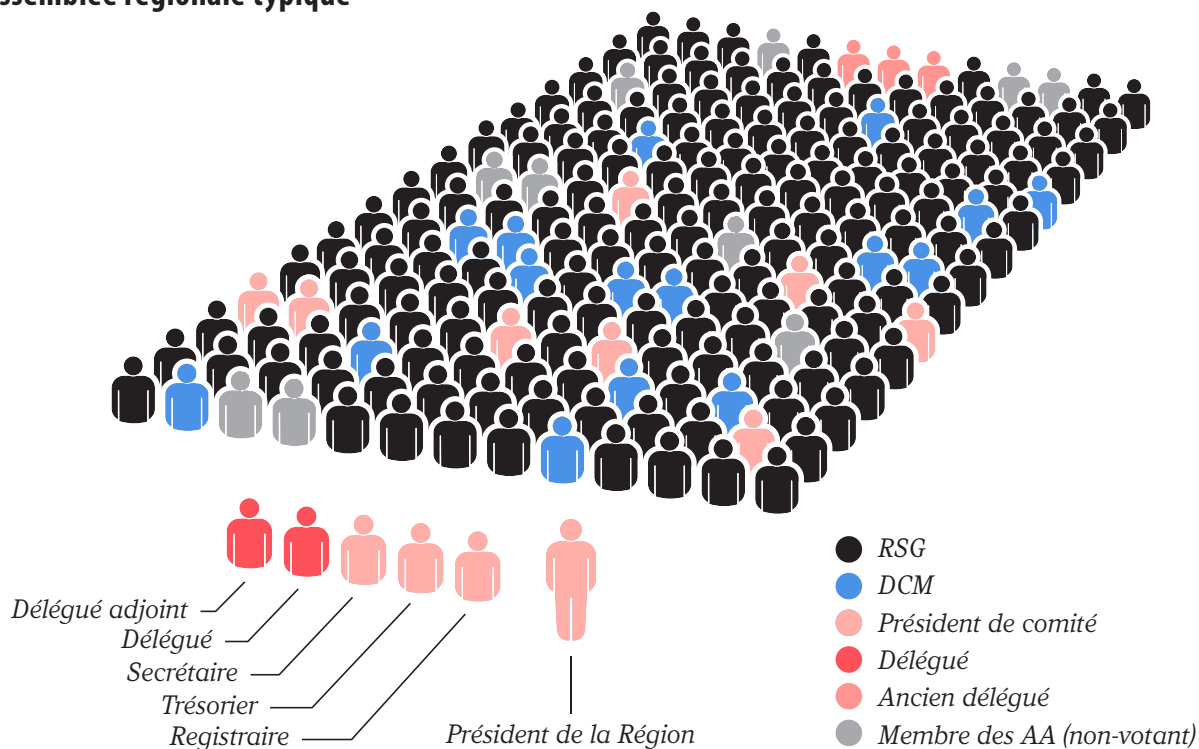
L'ASSEMBLÉE RÉGIONALE ET SES ACTIVITÉS

« 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 services et employés, des relations telles que chacun sait ce que sont effectivement ses 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 sont inévitables. » — Dixième Concept

La Région tient une place importante dans la structure des Services généraux des É.-U./Canada. Les Régions sont reliées directement aux groupes des AA et à leurs membres grâce aux RDR et aux RSG. Au même moment, elles participent aux prises de décision du Mouvement par l'entremise des délégués régionaux.

Au cœur de chaque Région il y a la réunion d'assemblée, où s'exprime la voix démocratique de notre association. Bien que chaque Région ait l'autonomie nécessaire pour organiser ses réunions selon sa conscience, le Douzième Concept offre les Garanties fondamentales de la Conférence comme principes directeurs pour rester démocratique en pensée et en action.

L'assemblée régionale typique



BUT

Toutes les Régions ne fonctionnent pas de la même façon, mais en général elles ont un triple but :

1. Élire un délégué qui représentera la conscience de la Région à la réunion annuelle de la Conférence des Services généraux, où des décisions sont prises qui affectent les AA à travers les États-Unis et le Canada.
2. Former une structure décisionnelle locale de façon à ce que les groupes puissent décider collectivement des affaires de la Région.
3. Accomplir le travail de Douzième Étape qui ne peut pas être fait par les groupes, Districts, intergroupes et bureaux centraux eux-mêmes. Entre autres, notons :
 - Accessibilité
 - Services de traduction linguistique
 - Bulletin régional
 - Publications, incluant le *Grapevine* et *La Viña*
 - Collaboration avec les milieux professionnels
 - Information publique (IP)
 - Correctionnel
 - Centres de Traitement
 - Site Web informationnel

COMPOSITION

Les serviteurs de confiance suivants font généralement partie d'une assemblée régionale :

- Les RSG — qui représentent la conscience des groupes de la Région.
- Les RDR — qui représentent la conscience des Districts de la Région.
- Les dirigeants régionaux — élus pas les RSG et les RDR pour servir la Région.
- Les présidents des comités régionaux — soit nommés par le Président de la Région, soit élus par l'assemblée.
- Le délégué régional — élu pour représenter la conscience de la Région à la réunion annuelle de la Conférence des Services généraux.

Dans certaines Régions, les anciens délégués et les agents de liaison des intergroupes et bureaux centraux font aussi partie de l'assemblée, avec droit de parole et (parfois) droit de vote.

En général, les réunions de l'assemblée régionale sont ouvertes à tous les membres des AA, mais le vote du groupe appartient au RSG. Les RSG votent déjà au nom des membres.

ASSEMBLÉES D'ÉLECTIONS

Durant ces réunions spéciales, tenues tous les deux ans, le délégué est élu, habituellement en même temps que les dirigeants régionaux. La plupart du temps, aucune autre question n'est abordée. Durant une année d'élection, cette assemblée est prévue à l'automne, ce qui laisse amplement de temps au délégué et aux dirigeants régionaux élus pour se préparer à entrer en fonction au début du prochain cycle. (Voir l'appendice M pour en savoir plus sur les Panels de la Conférence.)

ASSEMBLÉES RÉGULIÈRES (SANS ÉLECTIONS)

Ce type de réunion a lieu plusieurs fois par année et peut prendre plusieurs formes. Chaque Région décide elle-même du nombre et de l'échelonnement des réunions. Dans certaines Régions, on appelle ces réunions régulières des « ateliers » ou des « séances d'échange de vues ». Pour que les réunions soient toujours intéressantes et vivantes, certaines Régions forment un comité de l'ordre du jour, dont les dirigeants régionaux et les RSG peuvent faire partie. Certaines Régions choisissent de garder les affaires au minimum pour avoir plus de temps pour les échanges de vue et les ateliers. Des conférenciers ayant beaucoup d'expérience dans les Services généraux sont parfois invités à jeter quelque lumière sur les Services mondiaux.

(Voir l'appendice D pour des exemples d'ordre du jour à la fois de réunion d'élections et de réunion régulière sans élections. Ces exemples ne sont que des suggestions.)

DROIT DE VOTE

Les membres ayant le droit de vote aux réunions d'assemblées varient selon les Régions. En général, les dirigeants régionaux (incluant le délégué), les RSG et les RDR ont le droit de vote. Certaines Régions permettent aux Présidents des comités régionaux de voter. Habituellement, les RSG et les RDR adjoints ne votent que si leur RSG ou leur RDR n'est pas présent.

RÈGLES DE PROCÉDURE

Dans le respect de l'autonomie régionale, les règles de procédure qui suivent ne sont absolument pas obligatoires et il se peut même, dans certains cas, qu'elles soient impraticables. Il est important que chaque Région décide elle-même des procédures à suivre. Certaines Régions ont rédigé des règles de procédure couvrant tous les aspects du fonctionnement de la Région. Celles-ci sont transmises par les dirigeants régionaux sortants aux dirigeants entrants.

Au moment d'établir les règles de procédure régionales, voici quelques questions sur lesquelles les assemblées devraient se pencher :

- Les Présidents des comités spéciaux ont-ils le droit de vote ?
- Depuis combien de temps un groupe doit-il exister avant que son RSG puisse voter ? (En général, si un groupe des AA a donné le nom de son RSG au registraire régional et au Service des Dossiers du BSG, le RSG peut voter.)
- Un seul RSG peut-il représenter deux groupes ? (Dans l'idéal, chaque groupe devrait avoir son propre RSG, qui vote pour un seul groupe. Bien qu'un RSG puisse transmettre de précieuses informations en provenance et à destination d'un ou deux groupes, un individu n'a le droit qu'à un vote sur n'importe quelle question, ce qui implique que la voix de l'un des deux groupes ne compterait pas dans le vote.)
- Quand le RSG ne peut pas être présent, a-t-il le droit de voter par procuration ? (Normalement, c'est le RSG adjoint qui vote en l'absence du RSG ; le vote par procuration est permis dans certaines Régions, mais n'est pas pratique courante.)
- Les RSG des groupes correctionnels ou hospitaliers peuvent-ils voter ? (Dans certaines Régions, ces RSG ont le droit de vote.)

FRÉQUENCE ET LIEU DES ASSEMBLÉES

La plupart des Régions tiennent quatre ou six réunions d'assemblées par année (certaines se réunissent tous les mois). Lorsque les distances à parcourir sont grandes, les assemblées peuvent avoir lieu deux fois ou même une seule fois par année, les réunions de District, auxquelles les RSG ont plus facilement accès, revêtant alors une plus grande importance.

Certaines Régions tiennent toutes leurs réunions au même endroit central, tandis que dans d'autres Régions les réunions ont lieu tour à tour dans les différents Districts.

Les assemblées peuvent durer entre une demi-journée et tout le week-end.

ENVOYER LE PROCÈS-VERBAL AU BSG

Le Bureau des Services généraux aime recevoir une copie des procès-verbaux régionaux, des notes prises lors des séances d'échange de vues et des ateliers, et des lettres reçues concernant les réunions. Ainsi, le bureau se tient au courant des activités des Régions et peut transmettre à des Régions qui ont certains problèmes l'expérience d'autres Régions qui ont peut-être trouvé des solutions. (Pour plus d'information, contacter l'affectation des Services aux groupes du BSG : groupservices@aa.org.)

ACTIVITÉS RÉGIONALES

- Voici une liste d'activités dans lesquelles les Régions peuvent décider de s'investir.

Le Programme annuel de la Conférence

Chaque membre des AA a voix au chapitre dans les affaires présentes et à venir du Mouvement — et le bien-être des AA est au cœur de l'ordre du jour de chaque Conférence des Services généraux. Le Premier Concept dit : « 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. » Aussi, l'une des activités les plus importantes au programme de toute assemblée (ou de toute réunion de District) consiste à jeter un bon coup d'œil à l'ordre du jour de la Conférence des Services généraux. Les réunions d'assemblée et de District sont le moment idéal pour découvrir les problèmes et les solutions que les groupes des AA de partout ont en commun.

L'assemblée régionale joue un rôle crucial dans le processus de communication entre le groupe et la Conférence. De nombreux articles à l'ordre du jour de la Conférence viennent du groupe des AA et sont portés par le RSG jusqu'au District et jusqu'à la Région. Ensuite, après la Conférence, les assemblées régionales et les réunions de District sont l'occasion d'entendre des rapports complets sur les travaux de la Conférence, de poser des questions au délégué et de choisir les sujets sur lesquels les futures Conférences devront se pencher.

Séances d'échange de vues

Dans une séance d'échange de vues régionale, tout le monde a la chance d'utiliser son expérience, sa force et son espoir pour contribuer à la discussion sur le bien-être des AA. (Cela peut aussi être utile aux réunions de District.)

Suggestions pour le déroulement :

- L'une des clés pour une séance d'échange de vues réussie est d'arriver à extraire des idées du plus timide des participants, et à empêcher les plus volubiles de monopoliser l'attention. Chaque personne offre son opinion sans avoir à la défendre.
- Un président ou un animateur est choisi, peut-être un des dirigeants régionaux actuels ou quelqu'un de l'extérieur qui a l'habitude de diriger des séances d'échange de vues. Le rôle du président ou de l'animateur est davantage celui d'un arbitre ou d'un chronométrateur que d'un participant.
- Le président ou animateur explique les lignes de conduite et lit la question ou le sujet qui sera discuté.
- Chaque personne présente peut parler pendant une certaine période (une ou deux minutes, en général, mais c'est à l'assemblée de décider). Habituellement, personne n'a le droit de parler une deuxième fois sur le même sujet avant que tous ceux qui le souhaitent aient pu parler. L'animateur poursuit la discussion jusqu'à ce que le sujet ait été épuisé.
- Un membre prend des notes ou dresse le procès-verbal de la réunion. D'ordinaire, les commentaires ne sont pas attribués aux individus par leur nom, groupe, rôle ou fonction. L'accent est mis sur le contenu de la séance.

Sujets possibles :

D'ordinaire, les questions et préoccupations qui concernent la Région font de bons sujets. Voici quelques sujets possibles, mais il y en a beaucoup d'autres que la Région est susceptible d'envisager pour satisfaire les besoins de ses membres :

- Qu'est-ce que la Région devrait ajouter, corriger ou éliminer de ses réunions d'assemblée pour les rendre plus intéressantes et plus utiles ?
- Comment la Région peut-elle attirer plus de RSG à ces réunions ?
- À quels défis ou problèmes les groupes de la Région font-ils face ? Qu'ont-ils tenté pour les régler ? Quelles sont les approches qui semblent avoir réussi ?

- Quelle aide et quel service les Districts fournissent-ils aux groupes ? Quelle forme de soutien offert par les Districts semble plaire aux groupes ?
- Nos publications pourraient-elles être plus efficaces et inclusives ? Si oui, en quoi et de quelle façon ?
- Les groupes des AA soutiennent-ils par leurs contributions, leur participation ou leur implication les services offerts au niveau local, du District, de la Région et du BSG ? Sinon, pourquoi pas ? Comment pourrait-on les inciter à faire plus ?

Actions possibles :

Normalement, il revient aux membres de la Région de faire avancer les idées soulevées en séance d'échange de vue. Les dirigeants régionaux, présidents de comité, RSG et RDR peuvent proposer des articles à l'ordre du jour des prochaines assemblées régionales. Les RDR peuvent trouver de bonnes idées de discussion pour leurs réunions de District. Les RSG peuvent trouver des idées à soulever dans leurs groupes.

Archives régionales

Dans un nombre croissant de Régions, des comités des archives sont en train de mettre sur pied des collections d'archives pour préserver l'histoire de la Région. Les documents écrits (livres, brochures, bulletins d'information, documents historiques), photographies et cassettes audio sont le fondement de toute collection. Pour trouver ces documents historiques régionaux, il faut souvent demander aux plus anciens membres, ex-délégués, membres de comités et autres membres d'expérience. Le Bureau des Services généraux a produit des Lignes de conduite relatives aux Archives.

Bulletins régionaux

Les bulletins et lettres d'information publiés par les comités régionaux, les intergroupes ou les bureaux centraux, peuvent inclure des nouvelles locales, des informations sur les groupes et sur les comités, et des passages tirés des publications des AA. Comme pour la plupart des activités de service des AA, il s'est avéré prudent de confier à un comité (plutôt qu'à une ou deux personnes) la responsabilité du format, de la planification et du contenu.

Voici quelques idées tirées de l'expérience acquise avec les bulletins locaux ou régionaux :

- Prévoir des numéros thématiques consacrés à certains aspects du programme des AA et utiliser des extraits de nos publications se rapportant à ces thèmes.
- Demander et publier des lettres des lecteurs membres des AA (avec leur permission et en protégeant leur anonymat).
- Publier les procès-verbaux des diverses réunions de comités.
- Publier un calendrier des événements à venir.
- Faire une campagne d'abonnements (en l'annonçant dans les réunions) pour bâtir un lectorat payant.

Voici nos politiques concernant la reproduction des publications des AA dans les lettres d'information et bulletins régionaux :

- Les publications locales des AA ont le droit de publier les Étapes, les Traditions et les Concepts, et de citer une phrase ou un court paragraphe tiré(e) des publications des AA telles que 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 autorisation préalable.
- Lorsqu'ils reproduisent des publications des AA, la mention de source devrait signaler que les publications des AA sont protégées par copyright. Après l'extrait d'un livre ou d'une brochure, la mention de source devrait se lire comme suit : *Reproduit de (nom de la publication), avec l'autorisation de Alcoholics Anonymous World Services, Inc.* (Voir l'appendice N sur les marques déposées, logos et copyrights.)

- Le copyright du Préambule des AA appartient à AA Grapevine. Sous le Préambule, et sous n'importe quel article du *Grapevine* et de *La Viña*, ces mots devraient apparaître : *Copyright © (mois, année) AA Grapevine, Inc./La Viña. Reproduit avec autorisation.* (Pour plus d'information sur la reproduction d'autres textes et illustrations de AA Grapevine, Inc., voir le chapitre 12.)
- Tout groupe ou District des AA est libre d'utiliser le symbole du cercle à l'intérieur du triangle sur ses bulletins, lettres d'information, listes de réunions et autres documents de service ; aucune permission de AAWS n'est requise pour utiliser ce symbole.

Congrès

Les Congrès régionaux, provinciaux, territoriaux et d'État sont des réunions spéciales des AA — qui durent habituellement tout le week-end et présentent des conférenciers, tables rondes, exposés et ateliers. Ils sont le plus souvent organisés et dirigés par des comités régionaux ou par des comités spéciaux nommés par les présidents régionaux. Habituellement, les réunions d'assemblée n'ont pas lieu durant les congrès, mais à l'occasion elles peuvent avoir lieu juste avant ou juste après. Le Bureau des Services généraux a produit des Lignes de conduite des AA relatives aux Conférences, Congrès et Rassemblements.

Sites Web régionaux

Plusieurs entités des AA utilisent maintenant les sites Web comme moyen de transmettre l'information sur les services et les réunions à l'intérieur du Mouvement. Certains sites Web régionaux ont des pages consacrées à leurs comités permanents, aux opportunités de service qu'ils présentent et à leurs heures de réunion, invitant les membres à s'y joindre. Un site Web des AA peut aussi devenir un outil d'information publique en renseignant le grand public sur les AA. Comme pour les bulletins d'information, il s'est avéré prudent de confier à un comité (plutôt qu'à une ou deux personnes) la responsabilité du format, de la planification et du contenu des sites Web. Voici quelques suggestions pour les sites Web :

- **Anonymat :** Puisque l'anonymat est la « base spirituelle de toutes nos traditions », nous pratiquons l'anonymat en tout temps sur les sites Web des AA. Un site Web des AA est un média public, qui a le potentiel de rejoindre la plus vaste audience possible ; par conséquent, il faut y prendre les mêmes précautions qu'au niveau de la presse écrite et parlée et du cinéma. Certaines sites Web régionaux contiennent des sections protégées par mot de passe, où l'accès est limité aux membres et où les noms complets peuvent être utilisés.
- **Listes de réunions :** Dans les endroits où c'est l'intergroupe ou le bureau central qui fournit les renseignements sur les réunions, les sites Web régionaux et des Services généraux n'ont pas à refaire le même travail et peuvent plutôt y rediriger les lecteurs à l'aide d'un lien.
- **Affichage de publications des AA :** Les sites Web des AA peuvent afficher de brefs extraits des publications des AA en suivant les mêmes lignes de conduite qui s'appliquent aux bulletins (voir plus haut). Les sites Web peuvent offrir des liens qui dirigent leurs lecteurs vers les produits disponibles sur les sites Web du BSG ou du Grapevine. Ils peuvent aussi utiliser la miniature d'une brochure, d'un livre ou d'une vidéo et s'en servir comme lien vers le produit offert sur le site Web du BSG ou de AA Grapevine.
- **Messages d'intérêt public :** Les messages d'intérêt public des AA sont conçus pour une grande diffusion. Les Régions et autres entités des AA peuvent afficher les Messages d'intérêt public directement sur leurs sites Web, et les mêmes messages peuvent être visionnés sur le site aa.org. (Pour plus d'information, voir la « Foire aux questions sur les sites Web des AA » et les « Lignes de conduite des AA sur l'Internet » offerts par le BSG.)

COLLABORER AVEC L'INTERGROUPE/BUREAU CENTRAL LOCAL

Traditionnellement, les comités de service et les intergroupes ou bureaux centraux ont des rôles différents. Les intergroupes et bureaux centraux fournissent des services locaux, tandis que les comités des Services généraux font le lien entre les groupes des AA et le Conseil des Services généraux au moyen de la Conférence. (Dans certaines parties de la Conférence des É.-U./Canada, il se peut qu'il n'y ait pas d'intergroupes ni de bureaux centraux.)

Ces deux structures de service autonomes mais essentielles coexistent dans de nombreuses Régions. Toute l'association en profite lorsque les intergroupes et bureaux centraux travaillent de concert avec les Services généraux. Les groupes des AA peuvent élire un représentant du groupe au bureau central ou à l'intergroupe.

Plusieurs Régions trouvent très utile d'avoir quelqu'un qui assure la liaison entre le Comité régional et l'intergroupe ou bureau central pour maintenir de bonnes relations et de bonnes communications. Dans certaines Régions, cet agent de liaison a le droit de vote à l'assemblée ; dans d'autres Régions, il a le droit de parole, mais pas de vote.

Vous trouverez plus d'information sur cette collaboration dans les brochures « Le groupe des AA » et « L'autonomie financière : Alliance de l'argent et de la spiritualité », ainsi que dans les Lignes de conduite des AA sur le Bureau central ou Intergroupe (dont quelques passages sont cités à l'appendice S).

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. Combien y a-t-il de Régions ?** Il y a 93 Régions dans la Conférence des Services généraux des É.-U./Canada. (Voir la carte A.)
- 2. Comment les Régions sont-elles définies ?** Chaque Région de la Conférence des Services généraux É.-U./Canada est définie géographiquement. Elle peut couvrir un État ou une province, en totalité ou en partie, et elle peut inclure des parties de plus d'un État ou province, selon la taille et les besoins de la population de membres des AA.
- 3. Quelle différence y a-t-il entre l'unanimité substantielle et la simple majorité ?** L'unanimité substantielle signifie habituellement une majorité des deux tiers (ou plus). Dans certaines situations, cela peut même être une majorité des trois quarts (ou plus). Cette norme est utilisée surtout pour régler des questions controversées ou compliquées et pour l'élection à certains postes de service. Cela peut aussi servir à favoriser l'unité au sein de la Région. Une majorité simple est définie habituellement comme la moitié plus un. Cette norme est employée généralement pour des questions simples et routinières.
- 4. Est-ce qu'un membre des AA qui ne fait pas partie du corps de l'assemblée régionale peut assister à une réunion d'assemblée ?** En répondant à cette question, une Région devrait réfléchir à ce que disait Bill W. sur l'ensemble des AA dans la brochure « *La tradition des AA et son développement* » : « Nous souhaitons être aussi inclusifs que possible, jamais exclusifs. » En considération du Quatrième Concept et du droit de participation, la plupart des Régions accueillent tous les membres des AA à leurs réunions d'assemblée.
- 5. Est-ce qu'un membre des AA qui ne fait pas partie du corps de l'assemblée régionale peut aller au micro durant une réunion d'assemblée pour raconter son expérience et livrer le fond de sa pensée ?** Un membre des AA qui assiste à une réunion d'assemblée aura probablement le RSG de son groupe dans l'assistance, alors ce membre a déjà une voix. Mais il se peut que son groupe d'attache n'ait pas élu de RSG ou que le membre sente qu'il est le seul à pouvoir communiquer sa pensée à cette réunion. Chaque Région aborde ce genre de situation à sa façon. Certaines Régions ont rédigé des lignes de conduite qui tiennent compte du Cinquième Concept et du respect de l'opinion minoritaire, de façon à ce qu'une telle demande puisse être entendue et qu'on arrive quand même à respecter l'ordre du jour de la réunion.
- 6. Comment traite-t-on les propositions qui visent à redéfinir les limites territoriales des Régions ou à ajouter de nouvelles Régions à la Conférence ?** De telles propositions viennent de plusieurs endroits dans l'Association : d'un membre individuel des AA, d'un RSG, d'un District, d'une Région ou de plusieurs Régions réunies. Lorsque de telles propositions sont acceptées à l'ordre du jour de la Conférence, elles sont assignées au comité ou aux comités appropriés de la Conférence, où elles sont étudiées attentivement avant d'être présentées à la Conférence en session plénière. Les délégués auront eu accès à tous les documents de référence et auront eu amplement le temps de discuter de ces propositions à l'intérieur de leur Région avant la réunion de la Conférence. (Voir l'appendice F pour d'autres informations sur les Changements de limites territoriales : nouveau District/nouvelle Région/nouveau Territoire.)

NOTES :

CHAPITRE 4

LE COMITÉ RÉGIONAL

Le Comité régional focalise son attention sur la santé de la Région et donc sur la croissance et l'harmonie au sein de l'Association.

Un comité actif s'occupe de toutes sortes de problèmes reliés aux services. Est-ce que les groupes échangent leurs expériences ? Est-ce que le message des AA se rend dans les hôpitaux, les prisons et les centres de réadaptation ? Est-ce que les médias et les professionnels qui travaillent en milieu alcoolique sont bien renseignés au sujet des AA ? Est-ce qu'on soutient et visite les nouveaux groupes et les membres isolés ?

Si les RSG sont négligents, s'il y a un manque d'harmonie dans un District, s'il y a un problème à l'Information publique ou dans un autre service régional, il y a d'ordinaire un membre du Comité régional qui est au courant et qui peut faire appel à tout le comité pour obtenir de l'aide.

COMPOSITION

Le Comité régional est habituellement composé de tous les RDR, dirigeants régionaux et présidents des comités de service.

Dans certaines Régions, les anciens délégués font partie du comité, avec ou sans droit de vote ; dans d'autres Régions, seul le délégué sortant est membre du comité, avec ou sans droit de vote. La décision sur la place des anciens délégués relève de la conscience de groupe de l'assemblée régionale.

DIRIGEANTS RÉGIONAUX : Qualités et fonctions

Président

Fonctions : Les fonctions et responsabilités du président régional sont définies, bien sûr, par la conscience de la Région. Habituellement, les Régions demandent à leur président de :

- Présider les réunions de l'assemblée régionale.
- Consulter le Comité régional avant de fixer l'heure et la date des assemblées.
- S'assurer que les membres de l'assemblée régionale sont avisés des dates et heures des assemblées.
- Consulter les dirigeants et les membres du comité avant d'établir l'ordre du jour.
- Tenir le délégué au courant des affaires de la Région.
- S'assurer que les membres du comité sont au courant des dernières nouvelles des Services mondiaux.

Qualités : Les qualités d'un président régional peuvent varier selon la conscience de la Région. Habituellement, les Régions aiment que leur président :

- Ait une bonne période de sobriété (minimum de trois à cinq ans).
- Ait de l'expérience au service des groupes, des intergroupes ou bureaux centraux, des établissements ou de la Région.
- Comprenne et apprécie les Étapes, les Traditions et les Concepts, et sache d'expérience comment appliquer ces principes directeurs pour résoudre les problèmes locaux.
- Ait des dons de communicateur.
- Ait des qualités de leadership.
- Soit sensible aux désirs de la Région.

Quelques suggestions pour présider une réunion d'assemblée

- Mettre les choses au clair. Lorsqu'une proposition est faite, qu'elle soit énoncée clairement et succinctement afin que les membres sachent ce pour quoi ou contre quoi ils votent.
- Sur les questions simples, un vote majoritaire suffit — même « l'accord de l'assemblée » peut parfois remplacer un vote. Dans un tel cas, le président demande : « L'assemblée est-elle d'accord pour que... » Si personne ne répond « non », on comprend qu'il y a accord.
- Les réunions peuvent être assez informelles, mais il est important que toute l'assemblée se concentre sur un seul sujet à la fois, sans permettre aux conversations privées de l'en distraire.
- Une assemblée fait ses propres règles, et le président devrait s'assurer que tous les membres connaissent les procédures suggérées dans le manuel. Si les membres désirent y apporter des changements, cela devrait se faire avant de passer au vote, ou avant de tenir une élection.
- Dans une assemblée d'élections, il faut suivre de près la procédure du Troisième Legs et décourager les tentatives de s'en écarter.

Secrétaire

Fonctions :

- Rédiger et distribuer le procès-verbal des réunions régionales.
- Garder la liste d'adresses à jour et faire les envois postaux.
- La Région demande parfois que le secrétaire prépare des bulletins dynamiques qui inciteront les membres à participer aux réunions du comité et aux assemblées.
- Peut servir de liaison entre les dirigeants régionaux et les membres du comité.

Qualités : Les candidats au poste de secrétaire devraient :

- Avoir servi au niveau du groupe, de l'intergroupe/bureau central ou des Services généraux ; avoir de l'expérience dans le travail général de bureau.
- Avoir une connaissance de l'informatique plus ou moins grande selon les besoins de la Région.
- Pouvoir rédiger un compte rendu qui capte l'essentiel d'une réunion.
- Avoir une bonne période de sobriété.

Registraire

Fonctions : Les fonctions du Registraire ont évolué depuis la mise en service de *Fellowship Connection*. Les Registraires sont souvent les premières personnes à entrer les données concernant les groupes et les serveurs de confiance des AA. Bien que cela puisse varier selon les Régions, le rôle du Registraire est fondé sur le besoin de renseignements exacts et de communications claires. Ses autres fonctions peuvent demander de :

- Développer et mettre à jour les fichiers de tous les groupes de la Région, comprenant le nom du groupe, le lieu de réunion et le RSG ou contact désigné du groupe.
- Travailler avec les serveurs de confiance pour tenir à jour une liste des noms, adresses, courriels et numéros de téléphone des RSG, RDR, dirigeants des Districts et de la Région et membres du Comité régional.
- Travailler au niveau local avec le délégué et les RDR pour vérifier l'exactitude des données et faire le suivi des corrections chaque fois qu'il le faut.
- Travailler avec le Service des Dossiers du BSG pour mettre à jour les renseignements régionaux.

Qualités : Les fonctions du Registraire varient selon les Régions, mais les Registraires régionaux auront besoin d'une formation pour s'initier à *Fellowship Connection*, une interface conviviale qui facilite l'échange de données entre les Régions et le BSG. Des connaissances en informatique, en feuille de calcul électronique et en intendance de données seraient utiles, puisque les Registraires auront à entrer des données, mettre à jour des informations, utiliser des filtres de recherche et télécharger des rapports personnalisés et des rapports types. Parmi ses autres qualités, le Registraire devrait :

- Avoir une bonne connaissance de la structure de la Région et des Districts et avoir de la facilité à communiquer à tous les niveaux.
- Savoir s'organiser, communiquer et traiter de l'information détaillée.
- Pouvoir facilement transmettre l'information par courriel au BSG, au niveau local et à l'intérieur de la Région.
- Être capable de traiter et de protéger les informations personnelles.
- Avoir une bonne période de sobriété.

Trésorier

Fonctions : Les fonctions du trésorier varient selon les besoins et la conscience des Régions, mais elles peuvent inclure :

- Tenir à jour les dossiers financiers de la Région.
- Faire rapport régulièrement à l'assemblée.
- Recueillir et gérer les fonds de Septième Tradition de la Région.
- Inciter les membres à contribuer pour soutenir les services de la Région et du BSG.
- Se tenir au courant des considérations légales et fiscales pertinentes.

Qualités :

- Une bonne période de sobriété.
- Des dons d'organisation et de l'expérience en comptabilité et en tenue de livre.
- Des connaissances en informatique suffisantes pour les exigences de sa tâche.
- De la facilité à parler des questions financières à un public qui n'a pas autant de connaissances dans le domaine.

Certaines Régions ont un poste de président des Finances en plus du trésorier. Dans ce cas, les fonctions et responsabilités respectives des deux postes devraient être définies par la conscience de la Région.

AUTRES DIRIGEANTS RÉGIONAUX

Un Comité régional est généralement composé d'autres dirigeants qui sont responsables des activités spéciales du comité. Notons, entre autres, les présidents des comités suivants :

- | | |
|---|---|
| • Information publique | • Congrès régional |
| • Collaboration avec les milieux professionnels | • Accessibilité/Communautés éloignées |
| • Centres de Détention et de Traitement | • Finances |
| • Publications | • Liaison (avec l'intergroupe/bureau central) |
| • Grapevine et La Viña | • Traduction |
| • Archives | |

ADJOINTS

Dans certaines Régions tous les dirigeants du comité, et surtout le président, ont des adjoints. Ces adjoints assurent la continuité au niveau de la Région ; ils peuvent ou non faire partie des membres votants, selon les décisions locales et les besoins régionaux. Ici comme à tous les niveaux de service, les adjoints devraient participer le plus possible aux activités du comité. Les qualités des adjoints sont les mêmes que pour les postes qu'ils pourraient être appelés à assumer.

RÔLE DES ANCIENS DÉLÉGUÉS À LA RÉGION

Les anciens délégués représentent une mine d'expérience qui est parfois intégrée à la structure régionale et parfois ne l'est pas. Bien que le principe de la rotation empêche les anciens délégués de se succéder à eux-mêmes ou de redevenir délégués dans l'avenir, il peut être utile de leur trouver un rôle qui n'interfère pas avec les responsabilités de l'actuel délégué et du Comité régional.

On demande habituellement aux anciens délégués de ne pas briguer les postes de RSG et de RDR, mais de trouver plutôt d'autres façons de s'intégrer dans les services régionaux. À la demande des comités régionaux de certaines Régions, d'anciens délégués ont eu à :

- Prendre les devants, au besoin, dans la recherche et l'élaboration de solutions à des problèmes reliés aux services ou aux Traditions.
- Accomplir des tâches particulières, telles que :
 - Animer des séances d'échange de vues.
 - Prendre la parole à des réunions spéciales d'information sur les Services mondiaux des AA.
 - Animer des ateliers ou des séances d'orientation pour les nouveaux RSG.
 - Devenir les représentants du Grapevine (de nombreuses Résolutions de la Conférence suggèrent que les anciens délégués s'impliquent au Grapevine, en incitant les membres à soutenir le magazine).
- Servir de président du comité du Congrès régional.
- Servir de président du comité de l'Information publique régionale.
- Servir de président d'un Congrès provincial ou d'État.

Plusieurs Territoires tiennent des réunions annuelles auxquelles participent les anciens et les nouveaux délégués avec leurs adjoints. Ces réunions sont d'excellents moyens de faire profiter les nouveaux délégués de l'expérience des anciens. Dans certaines Régions, ces réunions durent maintenant tout le week-end. Le but est surtout d'aider les nouveaux délégués à se préparer à la Conférence, tout en solidifiant les liens de communication entre la Conférence des Services généraux, le BSG, le Conseil des Services généraux, le Conseil du Grapevine et l'ensemble du Mouvement, plutôt que de chercher à résoudre telle ou telle question qui relève d'une Région en particulier ou de la Conférence des Services généraux.

SOUTIEN FINANCIER À LA RÉGION

Comme la plupart des opérations financières chez les AA, ce qu'il en coûte pour subvenir aux besoins du Comité régional est minime comparativement au coût d'activités semblables dans une entreprise commerciale ou dans un autre organisme. Néanmoins, il faut trouver les fonds nécessaires, sans quoi le travail du comité serait entravé. La plupart des Régions maintiennent maintenant des trésoreries solvables et font rapport régulièrement aux RSG de leur situation financière.

Types de dépenses

Les dépenses varient en fonction des besoins et de la conscience de chaque Région. Toutefois, les dépenses listées ci-dessous sont typiques :

- **Administration** : Ce sont les dépenses courantes de fonctionnement, telles que : photocopies de documents pour distribution ; timbres pour envois postaux ; frais pour les services de courrier électronique ; frais d'hébergement de site Web.
- **Publications** : De nombreux Comités régionaux soutiennent des programmes d'information publique et achètent des publications pour les groupes en établissement.
- **Réunions d'assemblée** : Normalement, il y a des frais pour la location des salles où les réunions d'assemblée ont lieu. Certaines Régions offrent la collation ou le repas aux participants, surtout lorsqu'ils ont de longues distances à parcourir et que la réunion se tient dans un endroit isolé. Une Région peut fournir le transport, par exemple en louant des camionnettes ou des autobus pour la journée.
- **Déplacements du comité** : Les membres du comité peuvent engager des frais lorsqu'ils ont à se déplacer pour servir la Région.
- **Déplacements du délégué** : Le délégué aura besoin d'argent pour se rendre à la réunion de la Conférence qui a lieu chaque année à New York en avril. Il aura aussi des frais de déplacement lorsqu'il fera le tour de la Région pour livrer son rapport au retour de la Conférence.
- **Conférence** : En plus des frais de déplacement du délégué, on demande à chaque Région d'envoyer au moins 1 800 \$ US (mille huit cents) au BSG pour aider à payer les dépenses de la réunion annuelle de la Conférence. Certaines Régions envoient davantage et d'autres moins. Il est important de noter qu'aucun délégué ne sera exclu de la Conférence parce que sa Région ne peut pas se permettre le plein montant.

Méthodes de soutien

Voici certaines méthodes que des Régions ont utilisées afin de maintenir une trésorerie solvable et efficace :

- Recueillir les contributions de Septième Tradition durant les assemblées régionales et les réunions de District.
- S'inclure dans le plan de répartition (en plus du BSG, du District et de l'intergroupe/bureau central) que les groupes élaborent pour soutenir les entités de service des AA. (Voir aussi la brochure « L'autonomie financière : Alliance de l'argent et de la spiritualité ».)
- Recevoir les contributions des trésoreries des Congrès d'État et congrès régionaux.

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. Faut-il qu'il y ait un certain nombre de membres présents pour qu'une assemblée puisse gérer ses affaires ?** En général, chaque Région décide elle-même ce qui constitue le quorum, c'est-à-dire le nombre minimum de membres présents pour que les procédures de la réunion soient valides. Certaines Régions demandent qu'un certain nombre de RDR soient présents. Un RDR adjoint ne compte en vue d'obtenir le quorum que si le RDR n'est pas présent.
- 2. Lorsqu'un nouveau Comité régional est élu, qui en avise le BSG ?** Le délégué sortant est tenu de fournir au BSG les coordonnées de tous les nouveaux dirigeants et présidents de comités régionaux. Ces informations sont conservées dans la banque de données du BSG, qui est aussi accessible au Registraire régional, et qui sera utilisée pour communiquer avec ces dirigeants et présidents de comité durant tout leur mandat.
- 3. Quelle est la relation entre le président régional et le délégué régional ?** En général, le président régional dirige l'assemblée et on le considère comme le « leader administratif » de la Région, puisqu'il se concentre sur les affaires de la Région. Le délégué est considéré comme le « leader des communications » de la Région ; il se concentre sur la structure des Services généraux et c'est lui qui fait le lien entre la Région, la Conférence et le Mouvement dans son ensemble.

NOTES :

[illegible]

CHAPITRE 5

LE DÉLÉGUÉ

Les délégués régionaux ont été élus pour participer en tant que serviteurs de confiance et pour apporter un leadership dont le Mouvement a besoin. En effet, la Région compte sur son délégué pour aborder les questions d'actualité tout en aidant le Mouvement à préparer son avenir.

Étant donné le rôle que les délégués jouent à la Conférence, il n'est pas surprenant qu'on exige beaucoup des délégués en temps et en effort. Les délégués sont chargés de comprendre les expériences, les points de vue et la conscience de groupe de leur Région, tout en étant responsables de la Conférence É.-U./Canada tout entière. Voilà pourquoi l'expérience qu'on tire d'un mandat de délégué est à nulle autre pareille.

COMMENT LE MOUVEMENT SOUTIENT-IL SES DÉLÉGUÉS ?

Le Mouvement élit des délégués régionaux depuis 1951. L'expérience des décennies passées nous a montré comment soutenir les délégués pour qu'ils puissent faire le travail qu'on leur a confié. Comme partout ailleurs chez les Alcooliques anonymes, en tant que délégué vous n'êtes jamais seul :

- Les délégués nouvellement élus découvrent généralement une grande camaraderie avec les autres délégués durant les deux années que dure leur mandat. C'est une expérience partagée. Les idées trouvent des oreilles critiques. Les soucis personnels trouvent une oreille amicale.
- Les anciens délégués prennent souvent les devants, offrant leur aide aux nouveaux délégués du mieux qu'ils le peuvent.
- Le personnel du BSG est une autre ressource à exploiter, qui représente une mine d'expérience et de connaissances. Il aide les délégués à résoudre une foule de questions : de la façon d'aborder un sujet complexe à la Conférence jusqu'aux menus détails de leur participation à la réunion annuelle.
- Le parrain de service est un autre point d'appui. Le nouveau délégué peut mettre à profit son expérience et ses conseils pendant qu'il s'acclimate à son nouveau rôle de leader.
- Les Régions et les groupes soutiennent le délégué en participant aux réunions de pré-Conférence pour l'informer de leur conscience de groupe concernant l'ordre du jour de la Conférence.

FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

En plus de la réunion annuelle de la Conférence, le délégué s'implique à tous les niveaux de la structure de la Conférence durant toute l'année. Les fonctions et responsabilités précises de chaque délégué prendront les couleurs et les saveurs de la Région qu'il représente. Toutefois, on invite les délégués à :

- Arriver à la Conférence annuelle parfaitement préparé. Immédiatement après son élection, chaque délégué est inscrit sur la liste d'adresses du BSG et commence à recevoir la documentation de la Conférence, y compris un mot de passe pour accéder au tableau de bord du BSG qui livre d'importantes informations et permet de communiquer directement avec le coordonnateur de la Conférence et les autres membres du personnel du BSG.
- Rendre compte des travaux de la Conférence aux membres du Comité régional et les encourager à passer le mot aux groupes, intergroupes et bureaux centraux locaux. Quand une Région est trop vaste pour que le délégué puisse la couvrir en personne, les dirigeants et les membres du comité régional sont appelés à lui prêter main forte.
- Aider la Région à stimuler l'intérêt des membres pour les postes de RSG et de RDR et pour toutes les tâches de service régionales. Inspirer aux RSG et RDR le désir de participer en plus grand nombre aux assemblées régionales et autres activités.
- Assister à toutes les réunions et assemblées de service régionales et territoriales. Grâce à ces réunions, le délégué en vient à mieux comprendre sa propre Région et peut suggérer des articles à l'ordre du jour de la Conférence. C'est l'occasion pour le délégué d'entrer en contact avec des membres des AA qu'il n'aurait pas la chance de rencontrer autrement.

- Aider le comité régional à obtenir les contributions de la Septième Tradition pour la Région, le BSG et les entités de service locales.
- Faire preuve de leadership dans la résolution de problèmes locaux touchant les Traditions des AA.
- Rappeler aux RSG de renseigner leurs groupes et leurs membres sur les magazines AA *Grapevine* et *La Viña* et sur les publications approuvées par la Conférence.
- Faire suivre les demandes de CV du BSG pour les postes d'administrateurs et de directeurs non-administrateurs.
- Collaborer avec le BSG afin d'obtenir des groupes les informations dont il a besoin pour ses fichiers et pour les sondages périodiques sur les membres des AA.
- Visiter les groupes et les Districts de la Région aussi souvent que possible.
- Collaborer étroitement avec les membres et les dirigeants du comité tout au long de l'année. Après que les RSG et les membres du comité ont présenté leurs rapports sur la Conférence, ne pas manquer de leur demander comment les groupes et les membres ont réagi.
- Assumer des responsabilités additionnelles si jamais le président et le président adjoint de la Région se trouvent dans l'incapacité de servir. Ou encore, si un comité régional ne fonctionne pas efficacement, le délégué peut jouer un rôle actif pour remédier à la situation.
- Tenir le délégué adjoint bien informé et actif, pour qu'il soit prêt à prendre la relève du délégué s'il le faut.
- Vers la fin de la deuxième année de son mandat, commencer à transmettre au délégué nouvellement élu des connaissances élémentaires sur le déroulement de la Conférence.

QUALITÉS

Une certaine expérience, des qualités personnelles et une grande disponibilité semblent nécessaires pour faire un bon délégué. Entre autres :

- Avoir participé aux affaires locales et régionales des AA en tant que RSG et membre du comité régional depuis au moins quelques années.
- Avoir assez de temps pour se préparer et assister à la réunion de la Conférence en avril, qui dure toute la semaine, et pour tout le travail nécessaire avant et après la Conférence.
- Avoir cinq ou six ans de sobriété continue. Le temps de sobriété requis peut varier selon les Régions ; quoi qu'il en soit, un délégué devrait être abstinent depuis assez longtemps pour avoir démontré un sens des responsabilités et s'être familiarisé avec les services au-delà du niveau du groupe.
- Avoir l'habitude de présider des réunions de service et d'affaires.
- Avoir une bonne connaissance des affaires des AA, et savoir où trouver l'information lorsqu'il ne connaît pas lui-même la réponse.
- Avoir une grande expérience des Douze Traditions et des Douze Concepts et savoir comment les appliquer aux problèmes locaux.
- Être ouvert d'esprit et capable d'écouter différents points de vue.
- Avoir la volonté de se réunir avec les membres des AA de la Région et avec d'autres délégués pour discuter de questions cruciales pour la survie des AA et passer à l'action.

Si vous songez à vous porter candidat pour un mandat de délégué, il est suggéré de vous poser les questions suivantes :

- Quand vous étiez RSG, RDR ou membre du comité régional, aimiez-vous votre tâche ? Étiez-vous actif ? Avez-vous le sentiment d'avoir réussi vos mandats ?
- Avez-vous suffisamment de temps libre pour la somme de travail demandée ?
- Avez-vous discuté, avec votre famille et votre employeur, de la possibilité de devenir délégué et du temps qu'il faudra y consacrer ?

- Connaissez-vous suffisamment bien ce manuel ? *Le mouvement des AA devient adulte* ? Et, bien sûr, les Douze Étapes, les Douze traditions et les Douze Concepts ?
- Avez-vous parlé à d'anciens délégués pour avoir une idée du temps et des efforts nécessaires, et du genre de travail qu'on attend de vous ?

MANDAT

Le délégué remplit un mandat de deux ans consécutifs.

Il est fortement recommandé au délégué de faire un seul mandat. (Un délégué adjoint peut, après avoir participé à une Conférence à la place du délégué, être élu et remplir un plein mandat par la suite.)

La moitié des délégués sont élus une année et l'autre moitié l'année suivante (voir l'appendice M pour une liste des Panels de la Conférence). Ainsi, à chaque Conférence, il y a un noyau de délégués expérimentés aux côtés des délégués de première année.

LE DÉLÉGUÉ ADJOINT

Les Régions élisent aussi des délégués adjoints. L'adjoint constitue une aide précieuse, qui accompagne souvent le délégué dans ses déplacements et peut même présenter des rapports à sa place. Dans certaines Régions, le délégué adjoint joue un rôle particulier au sein du Comité régional. Plusieurs Comités régionaux reconnaissent la nécessité de comptabiliser les dépenses du délégué adjoint séparément de celles du délégué.

SE PRÉPARER POUR LA CONFÉRENCE ANNUELLE

Les nouveaux délégués peuvent profiter de l'expérience des anciens délégués, des administrateurs territoriaux et du personnel du BSG pour rendre leur première Conférence aussi fructueuse et gratifiante que possible. Ils peuvent leur poser des questions comme : « Comment ménager mes énergies durant la semaine de la Conférence ? », « Qu'attend-on de moi durant la semaine ? », « Comment rédiger un rapport intéressant pour ma Région ? ».

Bien que leurs questions soient sûrement différentes, les délégués qui entreprennent leur seconde année voudront aussi tirer profit de l'expérience d'autrui. En effet, les délégués qui en sont à leur deuxième Conférence auront noué des relations personnelles et jouiront donc d'un plus large bassin de serviteurs de confiance à qui faire appel.

Voici un résumé des suggestions formulées par d'anciens délégués pour aider les nouveaux à mieux se préparer pour la Conférence :

Se rafraîchir la mémoire et les idées

Bien que vous ayez probablement déjà une grande expérience des services et du Mouvement en général, il peut être utile de réviser quelques idées clés à l'approche de la Conférence. Vous pourriez lire ou relire *Le Mouvement des Alcooliques anonymes devient adulte*, *Les Douze Concepts des Services mondiaux* et ce manuel. Il peut être très utile de réviser le Rapport final de la Conférence des deux ou trois dernières années. Il existe aussi un recueil publié par le BSG de toutes les Résolutions de la Conférence qu'on peut trouver en version électronique sur le tableau de bord de la Conférence. C'est une précieuse source d'information.

S'organiser

Attendez-vous à ce que le coordonnateur de la Conférence du BSG vous envoie un grand nombre de documents, dont une bonne partie sur le tableau de bord de la Conférence, où les documents sont affichés pour le bénéfice des membres de la Conférence. Il y aura entre autres les documents de référence et les demandes d'information du BSG. Votre tâche sera moins lourde si vous avez pu organiser tout cela durant les mois qui précèdent la Conférence.

Demandes d'information

Le BSG demandera probablement à chaque délégué de lui envoyer des documents. Une réponse rapide vous assure que vos informations auront été compilées aux fins des rapports, des discussions en table ronde, des ateliers, des discussions en assemblée plénière et des articles à l'ordre du jour des comités.

Semaine de la Conférence

La semaine de la Conférence est très remplie. Le programme de chaque journée s'échelonne de 9 h 00 à 21 h 00, et parfois même plus tard... ou plus tôt. Pour mieux se concentrer sur les affaires importantes de la Conférence, l'expérience suggère de ne pas prévoir de grandes sorties ni d'activités personnelles. Vous aurez peut-être de telles occasions après la Conférence.

DÉPENSES

En général, les dépenses des délégués se font dans les circonstances suivantes :

- 1.** Pour aller assister à la Conférence annuelle à New York.
- 2.** Pour aller livrer un rapport dans les groupes et les Districts de la Région.
- 3.** Pour servir la Région durant les deux années de mandat.

Ces dépenses sont défrayées de manières bien précises. Pour la réunion annuelle de la Conférence :

- On demande à chaque Région de contribuer aux dépenses de leur délégué. Le Fonds général du Conseil des Services généraux paie la différence.
- À son arrivée à New York, chaque délégué reçoit un montant d'argent pour payer ses dépenses ordinaires durant la semaine de la Conférence. De plus, les Régions fournissent habituellement un certain montant pour les dépenses supplémentaires, selon la situation financière de la Région.
- Lorsque le délégué retourne dans sa Région après la réunion annuelle de la Conférence, la Région couvre les frais de déplacement engagés par le délégué pour aller livrer son rapport dans les groupes et les Districts de la Région.

Chaque Région aura sa propre approche concernant les dépenses du délégué au service des groupes, des Districts et de l'assemblée régionale durant le reste de l'année. Tout dépend de ce que la Région demande à son délégué, et de ce qu'elle peut se permettre. De nombreuses Régions établissent un budget annuel de déplacement qui permet au délégué de décider lui-même quelles invitations et quels événements choisir sans avoir à attendre la prochaine assemblée régionale pour obtenir l'approbation. Pour déterminer le budget, il peut être utile de regarder les dépenses des anciens délégués des plus récents panels.

LOGISTIQUE

Les délégués préparent eux-mêmes leurs déplacements à l'aller et au retour de la Conférence ; le BSG s'occupe de l'hébergement.

Le BSG voudra connaître l'heure d'arrivée de chaque délégué à New York, le montant de ses frais de déplacement et les détails de sa réservation d'hôtel. Plus vite le BSG recevra ces informations, plus la semaine de la Conférence de chaque délégué sera agréable, surtout le jour de son arrivée.

FAIRE UN RAPPORT

Une part essentielle du travail du délégué consiste à présenter son rapport aux groupes, aux Districts et à la Région à son retour de la Conférence. Certains appellent ce rapport, qui peut prendre plusieurs formes, le « retour du délégué ».

L'expérience suggère que les délégués devraient consulter le Comité régional avant la Conférence pour fixer les dates et les lieux où ils présenteront ce rapport à leur retour.

Les délégués qui reviennent de la Conférence annuelle prennent souvent pour modèle les rapports livrés par les anciens délégués de leur Région au « retour de délégué ». Il se peut qu'il y ait des coutumes et des traditions régionales dont les délégués voudront tenir compte. De plus, le style de chaque délégué influencera probablement la manière de livrer son rapport.

Certains délégués essaient de visiter le plus de groupes possibles dans les semaines et les mois qui suivent la Conférence. Le délégué peut demander aux groupes de lui réserver un moment durant leur réunion d'affaires. Certains groupes lui offriront peut-être de prendre la parole durant leur réunion régulière. Lorsqu'il s'adresse aux groupes, il est peu probable qu'on accorde au délégué autant de temps et d'attention qu'à une assemblée régionale. Dans ce cas, il s'agit de faire plus avec moins. Quoi qu'il en soit, ce contact direct a l'avantage additionnel de stimuler l'intérêt pour les Services généraux parmi les groupes et les membres individuels.

Dans certaines Régions où il y a de longues distances à parcourir entre les villes et les villages, on peut difficilement demander au délégué de visiter de nombreux groupes au retour de la Conférence. C'est pourquoi certains délégués concentrent leurs efforts sur la réunion de l'assemblée régionale et sur les réunions de District, en comptant sur les RSG pour transmettre l'information dans leurs propres groupes. Les groupes le remarquent lorsque les RSG sont inspirés par leur sujet et font des rapports enthousiastes. Certains délégués préparent des copies imprimées de leur rapport, ce qui est particulièrement utile aux RSG lorsqu'ils veulent parler de certains points de détail dans leurs groupes.

Les délégués sont libres de considérer de nouvelles approches qui font usage des nouvelles technologies des communications tout en respectant notre tradition de l'anonymat au niveau public. Voici quelques exemples :

- Afficher une version écrite protégeant l'anonymat sur le site Web de la Région (assurez-vous de protéger l'anonymat).
- Faire des fichiers numériques de leur rapport qu'on peut se procurer par courriel, sur demande ou par envoi groupé de la Région.
- Faire un enregistrement vidéo protégeant l'anonymat de la présentation du rapport à l'assemblée régionale, et offrir la vidéo aux Districts et aux groupes.

Dans leur hâte d'adopter les nouvelles technologies, les délégués devraient garder à l'esprit que de nombreux membres n'ont pas accès à un ordinateur, à Internet ni aux courriels. Les méthodes traditionnelles de communication — par exemple, envoyer le rapport imprimé par la poste ou en remettre des copies durant les activités de service de la Région — sont encore importantes.

Les délégués devraient aussi songer aux intergroupes et bureaux centraux. Ils sont une voie de communication essentielle pour atteindre les membres des AA de la Région. Certains intergroupes et bureaux centraux pourraient devenir le site d'une présentation tandis que d'autres préfèrent peut-être offrir le rapport imprimé.

Le leadership chez les AA : Un besoin tellement vital

(Tiré d'un article de Bill W. paru dans le Grapevine en avril 1959. Voir le Neuvième Concept, page C29, dans « Les Douze Concepts des Services mondiaux » pour l'article complet.)

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 bonne 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 dans 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 démordre 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 © AA Grapevine, Inc. ; extrait reproduit avec autorisation.

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. En tant que délégué à la Conférence, je représente ma Région. Devrais-je donc voter en accord avec la conscience de ma Région ?** On répond à cette question dans le Troisième Concept, qui dit que : « ... nos délégués à la Conférence sont d'abord les serviteurs mondiaux des AA dans leur ensemble, 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. » Lorsque les délégués dévient de ce qu'ils savent être la conscience de leur Région, on leur demande de le rapporter à la Région et d'expliquer les raisons pour lesquelles ils ont voté ainsi.
- 2. En tant que délégué adjoint de ma Région, dois-je préparer à prendre la relève si le délégué est dans l'impossibilité d'assister à la Conférence pour une raison quelconque ?** Oui. En prenant la relève, l'adjoint acquiert tous les droits, privilèges et responsabilités du délégué jusqu'à ce que celui-ci soit de nouveau en mesure de servir. Par conséquent, le délégué adjoint sert la Région en se préparant avec diligence pour une telle éventualité. Puisque le délégué adjoint pourrait fort bien représenter la Région en tant que délégué à la prochaine Conférence, c'est une expérience qui ne sera pas perdue.
- 3. Est-ce que les délégués viennent toujours de la même partie de l'État ou de la Région ?** Certaines Régions ont adopté leur propre version du principe de la « rotation » qu'elles appliquent au choix de leur délégué, qui alterne entre les sections urbaines et rurales ou entre telles ou telles parties de la Région, pour éviter la domination d'une section plus peuplée. Toutefois, aucun membre qualifié ne devrait être écarté dans le seul but de maintenir la rotation géographique.
- 4. Et si le délégué voulait emmener des membres de sa famille avec lui à New York durant la Conférence ?** C'est tout à fait correct ! Pendant que le délégué sera occupé par les travaux de la Conférence, sa famille sera libre d'explorer la ville. Ces dernières années, il existe un programme qui jumelle les familles des délégués avec des membres locaux des AA qui leur servent de « guides ». Les délégués peuvent toujours prévoir quelques jours de plus (à leurs frais) avant ou après la Conférence pour visiter la ville avec leurs proches et amis.
- 5. Est-ce qu'un Congrès international des AA est la même chose qu'une Conférence des Services généraux ?** Non. Le Congrès international est une activité que le Mouvement organise tous les cinq ans. Les membres des AA du monde entier s'y rassemblent pour célébrer leur sobriété et le Mouvement. La Conférence des Services généraux est une réunion de service annuelle qui se concentre sur les « affaires des AA ». Les délégués élus, administrateurs, directeurs non-administrateurs et les membres du personnel de AAWS et AA Grapevine assistent à la Conférence.

NOTES :

LA CONFÉRENCE ANNUELLE DES SERVICES GÉNÉRAUX

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 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 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.

— Les Garanties fondamentales de la Conférence
Douzième Concept, *Les Douze Concepts des Services mondiaux*

Bien que la Conférence des Services généraux fonctionne à longueur d'année, il reste que la réunion annuelle, tenue habituellement en avril, est le point culminant des activités de l'année, le moment où la conscience collective des groupes des AA des États-Unis et du Canada se réunit pour prendre des mesures qui guideront les groupes pendant les prochaines années.

La Conférence est ce qui se rapproche le plus d'un gouvernement chez les AA, 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 constituée en société, mais le Conseil des Services généraux (conseil d'administration) l'est, tout comme le sont A.A. World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc. La constitution en société de ces deux entités est nécessaire pour mettre à exécution les décisions de la Conférence, administrer les fonds et gérer les affaires des AA.

QUE SE PASSE-T-IL À LA CONFÉRENCE ?

Une Conférence dure toute une semaine, avec des séances qui s'échelonnent du matin au soir. La première journée, après l'appel nominal, il y a un discours inaugural, un dîner d'ouverture et une réunion des AA avec cinq conférenciers. Parmi les séances d'affaires du dimanche au vendredi, il y a les réunions des comités, des présentations, des ateliers et l'élection des nouveaux administrateurs. Chaque délégué siège à 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 siègent aussi à un comité secondaire.) Les comités présentent des recommandations à la Conférence réunie en plénière pour examen et, s'il y a lieu, Résolutions de la Conférence. Généralement, les deux derniers jours (ou plus) sont consacrés à la discussion et au vote sur les recommandations des comités. 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 la dernière journée de travail de la Conférence, pour se dire au revoir et pour permettre aux administrateurs en rotation de faire leurs adieux. Une année sur deux, une visite à Stepping Stones, la maison historique de Bill W. et Lois dans le comté de Westchester, est prévue à la fin de la Conférence. L'année suivante, la visite du BSG a lieu durant la semaine de la Conférence.

Pourquoi avons-nous besoin d'une conférence ?

Le regretté Bernard B. Smith, un ami non-alcoolique qui était alors président du Conseil d'administration et qui fut l'un des architectes de la structure de la Conférence, a répondu de superbe façon 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 sur-structuration. 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 tout 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 origine ethnique ils sont, ni de quelle confession ou de quel rang social. »

LES MEMBRES DE LA CONFÉRENCE

Membres votants

Chaque année, il y a environ 135 membres votants de la Conférence des Services généraux qui se font ensemble les gardiens des AA, de leurs Étapes et de leurs Traditions. Ils sont habituellement répartis comme suit :

- 93 délégués (qui composent au moins les deux tiers de la Conférence).
- 21 administrateurs du Conseil des Services généraux.
- 6 directeurs non-administrateurs de AAWS et Grapevine.
- 15 membres du personnel du Bureau des Services généraux (AAWS, Grapevine et La Viña)

Une personne, un vote

Chaque membre de la Conférence a un vote, même s'il y participe à plusieurs titres (par exemple, un administrateur qui était directeur de AAWS ou de AA Grapevine en plus de siéger au Conseil des Services généraux).

Pourcentage des votes et unanimité

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 proportion 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 condition que le vote total constitue au moins le quorum de la Conférence. Cependant, un tel vote ne saurait jamais entamer le droit qu'ont légalement le Conseil des Services généraux et les sociétés affiliées de mener les affaires courantes et signer les contrats habituels s'y rattachant. »

COMMENT LA CONFÉRENCE FONCTIONNE-T-ELLE ?

En général, quelques principes fondamentaux guident le fonctionnement de la Conférence.

Le système de comité

Dans la mesure du possible, toutes les questions importantes à l'ordre du jour de la Conférence passent par le « système de comité ». Cela permet d'aborder un grand nombre de questions durant la semaine de la Conférence. Chaque comité examine attentivement les articles qui lui sont soumis et présente ses recommandations à l'ensemble de la Conférence pour approbation ou rejet. (Voir le chapitre 7 pour en savoir plus sur le système de comité.)

Unanimité substantielle

Toutes les questions d'orientation (Résolutions de la Conférence) exigent l'unanimité substantielle, c'est-à-dire une majorité des deux tiers. Avant de passer au vote, on alloue assez de temps pour discuter le sujet à fond et pour poser des questions sur l'historique d'une recommandation et sur les raisons pour lesquelles le comité est arrivé à telle ou telle conclusion.

Opinion minoritaire

Après chaque vote sur une question d'orientation, les membres dont l'opinion n'a pas prévalu ont l'occasion de prendre la parole pour défendre leur position. Occasionnellement, une opinion minoritaire bien raisonnée peut aboutir à un autre vote, renversant la première décision. Idéalement, bien sûr, c'est une rare exception ; toute question devrait être étudiée de manière si exhaustive avant de passer à un vote que la Conférence n'aurait pas à se prononcer une deuxième fois.

Le Cinquième Concept dit ceci au sujet de l'opinion minoritaire : « 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. »

DÉROULEMENT

Les comités permanents

Le début de la semaine est surtout occupé par les réunions des comités de la Conférence qui discutent et votent sur les articles à leur ordre du jour. Plus tard durant la semaine, chaque comité présente à l'assemblée de la Conférence un rapport de ses délibérations qui comprend ordinairement des recommandations pour examen et vote.

Prérogative de la Conférence

Même si un comité présente dans son rapport une solution décisive à un problème, la Conférence n'est pas tenue de l'accepter. Une fois que la question a été présentée par le comité, elle est étudiée et tranchée en séance plénière.

Propositions de l'assemblée

Les comités ne sont pas les seules sources de recommandations que la Conférence devra considérer avant de voter. Durant les assemblées plénières, les membres peuvent faire des recommandations sur des questions qui n'ont pas été étudiées préalablement par un comité particulier. C'est ce qu'on appelle des « propositions de l'assemblée ».

Résolutions de la Conférence

Lorsque la recommandation d'un comité, ou une proposition de l'assemblée, est approuvée en séance plénière avec une majorité substantielle, elle devient une Résolution de la Conférence.

À la fin de la Conférence, les Résolutions sont transmises aux administrateurs qui les acheminent ensuite vers les comités du Conseil appropriés, le BSG ou les conseils d'administration des sociétés pour être exécutées.

Lorsqu'une recommandation ou une proposition de l'assemblée est approuvée par une majorité des membres mais n'obtient pas la majorité des deux tiers, on la considère comme une « suggestion » faite au Conseil des Services généraux pour qu'il l'étudie et juge s'il est nécessaire d'agir en conséquence.

D'OÙ VIENNENT LES ARTICLES À L'ORDRE DU JOUR ?

La Conférence étudie des questions d'orientation qui concernent l'ensemble des AA. Il existe des méthodes éprouvées pour présenter un sujet à l'ordre du jour de la façon la plus efficace. Quand une question ne concerne pas une politique concernant l'ensemble des AA, elle est acheminée vers la partie de la structure de service la plus appropriée.

L'ordre du jour final de la Conférence est composé d'articles suggérés par des :

- Membres individuels des AA
- Groupes
- Délégués
- Administrateurs
- Assemblées régionales
- Membres du Comité régional
- Directeurs et membres du personnel de AAWS et du Grapevine

Lorsqu'un RSG a une idée de sujet à mettre à l'ordre du jour de la Conférence, qu'elle soit de lui ou d'un membre du groupe, l'expérience suggère qu'il en parle d'abord avec le groupe, puis aux réunions du District et de la Région. Le District ou la Région la transmettra ensuite au membre du personnel du BSG qui sert actuellement de coordonnateur de la Conférence.

D'où qu'elle vienne, une suggestion suit toujours le même chemin jusqu'à l'ordre du jour de la Conférence : les membres du personnel des AA l'étudient à la lumière des précédentes Résolutions de la Conférence, puis la dirigent vers le comité du Conseil ou le comité de la Conférence approprié. Habituellement, le comité du Conseil détermine la meilleure façon de l'inscrire au programme : comme sujet d'atelier ou d'exposé, proposition ou autre sujet étudié par un comité. (Voir l'appendice U pour plus d'information sur le Cheminement d'une idée qui deviendra un article à l'ordre du jour.)

FAIRE UN RAPPORT AU MOUVEMENT

Les sessions de la Conférence les plus fructueuses n'auraient que peu de valeur si les Comités régionaux et les groupes locaux n'en entendaient jamais parler ; c'est pourquoi le rapport que livre le délégué à son retour est aussi important que la Conférence elle-même.

Aucun délégué ne pourrait rapporter tout ce qui s'est passé. Au fil des ans, le BSG et les délégués, travaillant de concert, ont développé un système qui s'est avéré extrêmement utile pour communiquer l'information à tous les niveaux du Mouvement. (Le chapitre 5 contient des suggestions éprouvées pour présenter ce rapport.)

D'une certaine façon, parce que la Conférence fonctionne à longueur d'année, les premiers rapports sont les documents d'information préparatoires envoyés aux délégués, qui comprennent des questions importantes à soumettre aux Régions pour connaître leur opinion avant la Conférence.

Même si une grande partie de l'information est incluse dans le Manuel de la Conférence, les délégués ont quand même l'habitude de prendre quantité de notes pour mieux se rappeler et mieux expliquer certains aspects de la Conférence.

De plus, le Rapport final de la Conférence présente un dossier complet des rapports, exposés, ateliers et Résolutions prises par la Conférence. Le rapport imprimé est distribué par les délégués régionaux (en anglais, français et espagnol) durant l'été et on le trouve en ligne dans une version numérique protégeant l'anonymat.

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. *Quels sont les principes directeurs de la Conférence ?*** Les Garanties, qui font partie du Douzième Concept, sont les guides de la Conférence. Le Douzième Concept examine aussi la relation entre les Traditions et la Conférence. « 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 gage 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. »
- 2. *Est-ce que les administrateurs et le BSG sont tenus de mettre en œuvre les Résolutions de la Conférence ?*** Les résolutions sont, par tradition, considérées comme exécutoires par le Conseil des Services généraux. Bien que le Troisième Concept lui accorde une certaine latitude, il est très rare dans la pratique que le conseil passe outre ou oppose son veto à une Résolution de la Conférence.
- 3. *La Conférence est-elle constituée en société comme le Conseil des Services généraux ?*** La Conférence n'est pas constituée en société, mais le Conseil des Services généraux l'est — comme le sont A.A. World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc. Le Septième Concept dit : « Nous avons songé à constituer en société la Conférence elle-même, pour la placer en situation d'autorité légale 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. »
- 4. *Quelles sortes de propositions, suggestions ou idées atteignent le niveau où elles nécessitent une « résolution » ou une « décision » de la Conférence ?*** Les propositions qui sont importantes pour l'avenir des Alcooliques anonymes, les questions d'orientation générale ou les demandes de changement à apporter à une publication approuvée par la Conférence et les questions qui pourraient s'adresser à la conscience collective de l'association. Un recueil de toutes les Résolutions de la Conférence est disponible au BSG.

NOTES :

▼ CHAPITRE 7

LES COMITÉS DE LA CONFÉRENCE

La plupart des articles proposés à l'ordre du jour de la Conférence sont assignés à un comité, où les sujets sont débattus en petits groupes avant d'être soumis à l'examen de la Conférence réunie en plénière. Sans comités, il est peu probable qu'une Conférence fonctionnerait efficacement.

La plupart des comités de la Conférence travaillent en étroite collaboration avec un comité du Conseil correspondant, et les deux communiquent ensemble pendant toute l'année avant de se rencontrer au début de la semaine de la Conférence pour une réunion conjointe. Cette réunion a pour objet de transmettre l'information ; aucune décision n'y est prise.

ACTIVITÉS DES COMITÉS

- Des documents de référence couvrant tous les articles à l'ordre du jour de la Conférence sont envoyés aux membres des comités longtemps avant la Conférence proprement dite. Ces documents de référence sont préparés en anglais, français et espagnol et disséminés dans toute l'association afin d'éclairer et d'alimenter la discussion sur ces sujets.
- Chaque comité de la Conférence se rencontre deux fois au début de la semaine (et parfois plus souvent, si nécessaire). Durant leurs délibérations, les comités de la Conférence ont plusieurs options. Ils peuvent étudier les articles à l'ordre du jour en l'état, les modifier ou même considérer de nouveaux articles. Ils peuvent ne prendre aucune décision au sujet d'un article à l'ordre du jour, en expliquant dans leur rapport pourquoi ils n'ont pris aucune décision. Ils peuvent faire des observations et des suggestions, qui se retrouveront parmi les « autres sujets étudiés par les comités ».
- Le comité peut renvoyer l'article à l'un des comités du Conseil pour plus d'information ou pour des recherches additionnelles, qui serviront à une Conférence subséquente.

SÉLECTION DES MEMBRES DES COMITÉS

- Normalement, un comité se compose de quatre ou cinq délégués de première année et de quatre ou cinq délégués de deuxième année.
- Chaque délégué est affecté à un comité particulier de la Conférence, le même pour les deux années de son mandat. Il y a aussi deux comités secondaires auxquels certains délégués seront affectés. (Les deux comités secondaires sont les Archives et les Congrès internationaux/Forums territoriaux.)
- Les affectations sont faites par tirage au sort. Ce tirage a lieu habituellement en décembre de chaque année. Les noms des nouveaux délégués sont tirés d'un chapeau, ordinairement par le coordonnateur de la Conférence et le président du Comité du Conseil de la Conférence, pour remplacer les délégués sortants de chaque comité.
- Les membres du personnel du BSG agissent comme secrétaires et membres non-votants des comités. Les secrétaires aident à préparer le rapport du comité et servent de personnes ressource, puisqu'ils ont acquis énormément de connaissances dans leur travail quotidien au service du Mouvement.

ÉLECTION DES PRÉSIDENTS DE COMITÉ

Les présidents et présidents adjoints des comités sont élus par un vote à la majorité relative durant la dernière réunion de la semaine du comité. Les nouveaux présidents entrent en fonction aussitôt que la Conférence est terminée et servent jusqu'à la fin de la Conférence de l'année suivante. En plus d'assister à la Conférence, les présidents de sont tenus de participer au week-end du Conseil des Services généraux à la fin janvier pour faciliter la communication entre le comité qu'ils servent et le comité du Conseil correspondant.

COMITÉS DE LA CONFÉRENCE

Actuellement, les comités de la Conférence des Services généraux sont les suivants (des comités correspondants existent dans les Régions et les Districts à travers la Conférence, parfois avec des noms différents) :

Actes et statuts

Pas de Comité du Conseil correspondant

- Révisé *Le Manuel du service chez les AA*, le Rapport final de la Conférence et les annuaires des AA ; discute des suggestions et recommande des corrections au besoin.
- Révisé les versions préliminaires du rapport annuel de la Conférence et en vérifie l'exactitude.
- Révisé et recommande tout changement nécessaire aux Statuts de la Conférence.

Administrateurs

Comité du Conseil correspondant : Comité du Conseil pour la Mise en candidature

- Révisé les CV de tous les candidats au Conseil des Services généraux et aux postes de directeurs des deux sociétés.
- Présente la liste des candidats à la Conférence pour désapprobation, s'il y a lieu.
- Participe au collège électoral qui élit les administrateurs territoriaux et universels durant la semaine de la Conférence.

Collaboration avec les milieux professionnels (CMP)

Comité du Conseil correspondant : Comité du Conseil pour la Collaboration avec les milieux professionnels (CMP)/Traitements et Accessibilité

- Suggère des politiques et recommande des activités pour aider à transmettre le message à l'alcoolique qui souffre encore en donnant aux professionnels et aux groupes professionnels qui sont en contact avec des alcooliques de l'information sur le programme des AA.
- Favorise l'entente mutuelle et la collaboration entre les AA et les professionnels.
- Sensibilise les membres ainsi que les groupes et organisations extérieures aux AA sur les moyens de collaborer sans être affiliés.

Correctionnel

Comité du Conseil correspondant : Comité du Conseil pour le Correctionnel

- Aide les membres des AA à transmettre le message aux alcooliques derrière les murs.
- Révisé tous les aspects des services offerts aux groupes correctionnels des AA.
- Recommande au besoin des corrections et des mises à jour aux documents de service du correctionnel.
- Clarifie ce que font et ne font pas les AA, à l'intérieur des Traditions, pour aider les détenus alcooliques derrière les murs et à leur sortie.

Finances

Comité du Conseil correspondant : Comité du Conseil pour les Finances et le budget

- Révisé le budget et les rapports financiers de A.A. World Services et AA Grapevine.
- Révisé ou fait des recommandations à la Conférence concernant les finances.
- Reste au fait des besoins du Mouvement, y compris les budgets annuels et les fonds nécessaires à l'exécution du travail de service.

Grapevine et La Viña

Réunions conjointes avec des membres du Conseil d'administration de AA Grapevine

- Révisé le développement et la circulation du *Grapevine* et de *La Viña*.
- Sollicite les suggestions et recommandations sur tous les aspects des magazines *Grapevine* et *La Viña*, y compris le contenu et le format.

- Clarifie les questions d'orientation des journaux internationaux des AA.
- Développe les produits dérivés du magazine.
- Atteint les alcooliques hispanophones par le truchement de *La Viña*, le magazine bimensuel de langue espagnole du Mouvement.
- Considère les sujets de futurs livres et produits dérivés Grapevine/La Viña.

Information publique

Comité du Conseil correspondant : Comité du Conseil pour l'Information publique

- Fait connaître le programme des AA — en prévenant les malentendus — dans les médias publics, les médias électroniques et les réunions d'information publique.
- Révise le plan médiatique global.
- Révise les brochures de l'Information publique et les messages d'intérêt public.
- Révise les informations et les méthodes qui servent aux sondages sur les membres des AA.
- Évalue les stratégies numériques et les efforts pour transmettre le message sur les réseaux sociaux.

Ordre du jour

Comité du Conseil correspondant : Comité du Conseil de la Conférence

- Révise et approuve le format général et le contenu de l'ordre du jour de la réunion annuelle de la Conférence.
- Examine les suggestions de thèmes de la Conférence, les sujets d'ateliers, d'exposés et de discussions et le Formulaire d'évaluation de la Conférence.

Politiques et admissions

Pas de Comité du Conseil correspondant

- Se concentre sur les questions d'orientation touchant la Conférence elle-même.
- Examine toutes les requêtes demandant à être admis comme observateur à la réunion annuelle de la Conférence des Services généraux.
- Examine tous les changements à l'organisation de la Conférence, les étapes de l'expansion de la Conférence et les mesures affectant le coût de la Conférence.
- Examine les demandes d'ajout de nouvelles Régions à la Conférence.

Publications

Comité du Conseil correspondant : Comité du Conseil pour les Publications

- Se concentre sur les publications de rétablissement ; les documents traitant des différents aspects du service, comme le correctionnel, sont développés par les comités concernés.
- Considère de nouvelles publications et de nouveaux formats (y compris numériques et audiovisuels).
- Révise les brochures existantes et les ébauches de nouvelles brochures au fur et à mesure qu'elles sont développées.
- Recommande l'élaboration de nouveaux livres, brochures et documents audio-visuels.

Traitements et accessibilité

Comité du Conseil correspondant : Comité du Conseil pour la Collaboration avec les milieux professionnels (CMP)/Traitements et Accessibilité

- Soutient le travail des membres et des groupes des AA qui transmettent le message des AA dans les centres de traitement.
- Supervise les efforts pour favoriser le rapprochement entre les centres de traitement et les AA.
- Soutient les efforts des membres et des groupes des AA pour aider ceux qui ont des problèmes d'accessibilité, y compris ceux qui vivent dans des communautés éloignées ou mal desservies, à avoir accès au message des AA.

- Révise tous les aspects des services offerts aux groupes et aux réunions des AA dans les centres de traitement et autres établissements non correctionnels, ainsi qu'aux membres ayant des problèmes d'accessibilité.
- Recommande changements ou des améliorations.

COMITÉS SECONDAIRES

Il existe deux comités secondaires formés pour examiner des questions importantes qui n'exigent pas la somme de temps consacrée aux sujets à l'ordre du jour des comités permanents. Certains délégués siègent à ces comités secondaires, en plus de leur affectation première. Ces délégués sont choisis par tirage au sort.

Ces comités se réunissent durant la Conférence à l'occasion d'une réunion-repas avec les comités du Conseil correspondants.

Archives

Comité du Conseil correspondant : *Comité du Conseil pour les Archives*

- Étudie les questions de pratique et d'orientation reliées aux archives des AA.
- Durant cette réunion, le Comité de la Conférence peut prendre des décisions immédiates.

Congrès internationaux/Forums territoriaux

Comité du Conseil correspondant : *Comité du Conseil pour les Congrès internationaux/Forums territoriaux*

- Est composé de huit délégués choisis par tirage au sort, un de chaque Territoire.
- Étudie et développe les plans des prochains Congrès internationaux, Forums territoriaux et Forums locaux.
- Durant cette réunion, le Comité de la Conférence peut prendre des décisions immédiates.

FOIRE AUX QUESTIONS

1. **Qu'est-ce qu'une Résolution ?** Les Résolutions de la Conférence représentent les recommandations des comités de la Conférence ou les propositions de l'assemblée qui ont été approuvées à la suite d'un vote à majorité substantielle par la Conférence réunie en plénière.
2. **Si un comité de la Conférence, après discussion, décide de ne pas recommander un article à la Conférence durant les séances plénières, est-il encore possible d'aller de l'avant avec cet article ?** Oui. Durant les séances plénières de la Conférence, qui ont lieu habituellement les deux derniers jours de la semaine, les délégués peuvent proposer des articles qui n'ont pas fait l'objet d'une recommandation par les comités ou même des articles qui n'étaient pas à l'ordre du jour. C'est ce qu'on appelle les « propositions de l'assemblée ». L'assemblée plénière vote d'abord pour décider si elle doit prendre la proposition en considération, et, si on décide d'aller de l'avant, vote ensuite sur la question de la même façon qu'elle vote sur les recommandations des comités.
3. **Que font les comités de la Conférence qui n'ont pas de comité du Conseil correspondant pendant que les autres comités tiennent leurs réunions conjointes ?** Ces comités commencent à délibérer sur les articles à leur ordre du jour.
4. **Est-ce que certains comités se rencontrent avant la Conférence ?** Il a été suggéré récemment que chaque comité fasse un appel conférence avant la réunion trimestrielle de janvier du Conseil des Services généraux — avec le comité au complet, y compris le membre du personnel qui agit comme secrétaire du comité et le président du comité du Conseil correspondant — pour que les délégués régionaux jouent un plus grand rôle dans le processus de sélection des articles à l'ordre du jour et pour régler tous les détails administratifs qui pourraient affecter les membres des comités.

NOTES :

LE CONSEIL DES SERVICES GÉNÉRAUX

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 des sociétés de service des AA, et peut, dans la poursuite de ces objectifs, former les comités nécessaires et nommer les administrateurs de ses entités de service affiliées.

— Extrait des Statuts de la Conférence¹

Les administrateurs du Conseil des Services généraux s'intéressent à tout ce qui survient à l'intérieur comme à l'extérieur des AA qui est susceptible d'affecter la santé et la croissance du Mouvement.

Les Statuts de la Conférence les voient jouant un rôle essentiellement de « surveillance », ce qui signifie qu'ils concentrent leur attention sur le bien-être du Mouvement et de ses membres.

Une relation de surveillance entre les administrateurs et le Mouvement signifie que leur but est de protéger les services essentiels offerts par le Mouvement, et non de le gouverner. Cette relation demande aux administrateurs d'agir avec sagesse et prudence et de toujours veiller au plus grand bien du Mouvement. Elle leur demande d'être vigilants et énergiques au nom des AA, pour que nous — les membres — puissions nous occuper d'aider les alcooliques à devenir sobres et à le rester.

Les administrateurs font bel et bien partie du triangle inversé. Les deux graphiques de l'appendice C situent la place qu'ils occupent dans la structure de service et démontrent que le peu d'autorité qu'ils ont découle de la Conférence. Cette relation a été établie au moment de la formation de la structure de la Conférence. Au fil des ans, les seuls changements jugés essentiels ont eu rapport à la composition du Conseil des Services généraux, et non à son rôle ou à ses responsabilités.

Les Règlements du Conseil des Services généraux (voir l'appendice O) décrivent dans le détail tous les rouages du conseil d'administration.

ÉNONCÉ DE VISION, MISSION ET ACTION DU CONSEIL DES SERVICES GÉNÉRAUX

Pour guider son propre sens des responsabilités envers l'association, les administrateurs du Conseil des Services généraux ont adopté l'Énoncé de Mission, Vision et Action suivant :

Mission

Notre mission est de servir les Alcooliques anonymes.

Vision

Nous procurons au Mouvement un leadership clair et efficace. Nous sommes directement responsables envers l'association représentée par la Conférence des Services généraux. Nous nous soucions de toute question susceptible d'affecter l'objectif primordial du Mouvement, qui est de transmettre le message des AA à l'alcoolique qui souffre encore.

Action

Dans toutes nos délibérations et pour toutes nos décisions, nous sommes guidés par le respect des Douze Étapes, Douze Traditions et Douze Concepts.

¹ Les deux sociétés de service, A.A.W.S., Inc. et AA Grapevine, Inc., bien que sociétés affiliées de General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc., sont des sociétés distinctes, sans but lucratif, de sorte que la conduite courante de leurs affaires et leur direction, dans chacun des cas, dépend des conseils respectifs des deux sociétés.

- En tant que principaux responsables de la planification et de l'administration des finances et des questions d'orientation générale.
- En tant que surveillants de nos deux sociétés affiliées (A.A. World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc.), pour nous assurer qu'il existe la meilleure communication et la plus grande unité possible entre elles, le Bureau des Services généraux et le Conseil des Services généraux.
- Dans la surveillance et la modification, au besoin, d'une vaste politique de relations publiques qui cherche à inclure tous ceux qui peuvent aider à faire connaître l'existence du Mouvement à tous ceux qui pourraient en avoir besoin.
- Dans nos communications et le maintien de nos relations avec les structures des Services généraux à travers le monde — en leur apportant notre soutien pour assurer la croissance et le bien-être du Mouvement au niveau mondial.
- Dans notre rôle de gardiens des Étapes, des Traditions et des Concepts des AA.

DISPONIBILITÉ

La Conférence demande aux candidats de bien réfléchir au temps qu'ils pourront consacrer aux services des AA en tant qu'administrateurs. Ils doivent être disponibles pour :

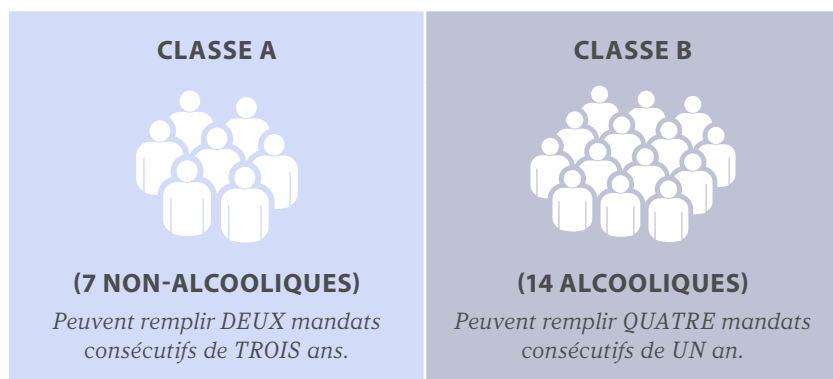
- Assister aux réunions trimestrielles du Conseil, tenues à New York, chacune durant de trois à cinq jours, plus les déplacements.
- Participer à la semaine complète de la Conférence à New York chaque mois d'avril.
- Communiquer régulièrement avec leurs collègues du Conseil, avec les membres du Mouvement et avec le personnel du BSG durant toute l'année.
- Participer à d'autres projets qui requièrent leur attention entre les réunions régulières déjà prévues.
- Assister aux Forums territoriaux et autres événements locaux des AA, quand on leur demande.
- Siéger au conseil des sociétés, au besoin.

D'autres responsabilités demandent encore plus de temps, surtout aux administrateurs non-alcooliques de Classe A. Nous en parlerons en détail plus loin dans ce chapitre.

COMPOSITION

Le conseil d'administration est composé de 21 personnes qui apportent des talents et des expériences variés à leurs fonctions de service. Le conseil cherche toujours à conserver un certain équilibre entre les administrateurs qui sont élus principalement pour leur expérience de service régionale chez les AA et ceux qui sont choisis avant tout en fonction de leur expérience professionnelle. Lorsqu'il fait des appels de candidature pour les postes d'administrateurs vacants, le conseil s'engage à créer une vaste liste de candidats qualifiés qui reflète l'inclusivité et la diversité des AA.

Le conseil est divisé en deux « classes », tel qu'illustré ci-dessous.



ADMINISTRATEURS NON ALCOOLIQUES (CLASSE A)

Il y a sept (7) administrateurs de Classe A. Ce sont des amis non-alcooliques des AA — choisis principalement pour leur expérience professionnelle, leur savoir-faire et leur connaissance des AA et de son programme de rétablissement. Ils constituent une source précieuse de sagesse et de discernement et, puisqu'ils n'ont pas à garder l'anonymat, ils sont disponibles pour paraître en public au nom des AA.

En 1951, première année de la Conférence des Services généraux, le Conseil comprenait huit administrateurs de Classe A et sept administrateurs de Classe B. La plupart habitaient aux environs de New York. Deux changements majeurs ont eu lieu dans la composition du Conseil au fil 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 États-Unis et du Canada. Le nombre de membres du Conseil a donc augmenté pour accueillir plusieurs administrateurs membres des AA venant d'États et 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 1960, les AA avaient acquis une solide expérience dans la conduite de leurs affaires et avaient institué une méthode pratique pour faire siéger les administrateurs des Régions éloignées. Donc, le Mouvement a fait un deuxième pas en avant en 1966 et il a remanié le Conseil dans sa configuration actuelle, soit sept membres non-alcooliques et quatorze membres alcooliques.

Qualités

Lorsqu'il évalue les candidatures aux postes d'administrateurs de Classe A, le Conseil cherche des gens qui :

- Ont fait leurs preuves dans leurs domaines respectifs.
- Ont démontré de l'intérêt pour les Alcooliques anonymes.
- Ont une certaine expérience de travail avec les AA et avec leurs membres.
- Ont le temps d'exercer les fonctions et responsabilités d'un administrateur.

Mandat

Les administrateurs de Classe A remplissent deux mandats consécutifs de trois ans. Le président du Conseil des Services généraux peut recommander aux administrateurs de laisser un administrateur de Classe A siéger pour un troisième mandat consécutif de trois ans. Pour donner plus de flexibilité au Conseil, les administrateurs peuvent le permettre. (Voir l'appendice O, Règlements du Conseil des Services généraux.)

Liste de candidats

Les membres du Conseil font un effort pour choisir des administrateurs de Classe A qui ont une grande diversité d'expériences professionnelles, et le conseil a donc accueilli dans ses rangs des médecins, avocats, membres du clergé, sociologues, gens d'affaires et experts financiers. Quelles que soient leurs expériences professionnelles, les règlements ont prévu une clause importante au sujet des administrateurs non-alcooliques : ce doit être des personnes « qui ne sont pas et n'ont pas été affligées par la maladie de l'alcoolisme et qui manifestent leur profonde confiance envers le programme de rétablissement sur lequel repose l'association des Alcooliques anonymes. »

Mise en candidature

- Le Conseil des Services généraux choisit les administrateurs de Classe A au terme d'une longue recherche et de nombreux interviews. On commence par demander aux membres du conseil, actuels et anciens, aux directeurs, délégués et membres du personnel de AAWS et du Grapevine de suggérer les noms et antécédents de personnes dont l'expérience reflète à la fois une grande expertise professionnelle et une solide connaissance des AA et de leur structure.
- Le Comité du Conseil pour la Mise en candidature examine cette liste de suggestions, et les candidats retenus sont invités à l'une des réunions trimestrielles des administrateurs pour rencontrer tous les membres du Conseil.
- Le Comité pour la Mise en candidature recommande ensuite l'élection d'une personne à chaque poste vacant au Conseil des Services généraux et, après avoir reçu l'approbation du Conseil, les candidats sont inscrits sur la liste qui sera présentée à la Conférence pour désapprobation, s'il y a lieu.

ADMINISTRATEURS ALCOOLIQUES (CLASSE B)

Nombre

Il y a 14 administrateurs alcooliques de Classe B en plus des 7 administrateurs de Classe A.

Trois catégories d'administrateurs alcooliques de Classe B

Les Administrateurs de Classe B appartiennent à l'une ou l'autre de ces trois catégories, qui existent pour aider le Conseil. Leurs fonctions et leurs responsabilités particulières diffèrent quelque peu. Les trois catégories sont censées permettre au Conseil de jouir d'un large éventail de points de vue. Le tableau ci-dessous résume les trois catégories :

ADMINISTRATEURS (Classe B) ALCOOLIQUES		
8 ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX  <i>SIX des États-Unis DEUX du Canada QUATRE mandats successifs de UN an</i>	4 ADMINISTRATEURS DES SERVICES GÉNÉRAUX  <i>DEUX de AAWS DEUX du Grapevine QUATRE mandats successifs de UN an</i>	2 ADMINISTRATEURS UNIVERSELS  <i>UN des États-Unis UN du Canada QUATRE mandats successifs de UN an</i>

Administrateurs territoriaux

Raison d'être des administrateurs territoriaux : Ces administrateurs sont choisis pour leur expérience de service et leur connaissance des principes des AA. Bien qu'on ne puisse dire d'aucun administrateur qu'il « représente » un Territoire géographique — tous les administrateurs représentent uniquement l'ensemble du Mouvement — les administrateurs territoriaux apportent aux discussions du conseil une vision et une expérience de service régionales inestimables.

Qualités

- Pour les administrateurs territoriaux, la Conférence suggère dix ans de sobriété continue, bien que ce ne soit pas obligatoire.
- Avoir l'habitude du leadership permet à un membre de veiller à la croissance et aux affaires des AA avec grâce et un minimum de friction. De bons leaders apportent au Conseil leur détermination et le courage de leurs convictions, leur discernement, leur objectivité et la volonté d'exprimer et de défendre leur pensée. De tels candidats sont bien placés pour représenter le Conseil et interpréter ses décisions quand ils retournent à la maison.
- Bien que l'expérience professionnelle soit toujours utile, le Conseil est aussi intéressé par les autres forces qu'un administrateur territorial peut posséder.

Fonctions et responsabilités : En plus des fonctions communes à tous les administrateurs qui sont énumérées au début de ce chapitre, les administrateurs territoriaux siègent au conseil de A.A.W.S, Inc. ou de AA Grapevine, Inc. pendant deux ans, normalement durant leur deuxième ou troisième année de mandat en tant qu'administrateur.

Nombre : Il y a huit administrateurs territoriaux au Conseil, six des États-Unis et deux du Canada. (Voir la carte B des Territoires de la Conférence des Services généraux.)

Mandat : Chaque administrateur territorial remplit quatre mandats consécutifs de un an.

Vacances aux postes d'administrateurs

territoriaux : Les vacances aux postes d'administrateurs territoriaux suivent un calendrier bien précis qui est établi pour plus d'une dizaine d'années à venir. Les dates prévues des prochaines élections, qui coïncident avec la fin de mandat des administrateurs actuels, sont listées ici. Dans une lettre envoyée en mai, le BSG informe les délégués et les dirigeants régionaux des Territoires concernés qu'ils doivent choisir un candidat au poste d'administrateur territorial. Le BSG avise tous les groupes du Territoire qu'il y a un poste vacant dans un numéro du bulletin Box 4-5-9.

TERRITOIRE	ANNÉE D'ÉLECTION
Nord-Est des É.-U.	2023, 2027, 2031, 2035
Ouest du Canada	2024, 2028, 2032, 2036
Sud-Est	2021, 2025, 2029, 2033
Est du Canada	2022, 2026, 2030, 2034
Sud-Ouest	2023, 2027, 2031, 2035
Ouest Central	2024, 2028, 2032, 2036
Est Central	2021, 2025, 2029, 2033
Pacifique	2022, 2026, 2030, 2034

Sélection des candidats

- **Origine des nominations :** Les Régions nomment les candidats aux postes d'administrateurs territoriaux du Conseil. Chaque Région peut présenter un candidat, et il arrive que deux Régions ou plus s'entendent pour proposer un candidat. Avant de choisir un candidat, il est suggéré de lire attentivement les Règlements du Conseil des Services généraux ainsi que les qualités et responsabilités requises pour accéder à un poste d'administrateur.
- **Choisir un candidat :** Les Régions commencent par inviter les membres de leur assemblée à signifier leur intérêt pour le poste vacant. Plusieurs Régions demandent ensuite aux personnes intéressées de fournir leurs états de service chez les AA pour aider l'assemblée à faire son choix. Quand elles passent au vote, la plupart des Régions appliquent la procédure du Troisième Legs (voir l'appendice G).

Soumettre des candidats au conseil

- **Aviser le BSG :** Seul le délégué régional peut envoyer au BSG le CV signé du candidat, énumérant ses compétences professionnelles et ses états de service chez les AA, avec nom et adresse.
- **Retards :** Le BSG retournera au délégué tout CV reçu après la date limite du 1^{er} janvier et la candidature ne sera pas retenue. Si le candidat d'une Région se retire après la date limite, la Région ne pourra pas présenter un autre candidat.

Processus de sélection

- Le Comité du Conseil pour la Mise en candidature vérifie l'éligibilité de tous les candidats avant la Conférence.
- Durant la Conférence, une séance de nomination a lieu au cours de laquelle l'administrateur territorial est choisi parmi les candidats. La séance est co-présidée par le président du Comité du Conseil pour la Mise en candidature et le président du Comité des Administrateurs de la Conférence. La séance a lieu dans une section délimitée par des cordons et tous les membres de la Conférence peuvent l'observer.
- Les membres votants à la séance de nomination sont :
 - Les délégués du Territoire.
 - Un nombre égal de membres votants issus pour moitié du Comité des Administrateurs de la Conférence et pour moitié du Comité du Conseil pour la Mise en candidature.
- La séance suit la procédure du Troisième Legs.

Administrateurs des Services généraux

Raison d'être des administrateurs des Services généraux : Les administrateurs des Services généraux sont des membres des AA qui siègent au Conseil de l'une ou l'autre des deux sociétés de service, AAWS ou Grapevine. Ils sont disponibles en tout temps pour élucider des questions sur lesquelles les membres du personnel du BSG ou du Grapevine ont besoin d'aide. Traditionnellement, ils sont choisis en fonction de leur expérience dans le monde des affaires ou dans d'autres domaines professionnels afin d'apporter une expertise particulièrement utile ou recherchée par les deux Conseils d'administration.

Qualités :

- Pour les administrateurs des Services généraux, la Conférence suggère sept ans de sobriété continue, bien que ce ne soit pas obligatoire.
- Des dons de leadership et de l'expérience. (Voir les Qualités requises dans la section des « Administrateurs territoriaux » pour en savoir plus.)
- Les administrateurs des Services généraux s'occupent des questions d'affaires que les conseils des deux sociétés ont à régler ; il est donc essentiel qu'ils aient de l'expérience en affaires ou dans d'autres professions. Plusieurs administrateurs des Services généraux ont travaillé dans l'édition, l'informatique, les relations publiques, les finances, l'administration ou dans d'autres sphères similaires.

Fonctions et responsabilités : En plus des responsabilités communes à tous les administrateurs décrites plus haut, les administrateurs des Services généraux doivent être disponibles pour toutes les réunions de leurs Conseils respectifs (huit ou plus par année) et pour des consultations avec le personnel du BSG ou du Grapevine à tout moment.

Nombre : Il y a quatre administrateurs des Services généraux — deux de AAWS et deux du Grapevine.

Mandat : Les administrateurs des Services généraux peuvent remplir jusqu'à quatre mandats successifs de un an.

Identifier les candidats possibles : Les administrateurs des Services généraux sont choisis parmi les directeurs non-administrateurs anciens ou actuels des Conseils des deux sociétés de service, A.A.W.S., Inc. et AA Grapevine, Inc. (Voir page 67 pour en savoir plus sur les directeurs non-administrateurs.) Puisque les directeurs non-administrateurs siègent (ou ont déjà siégé) à l'un des deux Conseils, les administrateurs connaissent déjà leurs qualités.

- Le CV d'un candidat qualifié qui a siégé pendant au moins un an au conseil de AAWS ou de AA Grapevine est soumis au Comité du Conseil pour la Mise en candidature.
 - Si le Comité du Conseil pour la Mise en candidature juge le candidat acceptable, son nom est transmis à l'ensemble du Conseil avec la recommandation que le candidat soit inclus sur la liste des administrateurs qui sera présentée à la Conférence.
 - Si la candidature n'est pas acceptable, le comité peut choisir un autre candidat qualifié, ou demander que le Conseil de la société affiliée soumette un autre candidat qualifié pour évaluation.

Soumettre des candidats au Conseil pour évaluation

- Les administrateurs du Comité du Conseil pour la Mise en candidature sont chargés de recommander au Conseil des Services généraux les candidats à évaluer pour les postes d'administrateurs des Services généraux (et pour les postes d'administrateurs de Classe A et de directeurs non-administrateurs).
- Le Comité du Conseil pour la Mise en candidature consulte les conseils de AAWS et de AA Grapevine, qui lui suggèrent des candidats possibles aux postes d'administrateurs des Services généraux, de directeurs non-administrateurs et d'administrateurs territoriaux de leurs conseils respectifs.
- Le Comité du Conseil pour la Mise en candidature recommande aussi une liste d'administrateurs pour les postes vacants de dirigeants du Conseil des Services généraux. La liste proposée est établie par le Conseil avant la Conférence et présentée à la Conférence de la même façon que la liste d'administrateurs.
- Durant la Conférence, la liste d'administrateurs soumise à la Conférence 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 cette liste. Les procédures utilisées pour établir cette liste varient selon les types d'administrateurs.

Administrateurs universels

Raison d'être des administrateurs universels : Ces administrateurs sont choisis pour leur expérience de service et leur connaissance des principes des AA. Ils apportent aux discussions du Conseil un point de vue éclairé qui s'est enrichi au contact de la communauté internationale des AA.

Qualités :

- Pour les administrateurs universels, la conférence suggère dix ans de sobriété continue, bien que cela ne soit pas obligatoire.
- Même si cela peut leur être utile, les administrateurs universels ne sont pas tenus d'avoir de l'expérience dans les affaires ou dans d'autres domaines professionnels. Le Conseil cherche d'autres forces.
- Des qualités de leadership et de l'expérience. (Voir les Qualités requises dans la section des « Administrateurs territoriaux » pour en savoir plus.)

Fonctions et responsabilités

- Les administrateurs universels sont membres du Comité du Conseil International et d'autres comités.
- Ils représentent les États-Unis et le Canada en tant que délégués :
 - À la Réunion mondiale des Services, qui a lieu tous les deux ans
 - À la Réunion des Amériques, une réunion zonale qui a lieu tous les deux ans, en alternance avec la Réunion mondiale des Services (voir page 61, « Participation des administrateurs à des événements de service spéciaux »).
- Ils sont tenus d'assister aux Forums territoriaux aux États-Unis et au Canada. Chaque administrateur universel devrait pouvoir assister, si son calendrier le permet, à un Forum territorial dans chacun des huit Territoires de l'Amérique du Nord durant son mandat de quatre ans.
- Ils sont disponibles pour d'autres événements de service des AA à la demande des Régions ou des Territoires, et pour d'autres activités à la demande du Conseil.
- Ils peuvent être nommés directeurs de l'une des deux sociétés et ils peuvent remplacer un administrateur territorial au besoin ou sur demande.

Nombre

Il y a deux administrateurs universels qui siègent au Conseil — un des États-Unis et un du Canada.

Mandat

Chaque administrateur universel remplit quatre mandats successifs de un an.

Sélection des candidats

- **Origine des candidatures :** Toutes les Régions des États-Unis et du Canada sont informées d'une vacance et on leur demande de soumettre les noms de candidats qualifiés. *N. B. : Des Conférences antérieures ont recommandé qu'une Région ne puisse soumettre la candidature de la même personne aux deux postes d'administrateur territorial et d'administrateur universel durant la même Conférence.*
- **Choisir les candidats soumis au Conseil :** Pour choisir un candidat à soumettre au conseil pour évaluation, les Régions ont l'habitude d'inviter les membres intéressés de leurs assemblées respectives à signifier leur intérêt. Plusieurs Régions demandent aux personnes intéressées de fournir leurs états de service pour aider les assemblées à faire leur choix. Pour le vote, la plupart des Régions appliquent la procédure du Troisième Legs (voir l'appendice G).

Sélection des administrateurs universels

- Le Comité du Conseil pour la Mise en candidature vérifie l'éligibilité des candidats avant la Conférence.
- Avant la séance de nomination durant la semaine de la Conférence, les délégués régionaux de chaque Territoire se réunissent (habituellement à l'heure du lunch) et réduisent le nombre de candidats sur leur liste à un seul nom pour chaque Territoire des États-Unis et à deux pour chaque Territoire du Canada. Un maximum de six candidats aux postes d'administrateurs universels des États-Unis et de quatre candidats aux postes d'administrateur universel du Canada sont présentés à la Conférence au fur et à mesure que les postes deviennent vacants (les mandats commencent à des dates différentes pour qu'il y ait toujours au moins un administrateur universel d'expérience en poste).
- La procédure du Troisième Legs, tel qu'on l'utilise pour la nomination des administrateurs territoriaux, est appliquée à la Conférence pour choisir un seul candidat à chaque poste vacant. Les délégués régionaux soit des États-Unis, soit du Canada, participent au vote, ainsi que les membres du Comité du Conseil pour la Mise en candidature.

PRÉSIDENT, CONSEIL DES SERVICES GÉNÉRAUX

Fonctions et responsabilités

- Préside les réunions du conseil.
- Est co-président de la Conférence des Services généraux.
- Agit au nom du Conseil des Services généraux entre les réunions du Conseil.
- Nomme les membres des comités du Conseil, avec l'approbation du CSG.
- Siège d'office à tous les comités du Conseil.
- Participe aux réunions du Conseil et à la réunion annuelle de la Conférence.
- Participe à tous les Forums territoriaux.

Mandat : Le président du Conseil des Services généraux, qui peut être un administrateur de Classe A ou de Classe B, remplit un mandat de quatre ans à ce poste. Ce mandat de quatre ans vient s'ajouter au mandat qu'il a pu servir en tant qu'administrateur de Classe A (jusqu'à six ans) ou administrateur de Classe B (jusqu'à quatre ans).

ADMINISTRATEURS ÉMÉRITES

Le Conseil des Services généraux accorde aux anciens présidents du Conseil le titre d'administrateurs émérites. Les administrateurs émérites sont invités à assister aux réunions trimestrielles du Conseil des Services généraux et à la réunion annuelle de la Conférence des Services généraux. Ils représentent la mémoire de la Société et on leur demande fréquemment de se remémorer les anciennes décisions du Conseil, la façon dont les anciens Conseils des Services généraux fonctionnaient et les moyens qu'ils prenaient pour en arriver à une conscience de groupe. Les administrateurs émérites ne votent pas sur les questions discutées au Conseil des Services généraux ni à la Conférence.

COMITÉS DU CONSEIL DES SERVICES GÉNÉRAUX

15 comités

Il y a actuellement 15 Comités du Conseil des Services généraux. Pour la plupart, ils correspondent aux Comités de la Conférence des Services généraux.

Archives

Comité de la Conférence correspondant : Comité des Archives

- S'assure, avec l'aide de l'Archiviste du BSG, que la conservation, l'organisation et l'utilisation des archives satisfait aux plus hauts standards éthiques et professionnels, tout en respectant les lois sur le copyright et la tradition de l'anonymat.

CMP/Traitements et accessibilité

Comités de la Conférence correspondants : Comité de la Collaboration avec les milieux professionnels (CMP) et Comité des Traitements et accessibilité

- Favorise la compréhension mutuelle et la collaboration entre le Mouvement et les personnes ou groupes 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 réadaptation et autres établissements semblables.
- Cherche les moyens d'aider l'alcoolique en cours de traitement et ceux qui essaient de lui transmettre le message.
- Cherche à faciliter l'accès au message des AA pour ceux qui vivent dans les communautés éloignées et doivent surmonter des barrières linguistiques, culturelles et/ou géographiques.

Conférence des Services généraux

Comité de la Conférence correspondant : Comité de l'Ordre du jour

- S'occupe des procédures, de l'ordre du jour et du thème de la réunion annuelle de la Conférence des Services généraux.
- Répartit la charge de travail entre les comités de la Conférence.
- Considère les innovations censées améliorer la communication entre les membres de la Conférence.

Congrès internationaux/Forums territoriaux

Comité de la Conférence correspondant : Comité des Congrès internationaux/Forums territoriaux

- Élabore les plans des congrès internationaux à venir et de tous les Forums territoriaux et Forums locaux.
- Évalue l'efficacité de ces événements et suggère des modifications pour mieux servir le Mouvement.

Correctionnel

Comité de la Conférence correspondant : Comité du Correctionnel

- Développe des programmes et de la documentation pour faciliter la transmission du message aux alcooliques détenus dans les centres correctionnels.
- Cherche à développer et à étendre le programme de contacts avant libération.
- Cherche à développer et à étendre le programme de correspondance avec les détenus partout aux États-Unis et au Canada.

Finances et budget

Comité de la Conférence correspondant : Comité des Finances

- S'occupe de toutes les questions de nature financière concernant AAWS et AA Grapevine, du Fonds général, du Fonds de réserve et du Fonds des frais médicaux post-retraite.
- Le trésorier du Conseil des Services généraux est président du comité.

Information publique

Comité de la Conférence correspondant : Comité de l'Information publique

- Surveille le développement des politiques et des projets liés aux activités d'Information publique du conseil.
- Exécute les dernières Résolutions de la Conférence des Services généraux relatives à l'Information publique.
- Cherche à augmenter la reconnaissance du Mouvement dans le public en transmettant le message dans les médias ; les médias électroniques ; les réunions d'information publique ; les groupes communautaires ; les messages d'intérêt public au cinéma, à la radio et à la télévision.

International

- Pas de comité de la Conférence correspondant.
- Suggère des façons de transmettre le message aux alcooliques à l'étranger, particulièrement dans les pays où il n'y a pas de structure de service en place.
- Fait profiter de son expérience, soutient la traduction des publications des AA en d'autres langues et encourage le développement des réunions territoriales ou zonales.
- Fait le lien entre la communauté internationale des AA et le Conseil des Services généraux des É.-U./Canada.

Mise en Candidature

Comité de la Conférence correspondant : Comité des Administrateurs

- Révise les procédures de sélection des candidats.
- Évalue pour approbation tous les candidats aux postes de directeurs non-administrateurs de A.A. World Services, Inc. et de AA Grapevine, Inc., et aux postes d'administrateurs des Services généraux nommés par les conseils des deux sociétés.
- Participe aux séances de la Conférence pour choisir les administrateurs territoriaux et universels.

Publications

Comité de la Conférence correspondant : Comité des Publications

- Répond aux demandes pour définir les besoins de nouvelles publications et examine les publications existantes pour déterminer si elles ont besoin d'être révisées ou discontinuées.
- Développe et révisé les publications approuvées par la Conférence.
- Supervise les mises à jour et révisions annuelles du *Manuel du Service chez les AA – Douze Concepts des Services mondiaux* recommandées par la Conférence des Services généraux.

Les cinq comités du conseil suivants supervisent les activités du Conseil des Services généraux et de ses sociétés de service affiliées pour s'assurer qu'ils adoptent les pratiques appropriées.

Affaires juridiques

- Pas de comité de la Conférence correspondant.
- Se réunit au besoin pour superviser la gestion de toute affaire juridique qui exige l'attention du conseil.

Audit

- Pas de comité de la Conférence correspondant.
- Rencontre au moins une fois par année l'auditeur indépendant du Conseil des Services généraux, de A.A.W.S., Inc. et de AA Grapevine, Inc., pour recevoir les rapports d'audit et discuter de l'efficacité des contrôles internes, de l'indépendance de l'auditeur et de tout autre sujet que l'auditeur souhaite porter à l'attention du comité.
- Le comité recommande chaque année le choix d'un auditeur indépendant au Conseil des Services généraux.

Fonds des frais médicaux post-retraite

- Pas de comité de la Conférence correspondant.
- Gère le Fonds, fixe et adopte les politiques d'investissement du Fonds, définies par des lignes de conduite et des objectifs précis, en consultation avec les conseillers en placement du conseil.

Régime de retraite des employés

- Pas de comité de la Conférence correspondant.
- Gère le Régime de retraite des employés, fixe et adopte les politiques d'investissement du régime, définies par des lignes de conduite et des objectifs précis, en consultation avec les conseillers en placement du conseil.

Rémunération

- Pas de comité de la conférence correspondant.
- Rencontre une fois par année les consultants externes en rémunération pour s'assurer que les pratiques de rémunération des sociétés affiliées sont appropriées. On y aborde des questions relatives aux politiques générales de rémunération, au processus d'augmentation salariale annuelle, aux meilleures pratiques de rémunération et à la rémunération de la direction.
- Les décisions sur la rémunération sont prises par les conseils des sociétés respectives.

SÉANCE GÉNÉRALE D'ÉCHANGE DE VUES

De plus, durant chaque week-end trimestriel du Conseil des Services généraux, le Conseil mène une Séance générale d'Échange de vues pour donner aux administrateurs, directeurs, membres des comités et membres du personnel du BSG l'occasion d'échanger sur un grand nombre de sujets qui touchent l'ensemble des AA. Les présentations faites durant ces Séances générales d'Échange de vues sont disponibles sur demande au BSG.

Comment les comités du conseil fonctionnent-ils en général ?

- Se réunissent tous les trois mois.
- Comptent huit ou neuf personnes par comité, incluant le vice-président et un secrétaire membre du personnel qui n'a pas le droit de vote.
- Les membres des comités sont des administrateurs et des directeurs de AAWS et AA Grapevine. Certains comités ont aussi des membres nommés de comités (MNC) qui jouissent d'une expertise particulière dans le domaine (voir plus bas).
- Peuvent former des sous-comités pour travailler sur des projets particuliers, ce qui, dans plusieurs comités, veut dire qu'ils préparent des documents écrits ou audiovisuels qui seront soumis à l'approbation de la Conférence. Le président d'un comité est un administrateur, et le secrétaire est habituellement un membre du personnel du BSG.

Membres nommés de comités (MNC)

Plusieurs comités du conseil recherchent la participation de membres des AA qui ont une grande expérience — professionnelle ou de service — dans différents domaines tels que le correctionnel, l'accessibilité, la collaboration avec les milieux professionnels, l'information publique ou les publications.

On demande aux anciens et actuels administrateurs, délégués, membres du personnel, directeurs et membres des comités de suggérer de nouveaux candidats.

Mandat

Les mandats des membres nommés des comités sont de un an, mais le mandat peut être prolongé selon la durée des projets du comité (maximum quatre ans).

Processus de sélection

- Le président du comité, en collaboration avec le secrétaire du comité membre du personnel, s'assure que tous les CV 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 n'est éligible qu'un an après avoir terminé son mandat de délégué.)
- Le président ou une personne choisie par le président interviewe les candidats éligibles.
- Le nom du candidat retenu est soumis au Comité du Conseil pour la Mise en candidature pour approbation.
- Le candidat choisi est ensuite nommé au comité par le président du Conseil des Services généraux.

PARTICIPATION DES ADMINISTRATEURS À DES ÉVÉNEMENTS DE SERVICE SPÉCIAUX

Forums territoriaux

- Les Forums territoriaux sont des séances d'information et d'échange de vues qui durent trois jours et qui offrent l'occasion unique d'échanger des expériences profitables, de poser des questions et de lancer de nouvelles idées. Ils ont aussi pour but d'aider le Conseil des Services généraux, A.A. World Services, Inc., AA Grapevine ainsi que les membres du personnel du Grapevine et du BSG à rester en contact avec les membres des AA, les serviteurs de confiance et les nouveaux membres à travers toute la structure de service des AA. Les Forums territoriaux transmettent le message d'amour et de service des AA en améliorant la communication à tous les niveaux de l'Association.
- Les Forums ont lieu à tour de rôle dans les Régions, à leur demande.
- Il n'y a pas de frais d'inscription à un Forum territorial. Le Conseil des Services généraux couvre le coût des salles de réunion.
- Tous les Forums sont censés être des séances d'échange de vues, sans qu'il en résulte de décisions officielles. Les échanges sont notés dans le Rapport final du Forum, qui est distribué à tous les participants et se trouve sur le site Web du BSG.

Forums locaux

- L'objectif des Forums locaux est d'informer les membres des AA des Régions isolées, peu peuplées, des quartiers urbains et des communautés des AA mal desservies. Toute communauté ou entité de service des AA peut demander un forum local d'un jour et demi ou de deux jours.
- Contrairement aux Forums territoriaux, les dépenses des Forums locaux, comme les frais de location et autres, sont couvertes par le Comité organisateur local.
- Le Conseil des Services généraux délègue deux représentants, un du Conseil et un du Bureau des Services généraux ou du Grapevine, et fournit un présentoir de publications à ses frais. Comme pour les Forums territoriaux, la participation du Conseil à un Forum local requiert l'approbation du Comité du Conseil pour les Congrès internationaux/Forums territoriaux.

Réunion mondiale des Services

La Réunion mondiale des Services se veut un forum d'échange et de partage de l'expérience, de la force et de l'espoir des délégués venus de tous les coins du monde. On y cherche des façons et des moyens de transmettre le message des AA à l'alcoolique qui souffre encore, dans quelque pays ou langue que ce soit. Elle peut aussi représenter une expression de la conscience de groupe mondiale des AA. La réunion encourage l'instauration de solides structures de service et l'élargissement des services pour mieux atteindre 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.

La réunion a lieu tous les deux ans, alternant entre New York et un autre pays membre. Habituellement, les deux administrateurs universels sont délégués à ces réunions.

Réunion des Amériques

La Réunion des Amériques (REDELA) est une réunion zonale organisée par les structures de service des trois Amériques : Amérique du Nord, Amérique centrale et Amérique du Sud. La réunion apporte de l'aide aux membres des AA qui vivent dans des endroits où il n'y a pas encore de structure de service. C'est un forum où les participants peuvent échanger sur leurs expériences de parrainage entre pays.

Cette réunion a lieu tous les deux ans, plus particulièrement l'année où la Réunion mondiale des Services n'a pas lieu. L'endroit de la réunion alterne entre les pays membres. Les deux administrateurs universels du Conseil des Services généraux sont habituellement délégués à ces réunions.

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. Les administrateurs, directeurs et membres nommés des comités sont-ils payés pour les services qu'ils rendent à l'Association ?** Non, ces services sont complètement bénévoles, tandis que les frais de déplacement et d'hébergement sont assumés par le Conseil des Services généraux pour s'assurer que nos serveurs de confiance n'ont pas à payer de leur poche les coûts dérivés du service librement donné au Mouvement.
- 2. Le Conseil des Services généraux est-il une entité autonome ?** Oui. Selon le Huitième Concept : « 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. » De plus, le Septième Concept dit : « 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 administrateurs 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 "serveur de confiance" contenue dans la Deuxième Tradition, qui veut qu'on fasse confiance à nos serveurs, dans le cadre de leurs fonctions, pour se servir de leur jugement et de leur expérience. »
- 3. Un délégué régional peut-il être candidat à un poste d'administrateur après la fin de son mandat ?** Oui, mais pas tout de suite. Un délégué régional peut être candidat à un poste d'administrateur un an après sa dernière Conférence.
- 4. Quels liens existe-t-il entre les comités du conseil et les comités correspondants de la Conférence ?** Durant toute l'année, après chaque réunion trimestrielle du Conseil, le président d'un comité du Conseil téléphone au président du comité de la Conférence correspondant pour lui faire part des discussions et des décisions de la dernière réunion. Le président du comité du Conseil préside également l'appel téléconférence de janvier avec les membres du comité correspondant de la Conférence pour entendre leurs commentaires sur les articles proposés à l'ordre du jour. De plus, les présidents des comités de la Conférence assistent à la réunion du Conseil des Services généraux de janvier ainsi qu'à la réunion du comité du Conseil correspondant durant la fin de semaine. Aussi, le premier jour de la Conférence, la plupart des comités de la Conférence tiennent une réunion conjointe avec les membres du comité du Conseil correspondant, où ils trouvent réponse à leurs questions.

NOTES :

▼ CHAPITRE 9

LES SOCIÉTÉS ACTIVES DU CONSEIL

Le Conseil des Services généraux est responsable de deux sociétés affiliées, Alcoholics Anonymous World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc. Le conseil s'acquitte de ses devoirs administratifs au moyen de ces deux sociétés actives.

A.A. World Services, Inc.	AA Grapevine, Inc.
Surveille les activités de service et d'édition du Bureau des Services généraux aux États-Unis et au Canada, et communique avec les bureaux et entités de service des AA à travers le monde.	Surveille le bureau du Grapevine.
Publie et distribue les livres, brochures et autres articles des AA.	Publie et distribue le magazine du AA Grapevine, et le magazine en espagnol, La Viña.
	Publie et distribue les livres et produits dérivés du Grapevine.

SURVEILLANCE DU CONSEIL

Le Conseil des Services généraux supervise les deux sociétés, en élisant 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 pour le plus grand bien de l'ensemble du Mouvement.

La composition des deux conseils d'administration, celui de AAWS et de celui du AA Grapevine, est un bon exemple de l'application du droit de participation décrit dans le Quatrième Concept. Ce droit de participation est la raison pour laquelle les deux conseils d'administration sont si bien informés et si bien soudés, et c'est pourquoi il est exclu de les voir adopter un style de gestion autoritaire et institutionnel qui irait à l'encontre des principes des AA. Bill W. écrivait :

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 placées en position d'autorité absolue les unes par rapport aux autres.

Pour faciliter le rôle de surveillance qu'exerce le conseil, il existe trois mécanismes essentiels qui interviennent dans la gestion des actifs principaux du Conseil des Services généraux : le Comité du Conseil pour les Finances et le budget, le Fonds de réserve du Conseil des Services généraux et les nombreux logos, marques déposées et copyrights détenus au nom de l'ensemble des AA.

COMITÉ DU CONSEIL POUR LES FINANCES ET LE BUDGET

Ce comité est chargé de réviser les résultats financiers des deux sociétés. Il analyse et approuve, avant de faire des recommandations au Conseil des Services généraux, les budgets du Bureau des Services généraux, incluant A.A.W.S., Inc. et AA Grapevine, Inc. Dès la fin de l'exercice, le surplus des fonds nécessaires à la gestion de AAWS et AA Grapevine est transféré dans le Fonds de réserve du Conseil des Services généraux.

LE FONDS DE RÉSERVE DU CONSEIL DES SERVICES GÉNÉRAUX

But

Établi par le conseil d'administration en 1954, le but principal du Fonds de réserve est fournir les ressources financières nécessaires pour continuer à offrir les services essentiels de A.A.W.S., Inc. et de AA Grapevine, Inc., 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 donner le temps au Conseil des Services généraux et à ses deux sociétés actives affiliées de préparer et de réaliser les plans d'adaptation nécessaires à de nouvelles conditions, économiques ou autres.

Portée

Actuellement, par résolution de la Conférence des Services généraux, le Fonds est limité à pas plus d'une année de dépenses d'exploitation combinées de A.A.W.S., Inc., de AA Grapevine, Inc. et du Fonds général du Conseil des Services généraux.

Autorité

Le conseil d'administration, sur recommandation du Comité du Conseil pour les Finances et le budget, a la responsabilité d'autoriser les retraits du Fonds de réserve.

Dispositions

Si le Fonds de réserve dépasse la limite maximale de 12 mois, on accorde une période de un an pour analyser le niveau du Fonds de réserve, et l'année suivante des mesures sont proposées pour ramener le Fonds de réserve sous les 12 mois de dépenses d'exploitation. Dans la pratique, toutefois, le bureau et le Comité du Conseil pour les Finances et le budget surveillent continuellement l'actif du Fonds de réserve, 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, qui est de transmettre le message à l'alcoolique qui souffre encore.

MARQUES DÉPOSÉES, LOGOS ET COPYRIGHTS

Bill W. écrit dans le livre *Le mouvement des Alcooliques anonymes devient adulte* : « Une société comme la nôtre se devrait de contrôler et de publier ses propres écrits. » C'était la seule façon, croyait-on, de préserver l'intégrité des principes et la clarté du message des AA. C'est pourquoi tous les documents écrits et produits par les AA, y compris l'utilisation même de leur nom, sont aujourd'hui détenus et contrôlés par l'Association elle-même.

A.A. World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc. ont enregistré un certain nombre de marques déposées et de logos, et les directives pour leur utilisation sont basées en partie sur des considérations légales et en partie sur la nature même des AA.

L'utilisation de ces marques sur des biens et services qui ne proviennent pas des AA et qui n'ont pas été approuvées par les AA est une violation de nos droits et une dilution des marques des AA au plan légal. Cela nous cause préjudice puisque ces marques et les AA eux-mêmes, que les marques représentent, sont ainsi associés à nombre de produits et services qui ne font pas partie des AA et ne s'accordent pas avec le but premier des AA. Les marques perdent ainsi leur signification et leur importance comme symboles des Alcooliques anonymes. En 1993, Alcoholics Anonymous, Inc. a annoncé que l'utilisation officielle de plusieurs marques déposées et marques de service, dont le cercle et le triangle, serait interrompue.

En grande majorité, les publications et autres documents produits et distribués par AAWS et Grapevine, y compris la documentation de service, sont protégés par des copyrights qui ont été enregistrés par les sociétés respectives. Ces documents sont des actifs de valeur et sont conservés au bénéfice de l'ensemble des AA. En conséquence, la réimpression et la copie de ces documents sont suivies de près par AAWS et AA Grapevine pour éviter l'érosion ou la perte des copyrights. (Pour en savoir plus, voir l'appendice N.)

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE AAWS

Composition

Actuellement, AAWS compte neuf directeurs au total :

2 ADMINISTRATEURS DES SERVICES GÉNÉRAUX 	2 ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX 	3 DIRECTEURS NON- ADMINISTRATEURS 	1 COORDONNATEUR DU PERSONNEL 	1 DIRECTEUR GÉNÉRAL DU BSG 
---	--	---	--	--

Le directeur général du BSG est également le président de la société.

Fréquence des réunions

Le Conseil se réunit huit fois par année.

Articles à l'ordre du jour

Le Conseil discute des articles à l'ordre du jour, tels que la préparation du budget pour les activités de service et d'édition, la tarification des publications nouvelles et révisées, les activités de service du BSG, le mise en œuvre des recommandations de la Conférence et du Conseil des Services généraux, les droits d'auteur et les permissions de reproduction, les questions de copyright et autres considérations juridiques.

Comités du Conseil

En raison du nombre et de la complexité des affaires à traiter par AAWS, le gros du travail du Conseil est accompli par cinq comités, qui se réunissent séparément et présentent leurs rapports et recommandations lors des réunions régulières du Conseil. Les membres des comités du conseil sont nommés par le président de AAWS. Ces comités sont :

Technologie/Services de communication (TSC)

- S'occupe des besoins en contenu numérique de toutes les affectations de service et cherche à améliorer la communication entre le conseil de AAWS et le Mouvement, y compris les innovations technologiques.
- Supervise le site Web du BSG, l'application *Meeting Guide*, la chaîne YouTube et les projets *Google for Nonprofits*.

Finances

- Est responsable du salaire et du budget, des vérifications d'audit et des initiatives d'autofinancement.
- Recommande chaque année le choix d'un auditeur indépendant au conseil des Services généraux.

Édition

- S'occupe de la tarification, des réimpressions, traductions, octrois de licence et autres questions d'édition.
- Considère de nouveaux formats et de nouvelles plateformes pour transmettre le message des AA.

Mise en candidature

- Nomme les nouveaux directeurs de AAWS et les nouveaux administrateurs des Services généraux. Tous les membres de ce comité sont des directeurs non-administrateurs.

Audit interne

- Aucun employé rémunéré n'est membre votant ; tous les membres sont indépendants de la direction de AAWS.
- Examine tous les documents pertinents concernant les domaines fonctionnels de AAWS.
- Recommande l'approbation de tous les processus d'audit.
- Fixe les paramètres des changements d'audit.

AA GRAPEVINE, INC.**Composition du Conseil**

Actuellement, AA Grapevine compte neuf directeurs au total :



L'éditeur est aussi le président de la société.

Fréquence des réunions

Le conseil d'administration se réunit quatre fois par année. Il tient également quatre autres réunions par année en tant que comité de planification pour toute l'opération.

Articles à l'ordre du jour

Le conseil discute de questions telles que le tirage, les finances et les activités d'édition à la fois du Grapevine et de La Viña.

Soutien financier

- L'objectif de AA Grapevine, Inc. est d'assurer son financement entièrement par les revenus provenant de la vente d'abonnements et d'autres produits dérivés.
- Contrairement au BSG, où les contributions des groupes servent à défrayer les services aux groupes, AA Grapevine, Inc. n'accepte pas de contributions individuelles ou de groupes. Il n'accepte pas non plus de revenus de publicité ni de frais d'adhésion. Il compte plutôt sur les groupes, les comités et les membres des AA qui apprécient suffisamment la place que le Grapevine et La Viña occupent dans leur rétablissement et dans leur travail de Douzième Étape pour acheter des abonnements et des produits dérivés.
- Au fil des ans, la Conférence des Services généraux a toujours encouragé le Mouvement à acheter des abonnements mensuels ou en gros pour transmettre le message des AA dans les prisons, les hôpitaux et autres établissements ; aux professionnels ; et aux nouveaux dans leurs groupes. En 1996, quand la Conférence des Services généraux a demandé à AA Grapevine, Inc. de publier La Viña, le magazine espagnol, elle a reconnu que le conseil du Grapevine ne pouvait pas s'attendre à couvrir seul tous les coûts de cette publication. La Conférence a donc demandé au Conseil des Services généraux d'aider, et tous les déficits de l'activité de service de La Viña sont actuellement financés par un transfert du Fonds général du CSG.

DIRECTEURS NON-ADMINISTRATEURS DE AAWS ET AA GRAPEVINE

Mandat

Selon les règlements de AAWS et de AA Grapevine, un directeur non-administrateur peut remplir jusqu'à quatre mandats successifs de un an.

Processus de sélection

- On recherche des candidats reflétant une grande diversité d'expériences. Les vacances aux postes de directeurs non-administrateurs de AAWS et AA Grapevine sont annoncées à l'association dans le *Box 4-5-9* et par envoi postal aux délégués régionaux, anciens et actuels administrateurs et directeurs, membres du personnel du BSG et du Grapevine, intergroupes et bureaux centraux et membres nommés des comités actuels.
- De concert avec le Comité du Conseil pour la Mise en candidature, les comités des mises en candidature des deux conseils évaluent tous les CV reçus en fonction des critères suivants :
 - Antécédents professionnels ou expérience en affaires.
 - Durée de sobriété.
 - Qualités nécessaires pour administrer les affaires d'une société.
 - Disponibilité pour remplir les engagements.
 - Besoins actuels de la société.
 - Expérience de service chez les AA.
 - Le fait que c'est parmi les directeurs non-administrateurs que les administrateurs des Services généraux sont choisis.
- Les candidats qualifiés sont interviewés par le comité de mise en candidature du conseil de la société.
- Chaque comité de mise en candidature recommande un candidat à son Conseil pour un dernier entretien. Les noms et CV des candidats retenus sont envoyés au Comité du Conseil pour la Mise en candidature pour approbation par le Conseil des Services généraux et sont placés sur la liste de chaque société qui sera présentée à la Conférence des Services généraux.

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. À qui appartiennent les copyrights des publications approuvées par la Conférence ?** AAWS détient en fidéicommiss pour le Mouvement tout entier les copyrights de tous les documents et publications des AA.
- 2. AAWS refuse-t-il parfois de donner son autorisation ?** AAWS ne donne pas l'autorisation de reproduire les publications des AA sur les autocollants pour voiture, les t-shirts, les tasses, les cartes de souhait, etc., puisque ce genre de marchandise aurait tendance à dévaloriser le programme des AA.
- 3. Quel est l'état du copyright du Gros Livre, Alcoholics Anonymous ?** Les première et deuxième éditions de *Alcoholics Anonymous* sont maintenant entrées dans le domaine public aux États-Unis seulement. Les troisième et quatrième éditions sont encore protégées par copyright dans le monde entier, y compris aux États-Unis. Étant donné que Internet est un média universel, il faut demander la permission pour toute utilisation de toutes les éditions du Big Book, *Alcoholics Anonymous*, sur Internet.
- 4. Quiconque chez les AA est-il libre d'utiliser le contenu du Grapevine sans permission ?** Voir l'appendice N.
- 5. À quoi sert le Fonds de réserve ?** La plupart des groupes des AA ont une réserve prudente, qui représente souvent l'équivalent de quelques mois de loyer et de dépenses, à utiliser en cas d'urgence si le groupe se retrouvait dans une situation extraordinaire. Pour le Conseil des Services généraux, c'est la même chose, et le Fonds de réserve couvre entre neuf mois et un an de dépenses combinées de AAWS et AA Grapevine.
- 6. Comment le Comité du Conseil pour la Mise en candidature réussit-il à éviter les conflits d'intérêt potentiels lorsqu'il évalue les candidats au Conseil ?** Une partie du processus de mise en candidature consiste en un questionnaire détaillé que les candidats doivent remplir et remettre au Conseil pour examen.

NOTES :

▼ CHAPITRE 10

LE BUREAU DES SERVICES GÉNÉRAUX

Le Bureau des Services généraux des AA (BSG) est situé au 475 Riverside Drive, à New York. Il comprend tous les employés des deux principales sociétés de service des AA, A.A. World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc.

STRUCTURE

Les principaux dirigeants à la fois de AAWS et de AA Grapevine sont des membres des AA qui exercent leur leadership et assument l'ensemble de la gestion des activités quotidiennes du Bureau des Services généraux. Logées ensemble au 475 Riverside Drive, les deux sociétés sont indépendantes l'une de l'autre, mais les ressources humaines, les services financiers et l'expédition ont des opérations coordonnées, et les dossiers d'archives couvrent les deux sociétés.

BUT

Le BSG sert tous les groupes des États-Unis et du Canada en plus d'offrir ses services aux AA de l'étranger, surtout dans les pays sans 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 « principal ». Parce qu'il remplit un grand nombre de fonctions que les groupes, Districts, Régions, intergroupes et bureaux centraux ne sauraient accomplir aisément, il sert d'organe centralisateur et de point d'échange pour la mine d'expérience accumulée au fil des ans ; il coordonne un très grand nombre d'activités et de services et veille à la publication, la traduction et la distribution des publications et de la documentation de service des AA approuvées par la Conférence. Le BSG comprend aussi le AA Grapevine et les nombreux services et produits qu'il fournit au Mouvement.

Les gens qui visitent New York sont invités à venir faire une visite guidée des bureaux du BSG et du Grapevine, et à assister à la réunion des AA qui a lieu tous les vendredis à 11 heures dans la salle de conférence. Le fait saillant d'une visite du Bureau des Services généraux est souvent le temps passé aux Archives. Les Archives du BSG témoignent en permanence de l'œuvre des Alcooliques anonymes et rendent l'histoire du Mouvement accessible aux membres des AA et aux chercheurs. Les visiteurs sont libres de flâner dans les aires d'exposition et dans la bibliothèque où ils découvriront la collection de livres des Archives, les plus anciennes coupures de presse au sujet des AA et d'autres documents imprimés.

PERSONNEL

Le Bureau des Services généraux est composé actuellement de 100 employés (88 de AAWS et 12 du Grapevine) qui fournissent une large gamme de services au Mouvement. Bien que certains employés du BSG soient membres des AA, comme l'exige la nature particulière de leur travail, plusieurs des services professionnels effectués au bureau le sont par des employés non-alcooliques qui connaissent très bien les principes et les pratiques des AA.

SOUTIEN FINANCIER DU BSG

Sources de revenus

- Les contributions des groupes et des membres au Fonds général du Conseil des Services généraux.
- Les revenus d'édition de AAWS.
- Tout surplus d'opérations de AA Grapevine, Inc.

Qui peut contribuer au BSG ?

Conformément à la Septième Tradition, seules les contributions suivantes sont acceptées :

- Des membres des AA.
- Des groupes des AA.
- Des autres entités des AA, telles que les Régions, Districts, Congrès et rassemblements des AA ainsi que les intergroupes et bureaux centraux.

Autonomie financière

La participation des groupes aux AA fait partie de notre héritage spirituel et est plus importante que le montant des contributions. Faire des contributions régulières au BSG et à tous les niveaux de la structure de service relie le groupe aux Alcooliques anonymes du monde entier. De nombreux groupes des AA ont adopté les plans suivants :

- **Plan de contribution régulière.** Les groupes envoient une somme ou un pourcentage prédéterminé chaque mois ou chaque trimestre.
- **Plan anniversaire.** Chaque année, à leur anniversaire de sobriété, les membres font une contribution personnelle, soit directement au BSG, soit par l'intermédiaire de leur groupe, en donnant un certain montant pour chaque année de sobriété. Le BSG enverra gratuitement et sur demande les enveloppes du Plan Anniversaire.
- **Abonnements Grapevine/La Viña.** Les groupes ont souvent des abonnements réguliers aux magazines des AA et ils encouragent leurs membres à s'abonner individuellement. Le Grapevine ne peut pas accepter les contributions individuelles ni celles des groupes, mais il compte pour son financement sur les ventes d'abonnements et de produits dérivés. Beaucoup de groupes achètent des abonnements cadeaux ou en gros qu'ils distribuent parmi leurs membres, et ils mettent en vente les autres produits du Grapevine dans leurs salles de réunion.

Limite de contribution

- La Conférence des Services généraux limite les contributions individuelles à 5 000 \$ par année — montant qui ne peut pas être réservé à un service particulier — et limite également les contributions faites par la succession d'un membre décédé à un seul legs de 10 000 \$.
- Il y a parfois des contributions qui sont faites à la mémoire d'un membre décédé. Bien sûr, les contributions de ce genre, comme toutes les autres, ne sont acceptées que des membres et des groupes des AA, et celles des membres individuels sont limitées à 5 000 \$.
- Il n'y a pas de limite au montant des contributions d'un groupe des AA au BSG.
- Depuis quelques années, moins de 50 % des groupes inscrits au BSG contribuent au BSG.

Dépenses

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.

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. Y a-t-il beaucoup de membres qui visitent le BSG ?** Oh oui ! C'est votre Bureau des Services généraux. Les visiteurs du monde entier — et du quartier — sont les bienvenus, qu'ils viennent seuls ou en grand nombre. La plupart voudront faire une visite guidée du bureau, passer du temps aux Archives et assister, tous les vendredis à 11 heures, à la réunion ouverte des AA.
- 2. Est-ce que A.A.W.S., Inc. et AA Grapevine, Inc. sont des entités de service autonomes ?** Bien que AAWS et AA Grapevine soient des sociétés affiliées du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes, et qu'on les appelle souvent toutes les deux « le BSG », ce sont des sociétés distinctes, à but non lucratif, et, à ce titre, la conduite ordinaire de leurs affaires et leur direction relèvent de leurs conseils d'administration respectifs. Toutefois, les deux sociétés collaborent étroitement et ont plusieurs opérations communes. Le Conseil des Services généraux joue un rôle de surveillance auprès des deux sociétés.
- 3. Est-ce que toutes les contributions qui viennent du Mouvement passent par le BSG ?** Bien que les membres et les groupes utilisent souvent la phrase « contribuer au BSG », les contributions sont faites en réalité au Conseil des Services généraux, qui est responsable de toutes les contributions à la Septième Tradition. Le BSG accepte les contributions et s'en sert pour aider à payer les services effectués par les employés des deux sociétés affiliées qui travaillent au Bureau des Services généraux.
- 4. Lorsque le BSG reçoit les contributions des groupes, est-ce que le BSG les distribue aux autres entités de service des AA, telles que la Région, le District, l'intergroupe ou le bureau central ?**
Non. Parce que chaque entité de service est autonome, les contributions reçues par le BSG sont considérées comme des contributions qui lui sont destinées. Des contributions qui viendraient avec de telles demandes de redistribution seraient retournées. Les groupes décident eux-mêmes, par leur conscience de groupe, combien et à quelles entités de service ils veulent contribuer individuellement. Voir la brochure « L'autonomie financière : Alliance de l'argent et de la spiritualité » pour plus d'information. Plusieurs Régions font leurs propres suggestions pour la répartition des contributions aux diverses entités de service.
- 5. Le BSG de New York s'occupe-t-il aussi des affaires des AA dans d'autres parties du monde ?** Non. Le BSG sert les groupes des États-Unis et du Canada. Le reste du monde est servi par les entités de Services généraux autonomes qui sont établies dans de nombreux pays. Le BSG collabore activement avec ces entités et les fait profiter de sa vaste expérience, puisqu'il est la plus vieille structure de service.
- 6. Est-ce que n'importe qui peut laisser de l'argent aux AA dans son testament ?** Les AA sont toujours reconnaissants de recevoir n'importe quel legs, pourvu qu'il vienne d'un membre des AA. De plus, il faut que ce soit un legs unique (et non un legs récurrent ou à perpétuité), et il ne peut pas excéder la limite de 10 000 \$ fixée par la Conférence des Services généraux.

NOTES :

CHAPITRE 11

A.A. WORLD SERVICES, INC.

Les quatre principales fonctions de AAWS sont : Service, Édition, Finances et Archives.

SERVICES

Pour fournir des services efficaces à l'Association, 12 membres du personnel qui font aussi partie des AA ont chacun leur propre affectation. Une bonne part des questions qui leur sont posées ont rapport avec les problèmes de groupe et avec les Traditions. Échangeant avec les membres quantité de lettres, de courriels et d'appels téléphoniques, ils aident à résoudre les problèmes de groupe en puisant dans une mine d'expériences accumulées au BSG : documents d'archives, publications des AA, articles du *Box 4-5-9* et autres sources d'information.

Tous les membres du personnel ont leur propre affectation (voir plus bas) et assistent à la fois les comités du Conseil et de la Conférence dans leurs tâches respectives. La plupart d'entre eux sont responsables de la correspondance avec un Territoire géographique des États-Unis ou du Canada. Tous les deux ans, les membres du personnel changent d'affectation, tout comme les RSG des groupes et les autres serviteurs de confiance quittent leur poste à la fin de leur mandat.

Leurs assistants des Services de Soutien aident à rédiger la correspondance, à créer les présentations et à gérer les bases de données ; ils sont sur place pour offrir leur aide durant la Conférence et les Forums territoriaux ; ils aident à la préparation des procès-verbaux, des rapports et des articles des bulletins d'information. Les membres du personnel et leurs assistants travaillent ensemble dans les différentes affectations. Contrairement au personnel, les assistants ne sont pas soumis à la rotation et ne sont pas tenus de faire partie des AA. Leur présence assure une importante continuité au sein de chaque affectation et leur aide est précieuse.

► Affectations des membres du personnel du BSG

Accessibilité et communautés éloignées

Le BSG s'efforce de rendre le message des AA accessible à chaque alcoolique en produisant des textes en divers formats et différentes langues, tels les gros caractères, le braille et les versions vidéos en langage des signes américain (LSA). Cette affectation coordonne tous ces efforts, en plus de produire le bulletin *LIM* (*Loners-Internationalists Meeting*) pour les membres qui, pour une raison ou pour une autre, ne peuvent pas assister régulièrement aux réunions des AA en personne, ou dont les contacts avec les autres membres sont limités par des barrières géographiques ou culturelles.

Collaboration avec les Milieux professionnels/Traitements

Cette affectation répond aux questions des milieux professionnels extérieurs aux AA, médecins, infirmiers, avocats, thérapeutes, agents de probation et professionnels des ressources humaines, et de quiconque veut se renseigner sur les AA. De plus, les présidents des comités de la CMP des Districts et des Régions contactent le bureau au sujet de leurs propres efforts auprès des professionnels. Cette affectation coordonne également l'utilisation des présentoirs de publications qui servent aux nombreuses conférences professionnelles, qui ont lieu chaque année, et sont tenus par des membres des comités locaux de la CMP.

Conférence

La Conférence des Services généraux dure une semaine chaque printemps, mais durant toute l'année le coordonnateur de la Conférence reste en contact avec les délégués à la Conférence, prépare le programme et la logistique de la réunion annuelle, rassemble les idées et les solutions des comités de la Conférence et aide les délégués à informer leurs Régions.

Congrès internationaux

Le Congrès international a lieu tous les cinq ans. Le membre du personnel affecté à ce poste devient le coordonnateur du Congrès international, qui travaille déjà en étroite collaboration avec les vendeurs et les planificateurs municipaux de la ville hôte des années avant le congrès. Il est responsable de toutes les fonctions de planification et d'opération de chaque Congrès, y compris la gestion sur place.

Coordonnateur du personnel

Les responsabilités du coordonnateur du personnel consistent, entre autres, à présider la réunion hebdomadaire du personnel, à combler les besoins en effectif lorsqu'un membre du personnel est à l'extérieur du bureau et s'occupe des dons testamentaires faits aux AA. Le coordonnateur du personnel siège également comme directeur au conseil de A.A. World Services et comme secrétaire adjoint du Conseil des Services généraux.

Correctionnel

Cette affectation reçoit environ 500 lettres chaque mois de membres des AA à l'intérieur des murs, dont beaucoup de demandes d'information au sujet du programme des AA. L'affectation coordonne également un Programme de Contact avant libération et un Programme de Correspondance avec les détenus qui relie par lettres les membres des AA de l'intérieur avec ceux de l'extérieur ; en plus de soutenir les comités locaux qui organisent des réunions dans ces établissements.

Forums territoriaux

Les forums sont des activités qui durent tout le week-end et ont lieu à différents endroits aux États-Unis et au Canada dans le but d'améliorer la communication à tous les niveaux de l'Association. En collaboration avec la Région hôte, cette affectation aide à coordonner quatre Forums territoriaux par année, s'occupant du contenu des ateliers et des exposés ainsi que des présentoirs de publications, en plus d'aider au besoin à la gestion sur place.

Information publique

L'information publique chez les AA, ce sont tous les efforts pour renseigner le grand public sur le Mouvement des AA, ce que nous faisons et comment les gens peuvent nous contacter. Pour soutenir ces efforts, cette affectation transmet de l'information sur les AA et sur l'anonymat à tous les niveaux de l'appareil médiatique, en communiquant directement avec les professionnels des médias et en aidant les comités locaux de l'Information publique dans leur travail. Elle collabore également au développement des messages d'intérêt public pour la télévision, la radio et les plateformes numériques. Elle répond aux demandes des médias et aide à rédiger les communiqués de presse.

International

Le membre du personnel affecté à l'International sert de liaison avec les Bureaux des Services généraux d'autres pays et répond aux questions des membres et des groupes de l'extérieur des États-Unis et du Canada. Tous les deux ans, cette affectation coordonne la Réunion mondiale des Services.

Mise en candidature

Cette affectation aide le comité du Conseil à remplir son rôle en s'assurant que tous les postes vacants au Conseil des Services généraux et aux conseils de AAWS et de AA Grapevine sont comblés adéquatement.

Publications

Le membre du personnel affecté aux Publications coordonne le travail de révision ou d'élaboration des publications approuvées par la Conférence. Cette affectation est aussi responsable, avec le département de l'Édition, du bulletin trimestriel *Box 4-5-9*, qui donne « des nouvelles du BSG ».

Services aux groupes

Cette affectation supervise toute la documentation de service des AA, y compris les documents pour les RSG et les RDR. Elle sert aussi de liaison avec les intergroupes et bureaux centraux et avec d'autres mouvements fondés sur les Douze Étapes.

Le BSG offre de nombreux autres services pour soutenir le Mouvement :

Communications

Le département des Communications est responsable du développement, de la mise en service et de l'analytique du site Web des AA, de la chaîne Youtube et de l'application *Meeting Guide*, ainsi que des divers projets de communications numériques du BSG. Le département collabore avec d'autres affectations et services du BSG, le Grapevine et les conseils d'administration sur les propositions de création médiatique, les Résolutions de la Conférence et tous les projets reliés aux communications.

Contributions

Les contributions au BSG sont traitées dans ce département. On y reçoit toutes les contributions qui arrivent par la poste des États-Unis et du Canada, les contributions en ligne et celles du plan Anniversaire faites par les groupes et les membres des AA.

Finances et comptabilité

Ce service est responsable de payer les factures du BSG et s'occupe des comptes à recevoir, des comptes à payer et des contributions. Le département des Finances collabore avec les auditeurs indépendants à la préparation des états et rapports financiers pour le conseil et participe à la planification financière du Congrès international.

Opérations

Services aux membres : Cette équipe répond à toutes les questions des membres et des clients concernant les fichiers, les commandes de publications et les contributions. Elle gère les renseignements de tous les groupes des États-Unis et du Canada qui veulent s'inscrire au BSG et entretient les listes d'adresses de tous les groupes et de toutes les personnes à travers le monde qui reçoivent du courrier du BSG.

Ce département surveille également l'inventaire des entrepôts, répond à toutes les questions des clients concernant le traitement des commandes et exécute toutes les commandes de publications reçues par courrier, téléphone, fax, courriel ou en ligne.

Poste et expédition

Ce département traite tout le courrier entrant et sortant, et on le considère comme l'un des trois entrepôts des AA. L'équipe aide les membres du personnel à préparer les lots de publications qui seront envoyés aux serveurs de confiance. C'est aussi ce département qui gère l'inventaire de AAWS et de AA Grapevine.

Ressources humaines

Le service des Ressources humaines s'occupe des divers domaines reliés à l'emploi, comme le recrutement et l'embauche, le registre du personnel, la formation et l'évaluation, ainsi que la rémunération et le respect des règles d'État et fédérales pour tous les employés du BSG. Il coordonne également les programmes de mieux-être en milieu de travail et les activités de reconnaissance des employés.

Réunions, événements et voyages

Cette équipe coordonne les voyages et l'hébergement des administrateurs, directeurs non-administrateurs, membres nommés des comités, membres du personnel et autres employés du BSG. C'est aussi le groupe qui planifie et organise les événements majeurs gérés par le BSG, surtout la Conférence des Services généraux, les Forums territoriaux et la Réunion mondiale des Services.

Technologies de l'information

Le service des Technologies de l'information est responsable de l'infrastructure technologique (c.-à-d. le réseau, les serveurs, les ordinateurs et les imprimantes) ; de la sécurité de l'information ; et du logiciel de gestion d'entreprise du BSG. Cette équipe apporte son expertise à tous les projets technologiques de l'entreprise.

ÉDITION

Très tôt dans leur histoire, les AA ont pris la décision d'être leur propre éditeur et cette mesure a largement contribué à l'unité, à la croissance et au bien-être du Mouvement.

Depuis la première édition du Gros Livre, les AA ont développé un grand nombre de documents visant à transmettre le message de rétablissement et à énoncer clairement les principes du programme des AA.

Le département de l'Édition coordonne tous les aspects des travaux d'édition, de la création à la publication des livres, brochures, CD et autres. Ce département est aussi responsable de la traduction des publications des AA en français et en espagnol pour les membres des États-Unis et du Canada, en plus de collaborer à leur traduction en de nombreuses langues à la demande d'autres pays. Le département s'occupe aussi du service à la clientèle pour tout ce qui touche aux publications, contrôle l'inventaire et l'entreposage et fait le suivi de tous les copyrights et autorisations.

En plus des publications approuvées par la Conférence, AAWS publie de la documentation de service telle que les lignes de conduite, les bulletins d'information, les rapports et les annuaires des AA. (Voir l'appendice R pour une liste partielle des publications de AAWS) La plupart des ouvrages publiés par AAWS sont aussi disponibles en divers formats, y compris en gros caractères, en version audio, CD, DVD, braille et ASL.

De plus, ce département :

- Crée les catalogues et les bons de commande.
- Supervise les traductions et octroie de licence des publications de A.A. World Services protégées par copyright.
- S'occupe de la recherche et du développement des nouvelles publications et nouveaux formats.
- Traite toutes les commandes de publications.
- Gère et contrôle l'inventaire.
- Répond aux questions des clients concernant les commandes.
- Gère sur place un petit service d'expédition.
- Gère l'entreposage et l'expédition confiés en sous-traitance.

► Processus d'approbation de la Conférence

Ce n'est jamais à la légère qu'on décide d'ajouter un nouveau livre ou une nouvelle brochure. Voici un aperçu du processus :

- Habituellement, les comités de la Conférence et du Conseil ont fait leurs recherches et en reconnaissent le besoin, ce qui fait avancer le projet. Si le besoin n'est pas assez urgent ou assez grand pour justifier une nouvelle publication, le projet est abandonné ou différé ; si le besoin est clair, le travail peut commencer.
- De la première à la dernière version, les membres des comités et du personnel — et, à l'occasion, un groupe de réflexion représentatif de l'association — sont libres d'apporter critiques et suggestions, soulignant ce qui selon eux exprime le mieux le point de vue des AA. Ce processus peut prendre du temps — des mois ou même des années.
- Lorsque le travail préparatoire est terminé, le manuscrit est soumis au comité de la Conférence approprié pour discussion. Si le comité en recommande l'approbation, il est présenté à la Conférence en plénière. Sinon, il est retourné au comité du Conseil approprié ou au département de l'Édition pour révision et discussion.
- Si les deux tiers des membres de la Conférence acceptent le manuscrit, en l'état ou avec quelques corrections précises approuvées par le corps de la Conférence, la nouvelle publication peut porter la mention : « Publication approuvée par la Conférence des Services généraux ». Le même processus s'applique aux produits audiovisuels et numériques.
- Le département de l'Édition du BSG gère la logistique du processus, de l'embauche des rédacteurs lorsqu'il faut écrire de nouveaux textes jusqu'à l'impression et à la distribution des manuscrits complétés et approuvés.

(Voir le *Box 4-5-9*, Vol. 34, N° 5, octobre-novembre 2001, qui traite du développement de la quatrième édition du Gros Livre.)

Bulletins du BSG

Box 4-5-9 : trimestriel ; des articles spéciaux couvrent les activités de l'Information publique, de la Collaboration avec les milieux professionnels et des centres de détention et de traitement. Éditions anglaise, française et espagnole. Abonnements numériques gratuits sur aa.org.

Informations sur les AA : publié deux fois par année ; conçu pour informer les professionnels qui s'intéressent à l'alcoolisme (le seul bulletin destiné principalement à des non-membres). Éditions anglaise, française et espagnole. Abonnements numériques gratuits sur aa.org.

Loners-Internationalist Meeting (LIM) : bulletin bimestriel confidentiel s'adressant aux membres seuls (isolés), confinés (à la maison) et internationaux (en mer) ; extraits de correspondance et listes de noms et adresses de membres LIM qui souhaitent correspondre les uns avec les autres.

Rapport trimestriel du BSG : couvre les activités du Conseil des Services généraux, y compris A.A. World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc. En anglais, en français et en espagnol.

Partages derrière les murs : quatre numéros par année ; contient des extraits de lettres de détenus envoyées au BSG ; distribué par les comités locaux du service du correctionnel aux groupes des AA derrière les murs. En anglais, en français et en espagnol.



Traductions et copyrights

Actuellement, A.A.W.S., Inc. détient plus de 1 300 copyrights enregistrés au U.S. Copyright Office. Ces copyrights protègent le message des AA partout aux États-Unis et au Canada, de même qu'à l'étranger. AAWS détient les copyrights de toutes les traductions « approuvées » de nos publications.

En 1997, le conseil de AAWS approuvait la résolution suivante :

Résolution : Que le conseil de AAWS reconnaisse sa responsabilité de conserver et de protéger les copyrights détenus en fidéicommiss pour l'ensemble des Alcooliques anonymes, à la fois ici aux É.-U./Canada et à travers le monde. Le conseil de AAWS reconnaît également que toute violation incontestée du copyright de nos publications a de graves répercussions sur l'avenir des AA à l'étranger.

Durant les dernières années, les demandes de traductions internationales ont augmenté et plusieurs projets de traductions en langues étrangères sont en cours à plusieurs endroits, y compris : les pays arabophones, la Belgique et l'Europe francophone, la Bulgarie, la Chine, le Costa Rica, la Croatie, le Danemark, la Hongrie, l'Inde, l'Islande, l'Italie, le Japon, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Russie, la Thaïlande et la Zambie, entre autres. À ce jour, les ouvrages des AA protégés par copyright sont traduits en 110 langues, le Gros Livre étant publié en 73 langues, y compris l'anglais original. Les dernières traductions du Gros Livre sont le navajo, le tatar (Russie) et l'oriya (Inde).

Les politiques d'octroi de licence de AAWS sont affichées sur le site aa.org.

En concertation avec AA Grapevine afin de centraliser et d'administrer les octrois de licence internationale de AA Grapevine (le conseil de AA Grapevine examinant chaque demande et approuvant chaque octroi), AAWS s'occupe aussi de douzaines de demandes de traduction, de licence et de distribution des publications de AA Grapevine.

FINANCES

Le département des Finances accomplit plusieurs fonctions, y compris les contributions, la caisse recette-débours et la tenue de livre. Le point commun entre ces différentes fonctions est le traitement de l'information, qui permet au bureau de s'acquitter de ses tâches quotidiennes ; le résultat est la préparation des états financiers mensuels, trimestriels et annuels remis au conseil d'administration de AAWS pour examen.

Le département s'occupe du budget du BSG, de la planification des réunions, de l'aide à la planification, à la gestion et au compte rendu du Congrès international, en plus de fournir l'information nécessaire pour que les serviteurs de confiance prennent les décisions appropriées concernant le Fonds de réserve du Conseil des Services généraux et les régimes de retraite des employés de AAWS et de AA Grapevine (à prestations et contributions déterminées).

ARCHIVES

Tous les aspects de l'histoire des AA sont conservés aux Archives. De nouvelles acquisitions, formats papier et numérique, s'ajoutent chaque jour aux documents d'archives qu'on évalue à plus de 760 mètres linéaires. Les Archives du BSG supervisent divers projets, dont l'acquisition et la conservation de documents historiques ; la numérisation des enregistrements audio et vidéo ; la collecte des témoignages oraux des premiers membres du Mouvement ; l'aide apportée aux archivistes locaux des Régions et Districts ; les réponses à donner aux demandes d'information et de recherche sur les divers aspects de l'histoire des AA. L'aire d'exposition des Archives est l'endroit où l'histoire des AA prend vie pour les membres et non membres qui visitent le bureau. Les différentes expositions présentées en alternance offrent une vue d'ensemble de l'histoire et de l'expérience accumulée des AA grâce au jeu des influences réciproques entre les documents historiques.

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. Quelle est la relation entre AAWS et mon intergroupe ou bureau central ?** Les deux entités sont autonomes. Les intergroupes et bureaux centraux voient le jour lorsque plusieurs groupes s'associent pour remplir certaines fonctions communes, et ils sont soutenus, gérés et supervisés par ces mêmes groupes. Des relations amicales et un esprit de collaboration entre le BSG et les intergroupes et bureaux centraux sont essentiels à notre but commun qui est de transmettre le message des AA à l'alcoolique qui souffre encore. (Voir l'appendice S pour en savoir plus à ce sujet.)
- 2. Étant quelqu'un qui s'intéresse aux AA et aux services, devrais-je lire le bulletin du BSG, Box 4-5-9, et comment puis-je me le procurer ?** Ce bulletin contient des renseignements qu'on ne trouve pas facilement ailleurs sur des questions d'actualité dans les services, les événements spéciaux, locaux et internationaux, et des messages innovateurs de groupes, comités de service et membres des AA. Pour les RSG, chaque numéro contient des informations que leurs groupes aimeraient connaître. On peut obtenir un abonnement numérique en s'inscrivant sur le site aa.org. C'est gratuit. Pour un abonnement régulier par la poste, allez sur le site aa.org ou téléphonez au BSG au numéro 212-870-3400. *N. B.* : Les membres qui ont un poste élu dans les Services généraux reçoivent l'abonnement gratuit jusqu'à la fin de leur mandat.
- 3. Quel est le but des lignes de conduite publiées par le BSG ?** Ces lignes de conduite représentent l'expérience partagée des membres et des groupes des AA de toutes les Régions de service des États-Unis et du Canada. Elles sont guidées et inspirées par les Douze Traditions et par la Conférence des Services généraux (É.-U. et Canada). Le but de ces lignes de conduite est d'aider les groupes à atteindre une conscience de groupe éclairée sur les diverses questions et préoccupations de l'Association.
- 4. Les membres, groupes et entités de service des AA sont-ils libres d'utiliser les logos et les photographies qui paraissent sur le site aa.org et dans nos publications si c'est à des fins liées aux AA ?** Il est important que les membres intéressés à utiliser les marques déposées et les documents protégés par copyright contactent d'abord le BSG et la personne en charge de l'administration de la propriété intellectuelle de AAWS pour obtenir l'autorisation. Habituellement, le BSG vous demandera de lui envoyer une copie de ce que vous envisagez pour qu'il l'examine. Vous devriez avoir une réponse dans les jours suivants. On ne fait pas cela pour décourager les membres des AA de promouvoir leurs activités de service ou de créer des pages Web ou d'autres documents attrayants. On le fait pour s'assurer que les marques déposées et les copyrights sont protégés. Puisqu'il y a souvent des restrictions sur les photographies, il est important de les connaître avant d'envisager leur utilisation.

NOTES :

CHAPITRE 12

AA GRAPEVINE, INC.

AA Grapevine, Inc. est l'une des deux sociétés actives du Conseil des Services généraux. Le Grapevine a son propre conseil d'administration, qui est responsable du Grapevine et de La Viña. (Voir le chapitre 10 pour plus d'informations sur la structure et le soutien financier des sociétés de service.)

AA Grapevine est un éditeur multimédia qui publie deux magazines, des livres, livres électroniques, livres audio, l'appli Grapevine, une chaîne YouTube et d'autres produits imprimés et numériques ainsi qu'un site Web convivial. Tout le contenu du Grapevine vient directement du Mouvement, reflet de l'expérience, de la force et de l'espoir de ses membres.

Fondé par six bénévoles en juin 1944, le premier numéro du Grapevine a été posté à tous les membres des AA enrôlés dans les forces armées durant la Deuxième Guerre mondiale, qui l'ont vite surnommé leur « réunion sur papier ». Il a aussi été envoyé aux secrétaires de tous les groupes connus en Amérique du Nord et a vite gagné en popularité. Peu de temps après, en 1945, il était adopté en tant que magazine international des AA. Dès janvier 1949, sa manchette proclamait « le journal international des Alcooliques anonymes », ce qui a été confirmé par une Résolution de la Conférence des Services généraux de 1986. En juin 1996, la première édition d'un magazine bimensuel espagnol, La Viña, était publiée comme service à la communauté hispanophone des AA.

Voir l'appendice T pour un bref historique du développement du Grapevine et de La Viña.

STRUCTURE ET PERSONNEL

Le travail du Grapevine se répartit principalement entre les six domaines suivants :

- *Rédaction*
- *Tirage*
- *Production*
- *Finances*
- *Administration interne*
- *Administration numérique*

AA GRAPEVINE / LA VIÑA



Fonctions et responsabilités du personnel

Le personnel du Grapevine est composé de onze employés à temps plein et deux employés à temps partiel.

Éditeur

Il s'agit du directeur général et président de AA Grapevine, Inc. Cette personne est responsable de la santé financière de la société ; de la mise en application des politiques et programmes du conseil d'administration de AA Grapevine ; de l'orientation éditoriale, du contenu et de la production des éditions en anglais et en espagnol du journal international des Alcooliques anonymes, du site Web du AA Grapevine et de toutes les publications secondaires du AA Grapevine et de La Viña. L'éditeur rend compte au conseil d'administration de AA Grapevine et fait partie des membres de la Conférence

Directeur des opérations

Supervise les opérations quotidiennes de AA Grapevine, Inc. S'assure que la société fonctionne de la manière la plus productive et la plus conforme aux meilleures pratiques possibles. Assiste l'éditeur dans ses tâches quotidiennes. Prépare et conserve les rapports et fichiers confidentiels. Sert de liaison avec les conseils d'administration de AA Grapevine et de AAWS. Rend compte à l'éditeur.

Rédacteur en chef

Avec l'éditeur, supervise la création et la production du Grapevine, de La Viña, du site Web et de tous les livres et autres publications. Supervise l'équipe rédactionnelle des deux magazines. Représente le bureau du AA Grapevine et de La Viña aux activités des AA, sert de secrétaire au Comité de la Conférence du Grapevine et fait partie des membres de la Conférence. Rend compte à l'éditeur.

Éditeur adjoint de La Viña

Directeur de la rédaction, responsable de la conception et de la production du magazine La Viña, en collaboration avec le rédacteur en chef. Avec l'éditeur et le rédacteur en chef du AA Grapevine, participe à la production des projets spéciaux qu'on lui confie, et contribue au développement du site Web. En étroite collaboration avec l'éditeur, développe les stratégies de croissance du magazine. Représente La Viña aux activités des AA. Rend compte au rédacteur en chef et fait partie des membres de la Conférence.

Directeur de la production

Planifie et supervise la production des publications de AA Grapevine sur ses différentes plateformes. Sert de liaison avec les rédacteurs, directeurs artistiques, pigistes, imprimeurs et vendeurs. Assure le suivi des publications et articles secondaires à chaque étape de la production. Gère la chaîne YouTube du AA Grapevine. Rend compte à l'éditeur.

Coordonnateur Web

Responsable du site Web du AA Grapevine et des biens numériques associés. Organise la planification, le développement et le déploiement du site Web. Collabore au lancement des projets Web, des projets existants et des efforts de sensibilisation et d'optimisation cellulaire. En étroite collaboration avec les rédacteurs, développe et poursuit les objectifs relatifs au Web. Coordonne et travaille avec les producteurs et concepteurs de contenu, les équipes de développement et les directeurs de projets. Sert de liaison avec les vendeurs tech sur les projets reliés aux fonctionnalités du site Web. Rend compte à l'éditeur.

Coordonnateur de la communication

Responsable de faciliter les relations entre les membres, les abonnés, les clients et AAWS, et d'orchestrer les communications sur les différentes plateformes, y compris l'imprimé, le numérique (web, audio, SMS) et YouTube. Le coordonnateur de la communication collabore avec les différents services à l'intérieur de l'entreprise pour favoriser et augmenter la reconnaissance des journaux internationaux des Alcooliques anonymes. Rend compte au directeur des opérations.

Coordonnateur des relations-clients

Sert de liaison avec les clients du Grapevine en personne, en ligne, au téléphone et par courrier, avec les experts en tirage et diffusion, les centres de traitement de commandes, les entrepôts domestiques et canadiens, l'imprimeur et les expéditeurs canadiens et étrangers. Rend compte à l'éditeur.

Adjoint à la direction/relations-clients

Sert d'adjoint administratif à l'éditeur, au directeur des opérations et au coordonnateur des relations-clients. Aide le service à la clientèle durant les congrès et autres événements en plus d'organiser et d'animer les ateliers d'écriture du Grapevine et de La Viña. Rend compte au directeur des opérations.

POLITIQUE ÉDITORIALE

Les Étapes, les Traditions et les Concepts sont les lignes directrices du magazine, et les articles du *Grapevine* font ressortir ces principes intemporels à travers les expériences et opinions modernes des membres qui les écrivent. En plus des témoignages personnels sur le rétablissement et le mode de vie, les articles traitent d'un grand nombre de sujets et présentent des points de vue souvent très différents.

Tous les membres de l'équipe éditoriale qui prennent des décisions sur le contenu et le design des magazines sont des membres abstinents des AA.

RÔLE DE LA CONFÉRENCE

La Conférence examine tous les sujets proposés pour les nouveaux livres du Grapevine et de La Viña, ainsi que les politiques du Grapevine. La Conférence ne révisé pas les textes avant leur publication dans les magazines Grapevine et La Viña, car tenter d'appliquer une telle politique éditoriale à un magazine mensuel ou bimensuel est considéré comme impraticable. Les Statuts de la Conférence précisent qu'ils ne veulent pas « 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 directeurs non-administrateurs du Grapevine, les administrateurs du conseil et trois membres du personnel font partie des membres votants de la Conférence.

CONSEILS CONSULTATIFS DE RÉDACTION

Il y a deux conseils consultatifs de rédaction distincts :

- Le conseil consultatif de rédaction du Grapevine
- Le conseil consultatif de rédaction de La Viña

But

Les membres des deux conseils consultatifs de rédaction n'ont pas le droit de vote. Ils ne font aucune recommandation officielle au personnel, au conseil d'administration du Grapevine ni au Conseil des Services généraux, et ils n'ont aucune responsabilité directe dans les activités quotidiennes ni dans la production du magazine.

Après s'être familiarisé avec les plus récents numéros du magazine et avec le site Web, aagrapevine.org, les membres de ces conseils peuvent suggérer des sections spéciales, des articles de fond, des sujets de livres et de livres audio ; ils suggèrent des façons d'augmenter la participation des lecteurs dans les magazines et sur le site Web, et peuvent participer à d'autres fonctions si on leur demande.

Les membres des conseils consultatifs aident l'équipe éditoriale de leurs magazines respectifs en apportant leurs expériences, leurs points de vue et leurs connaissances, à la fois comme professionnels et comme membres des AA, à certains aspects du contenu rédactionnel, de la conception graphique et du lectorat du magazine.

Qualités

- Vaste expérience chez les AA.
- Expertise en édition multimédia, technologie, communications numériques et arts graphiques.

Mandat

Un mandat de quatre ans.

Fréquence des réunions

Les conseils consultatifs se réunissent jusqu'à cinq fois par année par conférence téléphonique.

PRODUITS DÉRIVÉS

Grapevine et La Viña transmettent le message des AA en divers formats, dont les livres, livres électroniques, applis, CD, MP3, calendriers muraux trilingues et différents articles de service, comme les affiches de la Prière de la Sérénité, des cinq slogans et du Préambule des AA. Tous ces produits ont d'abord paru dans les pages des magazines ou sur les sites Web aagrapevine.org et aalavina.org.

Le Guide du Grapevine, mieux connu sous le nom de « Manuel », est le résultat d'une Résolution de la Conférence de 1986 et il est mis à jour tous les ans. Il contient des informations historiques et des récits tirés de l'expérience des membres et des comités du Grapevine. On peut le télécharger sur aagrapevine.org/gvr. On peut aussi se procurer de plus petits guides du Grapevine et de La Viña qui décrivent le travail des représentants du Grapevine et de La Viña.

SITE WEB DU GRAPEVINE/SITE WEB DE LA VIÑA

GRAPEVINE aagrapevine.org

- Histoires personnelles de membres des AA pour tous ceux qui s'intéressent au rétablissement de l'alcoolisme.
- Abonnements numériques.
- Accès aux Archives historiques du Grapevine (tous les articles publiés depuis 1944).
- Diffusion audio en ligne.
- Boutique en ligne.
- Calendrier numérique des activités des AA.
- Comment écrire pour le magazine ?
- Lignes de conduite pour l'envoi d'illustrations et de photographies.
- Informations pour les représentants du Grapevine.
- Concours de bandes dessinées.
- Le numéro du mois courant (y compris l'audio de toutes les histoires qui ont été enregistrées).

LA VIÑA aalavina.org

- Histoires personnelles de membres hispanophones.
- Une histoire audio originale en espagnol chaque mois.
- Infos pour les membres de la communauté hispanique des AA.
- Calendrier numérique des événements.
- Comment écrire pour le magazine.
- Lignes de conduite pour l'envoi d'illustrations et de photographies.
- Boutique en ligne en espagnol avec tous les produits du catalogue de AA Grapevine, Inc. disponibles en espagnol.
- Informations pour les représentants de La Viña.

ARCHIVES HISTORIQUES DU GRAPEVINE

Presque tous les articles et toutes les lettres jamais publiés dans le Grapevine ont été conservés en ligne. Avec des articles écrits par des membres des AA qui vont de 1944 à aujourd'hui, les Archives historiques offrent un portrait vivant de l'histoire des AA (incluant tous les articles publiés dans le Grapevine par le cofondateur des AA, Bill W.) et un aperçu de l'Association telle qu'elle est aujourd'hui. Les histoires y sont faciles à trouver. Vous pouvez avoir accès aux Archives en faisant un essai gratuit de sept jours (ou en achetant un abonnement), et les visiteurs peuvent chercher par lieu, par auteur ou par sujet s'ils veulent trouver la première version des Traditions, savoir ce que les membres ont pensé sur des sujets comme le parrainage et l'autonomie financière, et pour découvrir combien le Mouvement a changé... ou est resté le même. Les lecteurs peuvent aussi survoler la collection par département, thème ou date, pour trouver des centaines de blagues et de bandes dessinées, et des milliers d'articles.

On peut aussi avoir accès aux archives numériques de La Viña.

Les abonnements numériques au Grapevine et à La Viña comprennent la lecture de 20 articles par mois dans les Archives.

LES REPRÉSENTANTS DU GRAPEVINE (RGV) ET LES REPRÉSENTANTS DE LA VIÑA (RLV)

Les RGV et les RLV, comme on les appelle, font le lien entre le groupe et le bureau de AA 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 rappellent aux membres que les magazines sont des outils de rétablissement, auxquels ils peuvent s'abonner et contribuer. Les RGV et RLV annoncent également l'arrivée des nouveaux produits.

Inscription

- Une fois élus, les RGV et RLV peuvent visiter le site aagrapevine.org pour s'inscrire en ligne. Ils peuvent aussi télécharger le formulaire d'inscription et le retourner à Operations Manager, AA Grapevine, Inc., 475 Riverside Dr., New York, NY 10115, USA.
- Une fois inscrits, les RGV et RLV recevront la Pochette du RGV ou du RLV qui contient un manuel et d'autres informations sur les magazines, leur histoire et leur but, et des idées pour transmettre le message des AA à d'autres alcooliques.
- Le Guide du Grapevine est une autre source d'informations pour le RGV et le RLV, qui est mise à jour et téléchargeable sur aagrapevine.org. Notre souhait est que chaque groupe des AA ait un RGV et un abonnement à au moins un des magazines.
- Les besoins des membres hispanophones des AA aux États-Unis sont de mieux en mieux connus, et certains représentants qui ont commencé à travailler pour les deux magazines portent maintenant le titre de RGV/RLV.

La plupart des Régions ont un comité du Grapevine, ou un comité combiné Grapevine/La Viña, auxquels plusieurs RGV et RLV participent activement afin de mettre leurs magazines à la disposition des autres comités de service, comme le Correctionnel, les Centres de traitement, les Publications et la Collaboration avec les milieux professionnels.

Plusieurs Districts ont aussi leurs Représentants du Grapevine.

LOGOS ET ILLUSTRATIONS

AA Grapevine, Inc. n'accorde à personne l'autorisation de reproduire son logo, ses marques déposées (AA Grapevine, Inc., AudioGrapevine, AA Grapevine Digital Archive, La Viña, AA Grapevine, Grapevine, etc.), ses illustrations et ses bandes dessinées sur aucun autre site Web et dans aucune autre publication. (Voir l'appendice N pour plus d'information.)

FOIRE AUX QUESTIONS

- 1. Le Grapevine est-il considéré comme une publication « approuvée par la Conférence » ?** En 1986, une résolution de la Conférence stipulait : « Que puisque chaque numéro du Grapevine ne peut pas subir le processus d'approbation de la Conférence, la Conférence reconnaît le AA Grapevine comme le journal international des Alcooliques anonymes. » Cette reconnaissance s'étend aussi à La Viña. Soumettre chaque numéro à la Conférence pour approbation est considéré comme impraticable pour un magazine mensuel ou bimensuel.
- 2. Est-ce que n'importe qui peut écrire un article pour le Grapevine ?** N'importe quel membre des AA (ou non-alcoolique ami des AA) peut soumettre un article pour publication. L'équipe éditoriale se réserve le droit de choisir les articles et leur date de publication.
- 3. Faut-il avoir de l'expérience ou même être un écrivain professionnel pour écrire quelque chose dans le Grapevine ?** Absolument pas. Les rédacteurs sont à la recherche d'articles intéressants sur le rétablissement de l'alcoolisme chez les AA. Les membres sont invités à envoyer des articles même s'ils pensent que leur grammaire ou leur orthographe font défaut.

NOTES :

▼ GLOSSAIRE DES SERVICES GÉNÉRAUX

AAWS — Alcoholics Anonymous World Services, Inc., est l'une des deux sociétés actives du Conseil des Services généraux ; elle veille aux opérations du Bureau des Services généraux et sert de maison d'édition pour les publications approuvées par la Conférence et la documentation de service.

Adjoint — Un serviteur de confiance qui, au niveau du groupe, du District ou de la Région, participe aux tâches de service en tant qu'adjoint. L'adjoint se tient prêt à prendre la relève si la personne qui occupe le poste ne peut plus continuer de servir.

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

Administrateur de Classe A — Un administrateur non-alcoolique du Conseil des Services généraux.

Administrateur de Classe B — Un administrateur alcoolique du Conseil des Services généraux.

Administrateur universel — Les deux administrateurs universels (alcooliques) du BSG — un des É.-U. et un du Canada — représentent la Conférence des É.-U./Canada à la Réunion mondiale des Services et à la Réunion zonale des Amériques (REDELA).

Article à l'ordre du jour — L'ordre du jour final de la Conférence est composé d'articles qui ont été suggérés par des membres des AA, groupes, délégués, administrateurs, assemblées régionales, membres de comités régionaux, directeurs ou membres du personnel de AAWS et de Grapevine. Quelle qu'en soit l'origine, l'article suit toujours le même chemin jusqu'à l'Ordre du jour de la Conférence : les membres du personnel du BSG l'étudient à la lumière des résolutions précédentes, puis le transmettent au comité du Conseil de la Conférence ou au comité de la Conférence approprié qui détermine s'il figurera ou non à l'ordre du jour de la Conférence.

Assemblée régionale — Réunion des RSG et des membres du comité régional pour discuter des affaires de la Région et, tous les deux ans, pour élire un délégué et les dirigeants de comités.

Autre sujet étudié par les comités — Un sujet à l'ordre du jour qui a été discuté par un comité de la Conférence, mais qui n'a pas donné lieu à une décision ni à une recommandation présentée à la Conférence en plénière. Est considéré comme une suggestion faite au comité du Conseil correspondant.

Box 4-5-9 — Le bulletin trimestriel du Bureau des Services généraux É.-U./Canada. Ce bulletin diffuse l'information concernant les services des AA, les publications, les événements, et contient des nouvelles des groupes, des comités de service et des membres des AA.

Bureau des Services généraux (BSG) — Le Bureau des Services généraux fournit des services aux groupes des États-Unis et du Canada, et publie la documentation des AA.

CMP — Collaboration avec les Milieux professionnels. Les comités de la CMP aux niveaux du District, de la Région, du Conseil et de la Conférence aident à transmettre le message aux professionnels qui œuvrent en milieu alcoolique.

Comité ad hoc — Un comité établi temporairement pour accomplir une tâche particulière qu'on pourrait difficilement confier à un autre comité. Chaque comité ad hoc a un but précis à accomplir ou un produit à réaliser pour le compte de l'entité instigatrice ; lorsque sa tâche est complétée, le comité est dissous.

Comité régional — Un comité composé des Représentants du District auprès de la Région (élus par les RSG de chaque District) et des dirigeants du Comité régional. Le Comité régional est généralement considéré comme le comité de direction de la Région.

Concepts — Les Douze Principes du service dictés par les réussites et les erreurs de service chez les AA depuis le tout début, tels qu'énoncés par Bill W. dans *Le manuel du service chez les AA / Douze Concepts des Services mondiaux*.

Conférence — La Conférence des Services généraux ; ce terme désigne aussi bien la structure qui comprend les membres des comités, les RSG et les délégués des Régions, que la réunion annuelle des délégués à la Conférence, en avril de chaque année, à New York.

Conférence des Services généraux — Une conférence qui relie les groupes des AA au Bureau des Services généraux et au Conseil des Services généraux. Elle est la conscience de groupe de l'ensemble des AA. Bien que la Conférence ne se réunisse que durant six jours par année, les membres de la Conférence participent aux affaires de la Conférence à longueur d'année. Les membres de la Conférence sont les représentants élus de chacune des 93 Régions de la Conférence des É.-U./Canada. Ces délégués sont élus par les Représentants des Services généraux (RSG) de tous les groupes des AA.

Conseil des Services généraux (CSG) — Conseil composé de 14 administrateurs membres des AA et de 7 administrateurs non-alcooliques qui ont pour tâche de protéger les Traditions et les fonds des AA. Le conseil joue un rôle de surveillance auprès du Bureau des Services généraux (BSG), A.A. World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc.

Délégué — Le membre des AA élu tous les deux ans pour représenter une Région à la réunion annuelle de la Conférence, à New York, et pour rapporter les résultats de cette réunion à sa Région.

Directeur — Une personne qui siège au conseil de AAWS ou de AA Grapevine. Les directeurs non-administrateurs sont des membres des AA choisis pour leur expérience professionnelle en rapport avec les activités de la société. La direction des deux sociétés comprend aussi des administrateurs et des membres du personnel.

Directeur non-administrateur — Un membre des AA qui siège au conseil de l'une des deux sociétés (A.A.W.S., Inc. ou AA Grapevine, Inc.) sans être un administrateur. Les directeurs non-administrateurs font aussi partie de la plupart des comités permanents du Conseil des Services généraux. Le conseil de chaque société compte trois directeurs non-administrateurs.

District — Division d'une Région, représentée par un ou des Représentants du District auprès de la Région.

Forum territorial — Événement organisé tous les deux ans dans chaque Territoire pour améliorer les communications à tous les niveaux du Mouvement. Le Forum territorial, qui dure tout le week-end, comprend des séances d'information et d'échange de vues.

Grapevine — Le journal international des Alcooliques anonymes, disponible en ligne et en format papier. A.A. Grapevine, Inc. est l'une des deux sociétés actives du Conseil des Services généraux, et elle est responsable des opérations et des finances du Grapevine.

Information publique (IP) — Les comités de l'Information publique des Districts, des Régions, du Conseil et de la Conférence aident à transmettre le message en collaborant avec les médias.

Informations sur les AA — *Informations sur les AA* est le bulletin du Bureau des Services généraux des É.-U. et du Canada pour les professionnels de toutes sortes qui s'occupent des alcooliques, incluant les professionnels de la santé, de la loi, du milieu carcéral et du clergé.

La Viña — Magazine espagnol publié tous les deux mois par AA Grapevine.

Loners-Internationalists Meeting (LIM) — Un bulletin bimestriel confidentiel envoyé aux membres isolés, confinés à la maison et internationaux (marins), ainsi qu'aux contacts portuaires et aux parrains de membres isolés.

Manuel du Service — *Titre complet : Le Manuel du Service chez les AA et Les Douze Concepts des Services mondiaux.* Manuel qui explique la structure des Services généraux et son importance tout au long de l'année ; comprend les Statuts de la Conférence, les Règlements du Conseil des Services généraux et les Douze Concepts.

Membre nommé du comité — Un membre des AA qui siège à un comité du Conseil particulier (par exemple, à l'Information publique ou au Correctionnel), à cause de son expérience et de ses connaissances dans le domaine.

Panel — Groupe de délégués élus qui commencent leur mandat à la Conférence des Services généraux la même année. Le numéro de chaque Panel correspond à la Conférence au cours de laquelle les délégués entreprennent leur mandat. Ces cycles de deux ans s'appliquent aussi très souvent aux dirigeants et aux membres des Comités régionaux.

Procédure du Troisième Legs — Méthode par laquelle les délégués à la Conférence des Services généraux ainsi que les dirigeants régionaux sont le plus souvent élus par leurs assemblées régionales.

Publications, vidéos, films approuvés par la Conférence — Livres, brochures, vidéos et films produits sous les auspices des différents comités du Conseil et de la Conférence, qui ont été examinés et recommandés par les comités appropriés de la Conférence avant d'être approuvés par la Conférence elle-même.

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.

Région — Les États-Unis et le Canada sont divisés en 93 Régions géographiques. Les délégués à la Conférence viennent de chacune des Régions. Normalement, chaque Région correspond à un État ou à une province, sauf dans les endroits où la population des AA est plus dense et où il peut y avoir jusqu'à deux ou trois Régions ou même davantage dans une province ou un État. Certaines Régions comprennent des portions de plus d'un État ou d'une province.

Résolution - Représente la conscience éclairée du Mouvement ; résultat de la recommandation d'un comité de la Conférence ou d'une proposition de l'assemblée qui a été approuvée par la Conférence en plénière.

Réunions du District — Réunions du ou des RDR avec les RSG des groupes du District.

RGV — Représentant du Grapevine : le contact du groupe ou du District avec le bureau du Grapevine.

RLV — Représentant de La Viña ; le contact du groupe ou du District avec le bureau du Grapevine.

Rôle de surveillance — Expression qui décrit la relation entre le Conseil des Services généraux et ses deux sociétés actives, A.A. World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc., qui fournissent de précieux services au Mouvement. Cette relation est décrite dans le Huitième Concept.

Rotation — Principe spirituel de la responsabilité partagée du Mouvement, par le renouvellement constant de son leadership.

RSG — Représentant auprès des Services généraux. C'est le lien entre le groupe et le Bureau des Services généraux. Membre votant à l'assemblée régionale.

Séance d'échange de vues — Réunion dans un groupe, un District, une Région ou à la Conférence, où chacun est invité à apporter des idées et des commentaires sur des questions reliées aux AA, et pendant laquelle aucune décision n'est prise.

Services généraux — Services à la grandeur du Mouvement, exécutés par quiconque fait partie de la structure des Services généraux (RSG, RDR, délégué, etc.).

Territoire — Regroupement de plusieurs Régions, d'où vient un administrateur territorial du conseil d'administration. Il y a six Territoires aux États-Unis et deux au Canada.

Trois Legs — Les legs du Rétablissement, de l'Unité et du Service qui, selon Bill W., constituent le principal héritage des vingt premières années des Alcooliques anonymes.

Cette carte donne les limites générales des Régions.



► **Carte B. La Conférence des Services généraux des É.-U./Canada — Par Territoire**
 Cette carte donne les limites générales des Territoires.



▼ APPENDICE A :

« L'HÉRITAGE DU SERVICE CHEZ LES AA », BILL W. (1951)

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.

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 : cela inclut le Bureau des Services généraux, A.A. World Services, Inc., AA Grapevine, Inc., et notre Conseil d'administration, dont l'appellation légale est le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes. Notre unité mondiale et une bonne part de notre croissance depuis les tout 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 le monde entier. Sans un lien direct avec les Alcooliques anonymes, les futurs 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'elle 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 ce conseil d'administration à peu près inconnu des membres et 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 bévue. 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 désintégrent, 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 des délégués élus dans les diverses Régions des États-Unis et du Canada — aujourd'hui au nombre de quatre-vingt-treize — plus une quarantaine de personnes : des administrateurs, des directeurs de A.A.W.S., Inc. et de AA Grapevine, Inc., des membres du personnel du BSG et des employés de 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 de mai chaque année à New York. Elle a connu un immense succès, portant à son compte nombre de résolutions qui ont bien servi l'association au cours de ses années de croissance et de développement.

FAITS MARQUANTS DE L'HISTOIRE DES SERVICES

Partons du 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 comptons 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 ? C'était là le problème.

Sans attendre, le Dr 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 Dr 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 5 000 \$. 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 ait 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 polycopiés 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 1 500 \$ de droits d'auteur pour effectuer le travail. Pour les fauchés que nous étions, c'était une fortune.

Mais notre enthousiasme face à cette proposition s'est bien vite refroidi. D'abord, parce qu'une fois le livre terminé, nous aurions une dette de 1 500 \$ envers la maison Harper, et si, comme nous le souhaitions, ce livre devait amener beaucoup de publicité au Mouvement, comment pourrions-nous engager l'aide nécessaire pour répondre aux demandes d'information qui ne manqueraient sans doute pas d'affluer, peut-être 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 pendant que 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 avions commandé 5 000 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 5 000 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 à notre bureau de Newark, et le propriétaire avait vendu la maison où Lois et moi habitions à Brooklyn. Nous nous sommes retrouvés à la rue, elle et moi, puis au crochet de nos charitables amis des AA.

Je ne comprendrai 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 Dr Bob et moi-même avons fait une présentation sur les 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 voyait à transmettre un message à son voisin, elle n'avait que peu ou pas du tout besoin 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, à la toute 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 24^e rue de Manhattan.

Le plus important, c'est que l'augmentation de la vente des livres a permis d'établir un bureau de service national. De Newark, dans le New Jersey, où le livre des AA avait été rédigé, 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'était 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.

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 là 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 8 000 \$ à la Fondation. Ce montant a rapidement effacé notre dette de 2 500 \$ à Charles B. Towns, nous a aussi débarrassé de quelques factures de moindre importance, et a 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 il s'est vite « 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 Dr 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, 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 1^{er} mars 1941 du *Saturday Evening Post*.

Ce fut alors le déluge. Les appels au secours — au nombre de six mille — affluèrent au bureau de New York en provenance d'alcooliques ou de leurs proches. Au début, nous pigions au hasard dans 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 pas 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 ce n'était l'affaire de personne. Il y avait un énorme travail de Douzième Étape à accomplir, et vite. 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.

Cette expansion phénoménale a soulevé un autre problème de taille. Projetés en vedette sous les yeux de la nation, nous devions 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 Alcooliques 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 Alcooliques 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 alcooliques 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 internationales ; Conférence annuelle, services administratifs, expédition, comptabilité, secrétariat, services particuliers aux membres isolés, à ceux dans les prisons et les hôpitaux.

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 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'unicité de but, 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 formel. Mais il pourrait servir de guide fiable à nos administrateurs, aux gens du bureau et, plus particulièrement, aux groupes vivant de graves crises de croissance.

Comme nous étions, au bureau, au centre de toute l'activité, ce travail nous incombait. Avec l'aide de mes collègues de travail, je me suis mis à l'œuvre. Il en a résulté les Traditions des Alcooliques anonymes, dans leur version dite intégrale, qui ont été publiées pour la première fois dans la revue Grapevine de mai 1946. J'ai ensuite rédigé d'autres articles pour expliquer les Traditions en détail. Ils ont été publiés plus tard dans d'autres 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 Alcooliques 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 réveil 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 assurés un accueil encore plus favorable dans le monde médical. Deux des plus grandes associations médicales des États-Unis ont créé un précédent. En 1944, la *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 l'*American Journal of Psychiatry* qui nous a accordé la permission de la reproduire.

Au cours des années 1940, deux hôpitaux ont répondu à tous ces besoins urgents et ont donné un exemple éclatant de la collaboration possible entre le monde médical et les AA. À l'hôpital St-Thomas d'Akron, le Dr Bob et la merveilleuse Soeur Ignatia, avec le concours du personnel de l'hôpital, ont pris en charge une unité consacrée à l'alcoologie. On avait déjà donné des soins à cinq mille alcooliques lorsque le Dr 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 l'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, pensait-on. (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 étaient donné 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 abstenaient de solliciter des fonds : nous payions nous-mêmes nos frais.

Au bout de quelques années, les bris d'anonymat publics étaient réduits à une poignée — ainsi le BSG venait de mettre en œuvre un autre précieux service.

L'EXPANSION DES SERVICES DISPENSÉS PAR LE BSG

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

Notre éventail de services actuel peut ressembler à 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 230. Il semble donc assuré que nous

n'aurons jamais à porter le fardeau d'une organisation dispendieuse 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-alcooliques. Au 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, ces derniers temps, à d'autres administrateurs non-alcooliques.

Comme je l'ai déjà signalé, dans les années 1940, il planait sur notre organisation une redoutable menace pour notre avenir : le Dr 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 de 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 les administrateurs seraient responsables 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 politiailleries quand viendrait le temps d'élire les délégués à la conférence. Puis le Dr Bob est tombé malade, d'une maladie mortelle. Finalement, en 1950, aiguillonnés par l'inéluctable logique de la situation, les administrateurs nous autorisèrent, le Dr 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 autre 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 politiaillerie, 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 serait peut-être 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 ou panels. Un groupe qualifié d'impair, (Panel 1) dont les délégués seraient élus pour deux ans, participerait à la première année de la Conférence, en 1951. Un groupe qualifié de pair (Panel 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 très forte suggestion.

LES DÉLÉGUÉS ENCOURAGÉS À POSER DES QUESTIONS

La première Conférence a eu lieu en avril 1951. Les délégués arrivent. 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 de nos politiques. 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 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 n'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 « Fondation alcoolique » par celui de « Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes », ce qui fut fait. Le mot « Fondation » évoquait l'idée de charité, de paternalisme et peut-être aussi de 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.

▼ APPENDICE B :

LES DOUZE TRADITIONS

Version courte

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 questions 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.

Copyright © AA Grapevine, Inc. et Alcoholics Anonymous Publishing (maintenant connu sous le nom de Alcoholics Anonymous World Services) 1952, 1953, 1981.
Tous droits réservés.

Version intégrale

L'expérience des AA nous enseigne ceci :

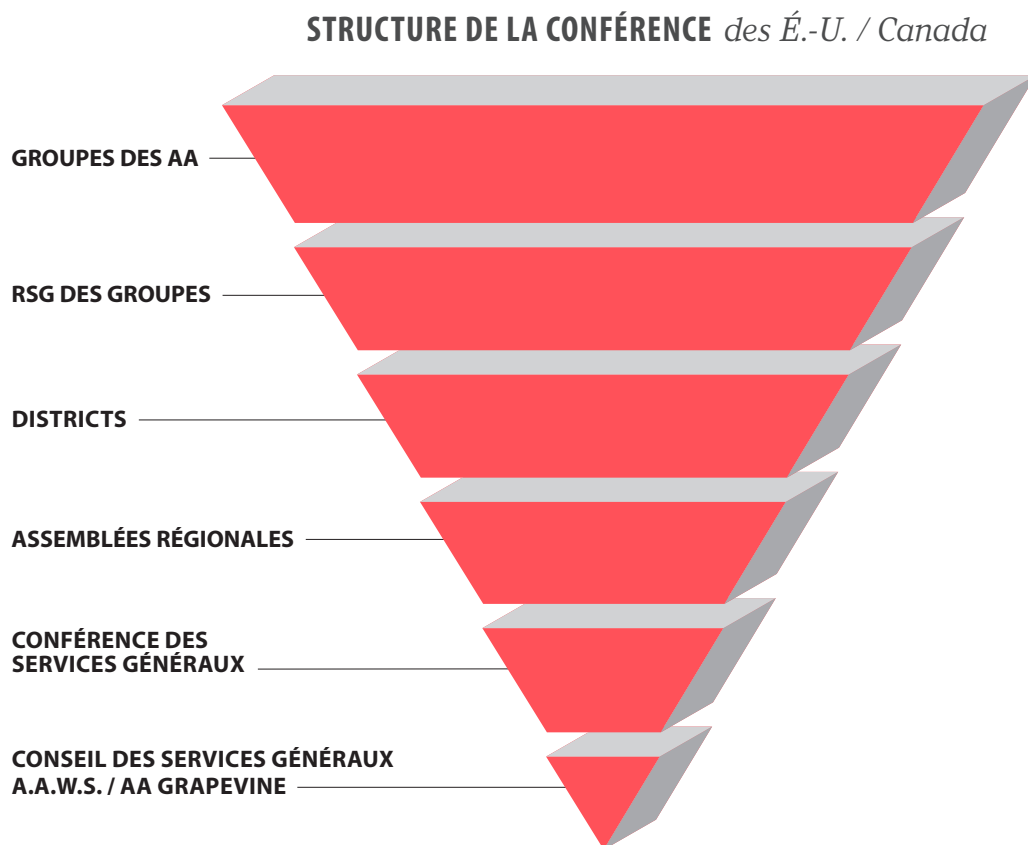
1. Chaque membre des Alcooliques anonymes n'est qu'une infime partie d'un grand tout. Les AA doivent continuer d'exister sinon la plupart d'entre nous seront voués à une mort certaine. Notre bien-être commun doit donc venir en premier lieu, mais notre bien-être personnel vient tout de suite après.
2. 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 anonymes 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.

Copyright © AA Grapevine, Inc. et Alcoholics Anonymous Publishing (maintenant connu sous le nom de Alcoholics Anonymous World Services) 1952, 1953, 1981.
Tous droits réservés.

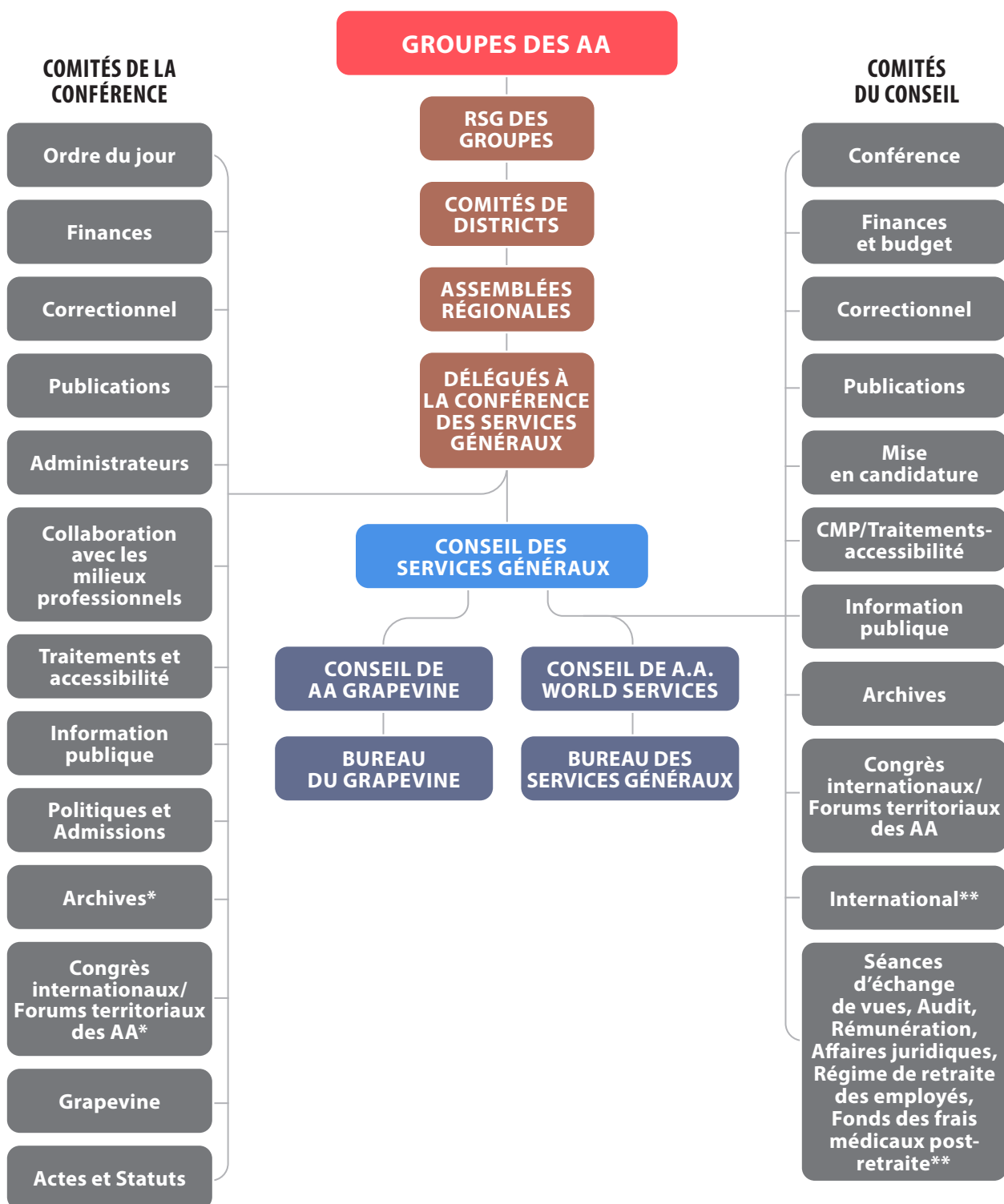
▼ APPENDICE C : STRUCTURE DE LA CONFÉRENCE DES SERVICES GÉNÉRAUX DES É.-U./CANADA

LE « TRIANGLE INVERSÉ »



AVEC LES COMITÉS DE LA CONFÉRENCE ET LES COMITÉS DU CONSEIL

STRUCTURE DE LA CONFÉRENCE DES SERVICES GÉNÉRAUX *des É.-U. / Canada*



* Comités secondaires

** Aucun comité de la Conférence correspondant

APPENDICE D :

MODÈLES DE RÉUNIONS RÉGIONALES

Les modèles de réunions suivants reprennent les procédures suivies dans plusieurs Régions pour deux types de réunions : l'assemblée d'élections et la réunion sans election. Ce ne sont que des exemples. Les modèles de réunions relèvent de l'autonomie locale et de la conscience de groupe. Pour en savoir plus sur la manière dont différentes Régions conduisent leurs affaires, consultez votre RDR et d'autres serviteurs de confiance régionaux.

Modèle d'assemblée d'élections

Les assemblées d'élections ont lieu tous les deux ans. Les délégués et autres dirigeants régionaux sont élus pour des mandats de deux ans. Habituellement, la réunion se déroule à peu près comme suit :

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 de leurs activités depuis la dernière réunion.
3. Le président annonce la procédure à suivre pour l'élection des membres du comité et l'entérinement des RDR déjà élus par les RSG dans leurs Districts.
4. Quand un RDR n'a pas été élu préalablement, les RSG du District se réunissent pour en élire un. Le président suspend alors la réunion pour permettre aux RSG des Districts concernés de se regrouper.
5. Le président relit la procédure d'élections et les lignes de conduite régionales précisant qui a droit de vote à l'assemblée et demande qu'elles soient approuvées, ainsi que l'ordre dans lequel les élections se dérouleront — si le président et les autres dirigeants doivent être élus avant ou après le délégué. Dans les débuts de la Conférence, le délégué était élu en dernier ; plus récemment, le délégué est habituellement élu en premier, suivi par les délégué adjoint, président, secrétaire, trésorier, etc.
6. Habituellement, le délégué est élu suivant la procédure du Troisième Legs (voir l'Appendice G).
7. Avant le début du vote, les noms et Districts des membres éligibles du comité (nous suggérons d'employer les noms complets) sont lus devant l'assemblée ou écrits au tableau. Des membres actuels ou passés du comité peuvent être éligibles. (Dans certaines Régions, le président demande à ceux qui veulent se porter candidats au poste de délégué de se faire connaître, et leurs noms sont écrits au tableau.)
8. Le président demande si quelqu'un est incapable de servir, et dans ce cas le nom de cette personne est retiré. Certaines Régions acceptent les candidatures de l'assemblée.
9. Papiers et crayons sont distribués pour les votes secrets. (Certaines Régions utilisent des bulletins de couleurs différentes pour accélérer le processus.)
10. Le secrétaire fait l'appel des membres votants.
11. Deux membres non-votants sont choisis pour être scrutateurs, deux pour recueillir les bulletins, et un autre pour inscrire et compter les votes.
12. Les bulletins sont remplis, recueillis et confiés aux scrutateurs pour qu'on les compte ; et les votes sont inscrits au tableau au fur et à mesure.
13. Le délégué adjoint est élu ensuite, en suivant la même procédure, suivi des autres dirigeants régionaux.
14. Le président demande au secrétaire d'envoyer le rapport de l'assemblée, avec les noms et adresses du délégué, des dirigeants, des membres du comité et des RSG présents, au Secrétaire de la Conférence du BSG avant le 1^{er} décembre. Habituellement, tous les élus entrent en fonction le 1^{er} janvier.
15. Le président ajourne la réunion.

Modèle de réunion régionale — Réunion sans élections

- 1.** Un moment de silence, suivi de la Prière de la Sérénité.
- 2.** Le président fait rapport des activités du comité depuis la dernière réunion.
- 3.** Rapport du délégué, ou communications récentes du BSG.
- 4.** Rapport du secrétaire.
- 5.** Rapport du trésorier (moment idéal pour parler de la brochure « L'autonomie financière : Alliance de l'argent et de la spiritualité », un guide pratique pour aider les groupes à planifier leurs contributions régulières aux services des AA).
- 6.** Rapports des présidents des comités spéciaux — centres de détention, centres de traitement, information publique, collaboration avec les milieux professionnels, Grapevine, publications, congrès, etc.
- 7.** Rapports des Districts par les RDR — sur les réunions de District, les problèmes, la croissance du District, etc.
- 8.** Parole aux RSG — idées, opinions et suggestions des RSG.
- 9.** Séance d'échange de vues.
- 10.** Vidéos du BSG.
- 11.** Rapport du rédacteur du bulletin régional.
- 12.** Brève « séance d'information » sur les services du BSG — livrée par le délégué.
- 13.** Rapports des intergroupes/bureaux centraux.
- 14.** Problèmes locaux, idées et suggestions.

APPENDICE E :

LE PRINCIPE DE LA ROTATION

Le principe de la rotation découle de la Deuxième Tradition : « 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. »

De plus, les Neuvième et Onzième Concepts parlent du Principe de la Rotation dans les Services généraux.

Tiré de la brochure : *Le Groupe des AA* :

Traditionnellement, la rotation veille à ce que les tâches dans les groupes, comme toute autre chose chez les AA, se transmettent afin que tous partagent.

Bon nombre de groupes ont des adjoints aux différents serviteurs de confiance, qui peuvent prendre la relève en cas de besoin.

Il peut être difficile de se retirer d'un poste qu'on aime. Quand on a fait du bon travail, quand on ne voit honnêtement personne qui soit prêt, compétent et disponible pour prendre la relève, et quand tous vos amis sont d'accord avec vous, c'est particulièrement difficile. Mais cela peut être un geste important vers la croissance — un geste d'humilité qui représente pour certains l'essence spirituelle de l'anonymat.

L'anonymat dans notre association signifie entre autres choses que nous renonçons au prestige personnel pour tout service des AA destiné à aider les alcooliques. De plus, conformément à l'esprit de la Douzième Tradition, il nous rappelle constamment de « placer les principes au-dessus des personnalités ».

Plusieurs membres en fin de mandat trouvent gratifiant de prendre le temps de partager leur expérience avec la personne qui entre en fonction. La rotation nous amène à connaître des joies spirituelles infiniment plus durables que toute célébrité. Aucun « standing » AA n'étant en jeu, nous n'avons pas à nous battre pour des titres ou des honneurs — nous sommes entièrement libres de servir selon les besoins.

Ressources additionnelles : *Les Douze Concepts des services mondiaux* ; *Les Douze Traditions illustrées (brochure)* ; *Les Douze Étapes et les Douze Traditions*.

UN SERVITEUR DE CONFIANCE, RSG OU RDR, INACTIF

Il peut arriver que la situation d'un serviteur de confiance élu ou nommé pour servir l'Association change, ou que sa charge de travail devienne trop lourde. S'il a un adjoint, celui-ci pourra peut-être l'aider, mais il faut parfois prendre des décisions difficiles pour assurer la continuité de la voix de l'Association dans la structure de service. Chaque entité de service est autonome et définit elle-même ce qui constitue un serviteur de confiance « inactif », que ce soit un RSG, un RDR ou un autre poste de service. L'expérience nous suggère de demander au serviteur de confiance de démissionner s'il ne peut s'acquitter des responsabilités de sa tâche. L'entité de service concernée est alors libre d'élire un nouveau serviteur de confiance à ce poste.

APPENDICE F :

CHANGEMENTS DE LIMITES TERRITORIALES : NOUVEAU DISTRICT/NOUVELLE RÉGION/ NOUVEAU TERRITOIRE

CRÉER UN NOUVEAU DISTRICT

Si ce n'était de l'ajout de représentants de District pour s'occuper des nouveaux groupes au fur et à mesure de 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 (RDL) : 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 RDL 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 du District auprès de la Région (PRDR) : 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 RDR 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 ; dans d'autres Régions, ils ne le sont pas.

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 local.

Lorsque de nouveaux représentants de District sont élus pour répondre à la demande, les qualités requises et la procédure électorale établies pour le choix d'un RDR peuvent servir de modèles.

FORMER 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 et la communication appropriés, il pourrait être à l'avantage de la communauté de former une nouvelle Région. Dans un tel cas, 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, on demande des informations détaillées sur la structure régionale actuelle :

- 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 sur la Région et ses membres ; et sur son historique de croissance au cours des cinq dernières années, par tranches de un an.

Le formulaire de demande est conçu pour faire ressortir les caractéristiques géographiques et démographiques des AA, et déterminer ainsi si la structure de service actuelle de la Région est aussi développée que possible pour soutenir le 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. Bill W. a écrit (entre autres) : « 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 un nombre suffisant de délégués à la Conférence pour constituer un échantillon représentatif de l'association, plus un nombre suffisant pour assurer de bonnes communications à l'échelle locale. »

DEMANDER UN CHANGEMENT DE TERRITOIRE

De la même façon, une Région peut décider qu'elle aimerait faire partie d'un Territoire différent.

Dans ce cas, il faut :

- Que le comité régional informe à l'avance les RSG de la Région des faits essentiels — avantages et désavantages — qui leur permettront de prendre une décision éclairée au sujet de cette demande de changement de Territoire.
- Une majorité simple (la moitié plus un) des RSG devrait être présente (ou voter par courrier). Les deux tiers de la majorité présente ou votante devraient donner leur accord avant qu'une Région demande un changement de Territoire.
- 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.
- Le délégué de la Région qui fait la demande écrira, au nom de l'assemblée, au secrétaire du Comité du Conseil pour la Mise en candidature, 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.
- Le délégué demandera au BSG d'envoyer une lettre à tous les délégués régionaux des deux Territoires concernés, demandant qu'ils consultent 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 l'examen de la Conférence des Services généraux.

Un changement de Territoire prendra effet à la fin de la Conférence où il a été approuvé.

▼ APPENDICE G :

LA PROCÉDURE DU TROISIÈME LEGS

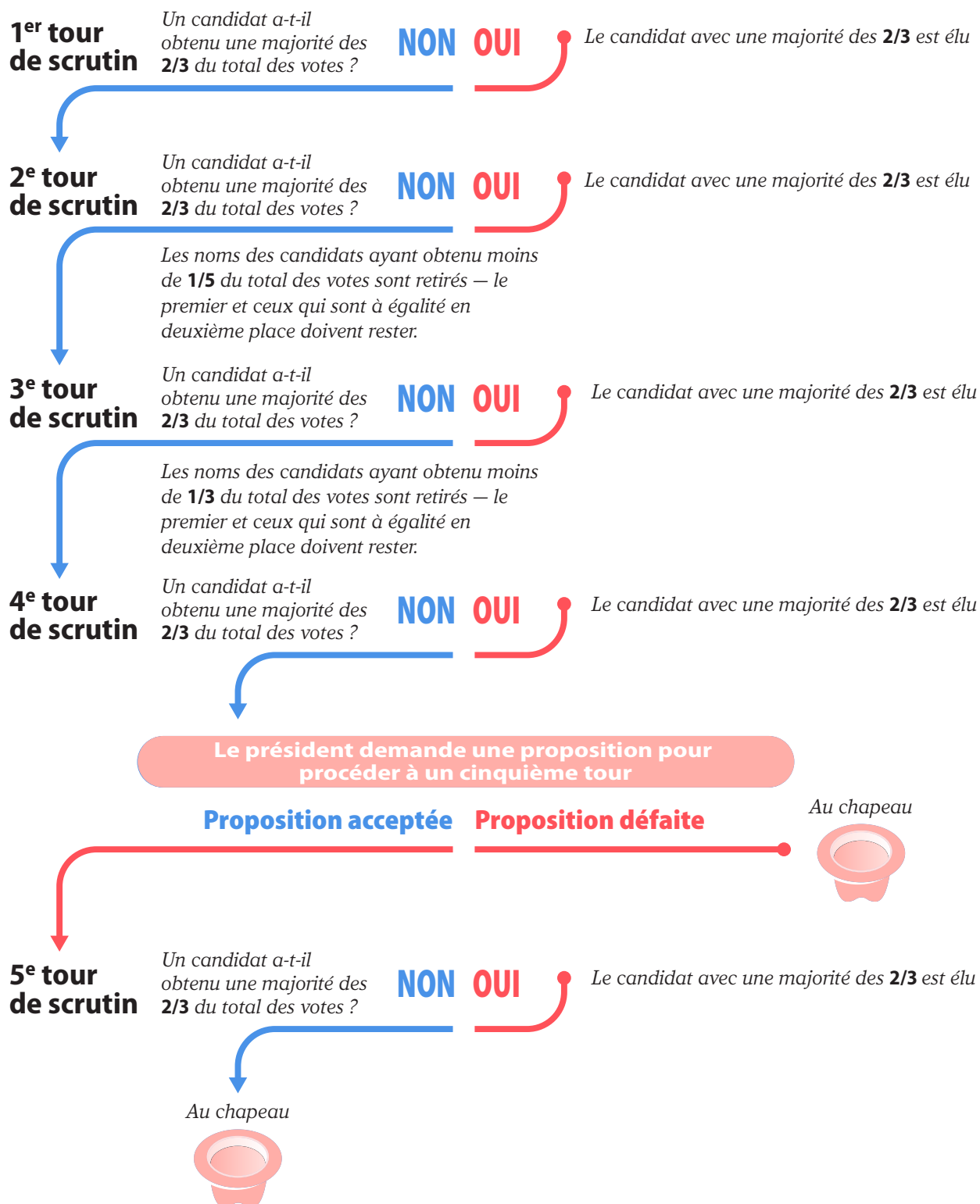
BUT

La procédure du Troisième Legs désigne un type particulier de procédure, utilisée principalement pour l'élection des délégués et des administrateurs territoriaux et universels. Elle est considérée comme une particularité des AA et, à première vue, elle semble introduire une grande part 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 des factions ou des parties qui semblent prospérer sur la plupart des arènes politiques. Forcer l'élection d'une personne en particulier s'avère difficile, voire impossible, puisque les électeurs ont à choisir parmi un grand nombre 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.

► PROCÉDURE

1. Le nom des candidats éligibles est écrit au tableau. Tous les membres votants (de la Région ou de la Conférence) remettent leurs bulletins : un vote par bulletin. On affiche au tableau les votes obtenus chaque candidat.
 - Le premier candidat qui obtient les deux tiers des votes est élu.
2. Les retraits commencent après le deuxième tour de scrutin. Si un candidat a moins d'un cinquième du total des votes, son nom est automatiquement retiré du scrutin — sauf qu'on doit garder les deux candidats ayant obtenu le plus de votes. (En cas d'égalité en deuxième place, on retient le premier et tous ceux qui sont à égalité en deuxième place.)
3. Après le troisième tour, les candidats qui ont moins du tiers du total des votes sont automatiquement retirés, sauf les deux meilleurs candidats. (En cas d'égalité en deuxième place, on retient le premier et tous ceux qui sont à égalité en deuxième place.)
4. Après le quatrième tour de scrutin, si aucun candidat n'a obtenu deux tiers du total des votes, le candidat avec le moins de votes est automatiquement retiré, sauf qu'on doit garder les deux candidats ayant obtenu le plus de votes. En cas d'égalité en deuxième place, on retient le premier et tous ceux qui sont à égalité en deuxième place.
 - À ce stade, le président demande une proposition, appuyée, et une majorité simple à main levée, pour procéder à un cinquième et dernier tour de scrutin.
 - Si la proposition est défaite, le scrutin est terminé et le choix se fait par tirage au sort — « en allant au chapeau ».
 - Si la proposition est acceptée, il y a un cinquième et dernier tour de scrutin.
5. Si, après le cinquième tour de scrutin, personne n'est élu, le président annonce que le choix se fera par tirage au sort (au 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.
6. C'est le scrutateur qui fait le tirage au sort, et le premier nom « sorti du chapeau » devient le délégué (ou l'administrateur, etc.).

LA PROCÉDURE DU TROISIÈME LEGS



APPENDICE H :

FORMULAIRE DE NOUVEAU GROUPE

FORMULAIRE DE NOUVEAU GROUPE DES AA É.-U. et Canada

« 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 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. » 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 Étapes et les Douze Traditions, page 200.

Les Traditions des AA suggèrent de ne pas donner à un groupe ni 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 : _____ DATE DE CRÉATION : _____

LIEU DE RÉUNION DU GROUPE : _____ NOMBRE DE MEMBRES : _____

ADRESSE : _____

VILLE : _____ ÉTAT/PROVINCE : _____ CODE POSTAL : _____

JOUR DE RÉUNION **LUN** ☐ | **MAR** ☐ | **MER** ☐ | **JEU** ☐ | **VEN** ☐ | **SAM** ☐ | **DIM** ☐

HEURE : _____

REPRÉSENTANT AUPRÈS DES SERVICES GÉNÉRAUX (RSG)

NOM : _____ COURRIEL : _____

ADRESSE : _____ VILLE : _____

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

ADJOINT AU RSG ☐ OU CONTACT POSTAL ☐ (Cochez une case) ☒

NOM : _____ COURRIEL : _____

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 la communauté locale 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 pour fins de Douzième Étape et/ou pour les renseignements sur les réunions. Les noms et numéro 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 : _____ DATE : _____

TROIS FAÇONS D'ENVOYER CE FORMULAIRE



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



212-870-3003 (Attn : Member Services)



memberservices@aa.org

Une fois que toute l'information sera inscrite dans la base de données par le BSG ou par le Registraire de votre Région, votre groupe devra attendre 30 jours. À la fin de cette période d'attente, nous vous enverrons par la poste le « Manuel du nouveau groupe » que vous devriez recevoir dans les 7 à 14 jours suivants. Vous pouvez consulter le contenu du Manuel en consultant la page « Vie de groupe des AA » sur www.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

FF-30 RÉVISÉ 8/2016

APPENDICE I :

FORMULAIRE DE CHANGEMENT D'INFORMATION DU GROUPE

FORMULAIRE DE CHANGEMENT D'INFORMATION DE GROUPE DES AA É.-U. et Canada

N° de service du groupe : _____ Date : _____
N° de Région : _____ N° de District : _____ Nombre de membres : _____

ANCIENNES DONNÉES

NOM DU GROUPE : _____
LIEU DE RÉUNION DU GROUPE : _____
RUE : _____
VILLE : _____
ÉTAT/PROVINCE : _____ CODE POSTAL : _____

JOUR(S) DE RÉUNIONS

LUN ☐ | MAR ☐ | MER ☐ | JEU ☐ | VEN ☐ | SAM ☐ | DIM ☐

HEURE

____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____

REPRÉS. AUPRÈS DES SERVICES GÉNÉRAUX (RSG)

NOM : _____
RUE : _____
VILLE : _____
ÉTAT/PROVINCE : _____ CODE POSTAL : _____
TÉLÉPHONE : _____
COURRIEL : _____

RSG ADJOINT ☐ OU CONTACT POSTAL ☐ (Cochez une case) ✓

NOM : _____
RUE : _____
VILLE : _____
ÉTAT/PROVINCE : _____ CODE POSTAL : _____
TÉLÉPHONE : _____
COURRIEL : _____

NOUVELLES DONNÉES

NOM DU GROUPE : _____
LIEU DE RÉUNION DU GROUPE : _____
RUE : _____
VILLE : _____
ÉTAT/PROVINCE : _____ CODE POSTAL : _____

JOUR(S) DE RÉUNIONS

LUN ☐ | MAR ☐ | MER ☐ | JEU ☐ | VEN ☐ | SAM ☐ | DIM ☐

HEURE

____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____

REPRÉS. AUPRÈS DES SERVICES GÉNÉRAUX (RSG)

NOM : _____
RUE : _____
VILLE : _____
ÉTAT/PROVINCE : _____ CODE POSTAL : _____
TÉLÉPHONE : _____
COURRIEL : _____

RSG ADJOINT ☐ OU CONTACT POSTAL ☐ (Cochez une case) ✓

NOM : _____
RUE : _____
VILLE : _____
ÉTAT/PROVINCE : _____ CODE POSTAL : _____
TÉLÉPHONE : _____
COURRIEL : _____

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 ou une personne ressource. 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 (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 : _____ DATE : _____

« 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. » — 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 Étapes et les Douze Traditions, page 200.

TROIS FAÇON D'ENVOYER CE FORMULAIRE :



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



212-870-3003 (Attn : Member Services)



memberservices@aa.org

APPENDICE J :

FORMULAIRE DE RENSEIGNEMENT DE RDR ET PRDR

FORMULAIRE DE CHANGEMENT D'INFORMATION DE GROUPE DES AA É.-U. et Canada

N° DE REGION : _____

DATE DU CHANGEMENT _____

RDR SORTANT (Représentant du District à la Région)

DISTRICT (prière d'indiquer le # du District) _____

LANGUE DU DISTRICT ☐ ANGLAIS ☐ ESPAGNOL ☐ FRANÇAIS

NOM : _____

ADRESSE : _____

VILLE : _____

ÉTAT/PROVINCE : _____

ZIP/CODE POSTAL : _____

COURRIEL : _____

TÉLÉPHONE : _____ ☐ RÉSIDENCE ☐ BUREAU

NOUVEAU RDR (Représentant du District à la Région)

DISTRICT (prière d'indiquer le # du District) _____

LANGUE DU DISTRICT ☐ ANGLAIS ☐ ESPAGNOL ☐ FRANÇAIS

NOM : _____

ADRESSE : _____

VILLE : _____

ÉTAT/PROVINCE : _____

ZIP/CODE POSTAL : _____

COURRIEL : _____

TÉLÉPHONE : _____ ☐ RÉSIDENCE ☐ BUREAU

PRDR SORTANT (Président des RDR)

DISTRICT (prière d'indiquer le # du District) _____

LANGUE DU DISTRICT ☐ ANGLAIS ☐ ESPAGNOL ☐ FRANÇAIS

NOM : _____

ADRESSE : _____

VILLE : _____

ÉTAT/PROVINCE : _____

ZIP/CODE POSTAL : _____

COURRIEL : _____

TÉLÉPHONE : _____ ☐ RÉSIDENCE ☐ BUREAU

NOUVEAU PRDR (Président des RDR)

DISTRICT (prière d'indiquer le # du District) _____

LANGUE DU DISTRICT ☐ ANGLAIS ☐ ESPAGNOL ☐ FRANÇAIS

NOM : _____

ADRESSE : _____

VILLE : _____

ÉTAT/PROVINCE : _____

ZIP/CODE POSTAL : _____

COURRIEL : _____

TÉLÉPHONE : _____ ☐ RÉSIDENCE ☐ BUREAU

TROIS FAÇONS D'ENVOYER CE FORMULAIRE



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



212-870-3003 (Attn : Member Services)



memberservices@aa.org

F-43 révisé 3/2018

STATUTS DE LA CONFÉRENCE

LES STATUTS ORIGINAUX DE LA CONFÉRENCE — 1955

(Division de l'Amérique du Nord)

1. But : La Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes est la gardienne des Services mondiaux¹ et des Douze Traditions des Alcooliques anonymes. La Conférence ne sera jamais davantage qu'une entité de service, et ne sera jamais un gouvernement pour les Alcooliques 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 perpétuation et l'orientation de ses Services mondiaux, et sera aussi la voie de communication par laquelle 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 pourra 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 assemblées supplémentaires, selon les dispositions du présent Manuel du service chez les AA ou selon tout amendement futur qui pourra y être apporté⁶.

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, composée d'alcooliques et de non-alcooliques, qui nommeront leurs propres successeurs, ces choix étant toutefois soumis à l'approbation de la Conférence ou de l'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 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 affiliées⁹.

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 AA 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 membres¹¹.

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 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.

Les principes qui sous-tendent le fonctionnement de ces statuts sont exposés dans les Douze Concepts, lesquels devraient être lus¹².

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 : La Conférence (États-Unis et Canada) se composera des délégués régionaux, des administrateurs du Conseil des Services généraux, des directeurs de AA World Services et de AA 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 délèguera au Conseil des Services généraux de ladite structure le droit exclusif de publier notre documentation approuvée par la Conférence.

« 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 les 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 des 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 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 ».
- 9 Les deux sociétés de service, A.A.W.S., Inc. et AA 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 des 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.
- 12 La Conférence de 1981 a recommandé que cette note apparaisse à la fin des Statuts de la Conférence.

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 ainsi que des Douze Étapes et Douze Traditions des Alcooliques anonymes. La Conférence ne sera jamais davantage qu'une entité de service, et jamais un gouvernement pour les Alcooliques anonymes.

2. Composition : La Conférence (É.-U./Canada) se composera des délégués régionaux, des administrateurs du Conseil des Services généraux, des directeurs de A.A. World Services et de AA Grapevine, ainsi que des membres du personnel du Grapevine et du Bureau des Services généraux.

D'autres pays ont créé des Conférences de Services généraux autonomes¹, fondées sur les Étapes et les Traditions qui sont protégées par la Conférence des Services généraux États-Unis/Canada. De plus, ces autres conférences puisent souvent leur orientation dans les résolutions de la Conférence des États-Unis/Canada.

La consultation entre les conférences est encouragée, et une Réunion mondiale des Services, à laquelle participent les délégués des différentes Conférences, a lieu tous les deux ans. Les délégués de la Conférence des États-Unis/Canada à la Réunion mondiale des Services 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/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'examens conjoints.

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 la voie de communication par laquelle le Mouvement des AA pourra exprimer son opinion sur toutes les questions d'orientation 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 quelles questions devraient être portées au niveau des groupes, que ce soit pour information, discussion ou consultation.

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 les 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 affiliées. 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 participant au vote pourra conduire à une réorganisation du Conseil des Services généraux, des directeurs et du personnel³ 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 du Concept V déposés par des 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 de tous les groupes des AA qui désirent participer, des représentants de District auprès de la Région et des dirigeants régionaux élus dans 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 ou dont la géographie occasionne des problèmes de communication, pourront avoir droit à des assemblées additionnelles, selon les dispositions du Manuel du Service chez les AA ou selon tout amendement futur qui pourrait 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 à la Conférence des Services généraux des Alcooliques anonymes. Ces assemblées régionales ne s'occupent que des questions des Services mondiaux des Alcooliques anonymes⁵.

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 du comité régional 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, composée d'alcooliques et de non-alcooliques, qui éliront leurs propres successeurs, ces choix étant toutefois soumis à l'approbation de la Conférence ou de l'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 l'autre moitié du Comité du Conseil pour la Mise 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. La procédure est alors la suivante. Chaque Région de la Conférence a le droit de choisir un candidat en suivant la procédure du Troisième Legs. Le Comité du Conseil pour la Mise en candidature examinera les curriculum vitae 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 à la procédure 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 (É.-U. ou Canada) et tous les membres du Comité du Conseil pour la Mise en candidature. Les candidats retenus seront alors élus membres du Conseil des Services généraux, les administrateurs étant tenus, par tradition, de se conformer à cette procédure.

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 des sociétés de service 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 affiliées⁶.

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 AA Grapevine, Inc.⁷, et des 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 tous ses membres⁸.

Sauf en cas d'extrême urgence, ni le Conseil des Services généraux ni aucune de ses sociétés de service affiliées 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 de ses sociétés de service concernant les finances et l'orientation. Avec les administrateurs, les directeurs et les membres du personnel du BSG et du Grapevine, 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 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 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.

- 1 Le mot « Conférence » tel qu'utilisé au paragraphe deux 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, ceux-là sont toujours autonomes et non liés par leurs mandats sauf là où la loi l'exige (p. ex. législation sur les copyrights).
- 2 Ne s'applique qu'à la version originale anglaise. (N.d.T.)
- 3 Les mots « participant au vote » ont été ajoutés par la 70^e Conférence des Services généraux. Le personnel du BSG relève de A.A. World Services, Inc., et non de General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc. À tout événement, toute réorganisation du personnel devrait respecter les lois applicables affectant le personnel.
- 4 Le paragraphe 5 est un report de la « Charte » originale, et le mot « Région » a remplacé les mots « État ou province ». Le texte original disait : « Chaque État ou province aura toujours droit à une assemblée », le mot « assemblée » signifiant une structure régionale et un délégué avec droit de vote à la Conférence des Services généraux. Les États ou provinces très peuplés auraient droit à des « assemblées » additionnelles.
- 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.
- 6 Les deux sociétés de service, A.A.W.S., Inc. et AA Grapevine, Inc., bien que sociétés affiliées, ne sont pas des « filiales » du General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc. Ce 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 AA 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 ».



APPENDICE L :

RÉSOLUTION AUTORISANT LA CONFÉRENCE DES SERVICES GÉNÉRAUX

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 Saint-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 Dr 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 des Services mondiaux de notre association, ainsi qu'il est prévu dans le Manuel du Troisième Legs des Services mondiaux¹ récemment révisé par Bill W.², un des fondateurs encore vivant, et 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 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 W. et le Dr 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 monde³). 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 proposition⁴.

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

2 Bill W. est décédé le 24 janvier 1971.

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.

4 Bill W. emploie le terme « inscrits ». A.A.W.S. ne surveille ni ne supervise les activités et les pratiques des groupes des AA. Les groupes ne sont listés qu'à seules fins de pouvoir communiquer adéquatement.

IL EST DE PLUS ENTENDU que, conformément à l'Article 12 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 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 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. Saint-Louis, Missouri, le 3 juillet 1955.

APPENDICE M :

LES PANELS DE DÉLÉGUÉS À LA CONFÉRENCE

Chaque année, près de la moitié des groupes des 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 panel « impair » ou « pair ». Le panel 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, Panel 1) et comptait alors 37 délégués.

L'année suivante (année paire, Panel 2), il s'ajoutait 38 délégués. Depuis, de nouvelles Régions ont été ajoutées aux États et provinces — le total est de 93, dont près de la 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 impaire ou paire.

Le numéro de chaque Panel correspond à la Conférence au cours de laquelle les délégués régionaux entreprennent leur mandat. Par exemple, les délégués qui entreprennent leur mandat à la 63^e Conférence des Service généraux font partie du Panel 63.

Très souvent, ce cycle de deux ans s'applique également aux dirigeants et aux membres des comités régionaux.

DÉLÉGUÉS ÉLUS AUX ANNÉES IMPAIRES

ÉTAT OU PROVINCE	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS	RÉGION	RÉGION REPRÉSENTÉE
Alabama	1	1	Alabama/ N.O. de la Floride
Arkansas	1	4	Arkansas
Columbie Britannique/ Yukon	1	79	Columbie Britannique/ Yukon
Californie	3 (Total 6)	93 6 5	Central Côte Nord Sud
Colorado	1	10	Colorado
Connecticut	1	11	Connecticut
District de Columbia	1	13	District de Columbia
Floride	2	14 15	Nord Floride Sud Floride/ Bahamas/ Îles Vierges/ Antigua/ St. Maarten/ Îles Caïyman
Hawaï	1	17	Hawaï
Illinois	2 (Total 3)	19 21	Chicago Sud
Indiana	1 (Total 2)	22	Nord
Iowa	1	24	Iowa
Louisiane	1	27	Louisiane
Massachusetts	1 (Total 2)	30	Est
Michigan	2 (Total 3)	33 32	Sud-est Central
Minnesota	1 (Total 2)	36	Sud
Missouri	2	38 39	Est Ouest
Montana	1	40	Montana

Nevada	1	42	Nevada
New Jersey	1 (Total 2)	44	Nord
New York	2 (Total 4)	49 47	Sud-est Central
Caroline du Nord	1	51	Caroline du Nord
Dakota Nord	1	52	Dakota Nord
Nouvelle-Écosse/ Terre-Neuve/Labrador	1	82	Nouvelle-Écosse/ Terre-Neuve/Labrador
Ohio	2 (Total 4)	53	Central/Sud-est
Oklahoma	1	57	Oklahoma
Ontario	2 (Total 4)	83 85	Est Nord-est
Pennsylvania	2	59 60	Est Ouest
Québec	2 (Total 4)	88 89	Sud-est Nord-est
Saskatchewan	1	91	Saskatchewan
Texas	2 (Total 4)	65 67	Nord-est Sud-est
Utah	1	69	Utah
Virginie	1	71	Virginie/Cuba
Washington	1 (Total 2)	72	Western
Virginie de l'Ouest	1	73	Virginie de l'Ouest
Wisconsin	1 (Total 2)	75	Sud du Wisconsin

DÉLÉGUÉS ÉLUS AUX ANNÉES PAIRES

ÉTAT OU PROVINCE	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS	RÉGION	RÉGION REPRÉSENTÉE
Alaska	1	2	Alaska
Alberta/ T.N.O.	1	78	Alberta/ T.N.O.
Arizona	1	3	Arizona
Californie	3 (Total 6)	9 7 8	Centre-sud Intérieur Nord San Diego/ Imperial
Delaware	1	12	Delaware
Georgie	1	16	Georgie
Idaho	1	18	Idaho
Illinois	1	20	Nord
Indiana	1 (Total 2)	23	Sud
Kansas	1	25	Kansas
Kentucky	1	26	Kentucky
Maine	1	28	Maine
Manitoba	1	80	Manitoba
Maryland	1	29	Maryland
Massachusetts	1 (Total 2)	31	Ouest
Michigan	1 (Total 3)	34	Ouest
Minnesota	1 (Total 2)	35	Nord

Mississippi	1	37	Mississippi
Nebraska	1	41	Nebraska
Nouveau Brunswick/ I.-P.-E.	1	81	Nouveau Brunswick/ I.-P.-E.
New Hampshire	1	43	New Hampshire
New Jersey	1 (Total 2)	45	Sud
Nouveau Mexique	1	46	Nouveau Mexique
New York	2 (Total 4)	50 48	Ouest Hudson/ Mohawk/ Berkshire
Ohio	2 (Total 4)	55 56	Ohio N.-O. Ohio S.-O.
Ontario	2 (Total 4)	84 86	Nord-est Ouest
Oregon	1	58	Oregon
Porto Rico	1	77	Porto Rico
Québec	2	87 90	Sud-ouest Ouest
Rhode Island	1	61	Rhode Island
Caroline du Sud	1	62	Caroline du Sud
Dakota du Sud	1	63	Dakota du Sud
Tennessee	1	64	Tennessee
Texas	2 (Total 4)	68 66	Sud-ouest Nord-ouest
Vermont	1	70	Vermont
Washington	1 (Total 2)	92	Est
Wisconsin	1 (Total 2)	74	Nord du Wisconsin/ Péninsule Nord du Michigan
Wyoming	1	76	Wyoming

APPENDICE N :

MARQUES DÉPOSÉES, LOGOS ET COPYRIGHTS

En 1993, Alcoholics Anonymous World Services, Inc., a annoncé que l'utilisation officielle de la marque déposée composée du cercle et du triangle serait discontinuée. 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) ; the « Blue People » graphic (l'illustration des « silhouettes bleues ») ; *Grapevine* ; *La Viña* ; *The Grapevine* ; *AA Grapevine* ; *GV* ; *AA Grapevine Digital Archive* et *Audio Grapevine*. De plus l'illustration « Blue people » est une illustration et marque déposée de A.A.W.S., Inc., et tous les droits sont réservés à l'usage exclusif du Conseil de AAWS, du Conseil de AA Grapevine, du Conseil des Services généraux des É.-U./Canada, et du Bureau des Services généraux des É.-U./Canada (par A.A.W.S., Inc., le 17 juin 2016).



En règle générale, personne n'est autorisé à reproduire les publications des AA approuvées par la Conférence sans la permission écrite de AAWS. Toutefois, étant donné la nature de notre Association, notre expérience indique que les groupes et entités des AA, et les seuls groupes et entités des AA, devraient être autorisés à reproduire de courts passages des publications des AA approuvées par la Conférence. Ces passages ne devraient jamais avoir été altérés ou modifiés en aucune façon.

Directives générales pour la reproduction de dessins et d'articles tirés du AA Grapevine et de La Viña

La permission de reproduire des articles ou autre contenu du AA Grapevine ou de La Viña, soit par écrit ou par voie électronique (comme sur des pages Web), doit être obtenue de AA Grapevine, Inc. Chaque article ou autre contenu doit être reproduit dans sa totalité et comporter la mention de source suivante :

Copyright © (mois, année) AA 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 [dans cette publication, organisme ou site Web] le contenu de AA Grapevine, Inc. protégé par des droits d'auteur n'implique aucune affiliation ni approbation de la part des Alcooliques anonymes ou de AA Grapevine, Inc.

Logo et illustrations

AA Grapevine, Inc. n'accorde à personne la permission de reproduire son logo, ses marques déposées (AA Grapevine, Inc., Grapevine, Audio Grapevine, AA Grapevine Digital Archive, La Viña, AA Grapevine, Grapevine, etc.), ses illustrations et ses bandes dessinées sur aucun autre site Web et dans aucune autre publication.

▼ APPENDICE O : LES RÈGLEMENTS DU CONSEIL DES SERVICES GÉNÉRAUX

Comme l'explique Bill W. dans l'article intitulé « L'héritage du service chez les AA » (Voir l'Appendice A), le Conseil des Services généraux (les administrateurs) s'appelait à l'origine la Fondation alcoolique, et ses règlements étaient aussi larges que le continent. Quand on a changé le nom pour Conseil des Services généraux des AA, il a fallu adopter de nouveaux règlements qui reflèteraient 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 non-alcoolique, 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 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, 2015 et 2017.)

► DÉCLARATION DE BUT

Le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes, Inc. n'a maintenant qu'un seul but, celui de servir l'association des Alcooliques anonymes. De fait, c'est un organisme créé et maintenant désigné par l'association des Alcooliques anonymes pour maintenir les services nécessaires 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 l'association des Alcooliques anonymes est fondée.

Ces Douze Étapes se lisent comme suit :

1. Nous avons admis que nous étions impuissants devant l'alcool — que nous avons 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 risquons 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 les suit, 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 avec les 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 appelés ci-après 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 questions 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 fera de son mieux pour 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 que cela est en son pouvoir, permettre à d'autres de modifier, corriger ou élargir ces Traditions, si ce n'est en conformité avec les dispositions des Statuts.

Le Conseil des Services généraux s'inspirera également de l'esprit des Douze Concepts des Alcooliques anonymes, ci-après appelés les « Concepts », 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 compétences, 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 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 ADMINISTRATEURS

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 assujéti.

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. Sauf s'il est autrement prévu dans ces règlements, le nombre total de membres qui constituent le membership complet est de vingt-et-un. Sauf s'il est autrement prévu dans ces règlements, 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 seront 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 est habilité 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.

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 où il 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 par 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 « administrateurs territoriaux », « administrateurs des Services généraux » et « administrateurs universels », la nature des responsabilités fiduciaires de 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.

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 Alcooliques 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 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 un 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.

VACANCE AU POSTE D'ADMINISTRATEUR

À l'exception des administrateurs territoriaux de Classe B, dans le cas où un administrateur membre démissionne, décède, se retire, est congédié, disqualifié ou devient 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. Concernant les vacances au poste d'administrateur territoriaux de Classe B occasionnées par une démission, un décès, un départ à la retraite, une mise en congé, une disqualification, ou autres événements empêchant l'individu de servir, une élection, comme décrit ci-après, peut être tenue, selon le moment où le poste devient vacant, ou bien le poste peut rester vacant pour le reste du terme, et le Territoire peut-être soumis à la responsabilité de l'administrateur universel ou d'un administrateur territorial d'un Territoire adjacent.

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 l'éligibilité 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 pour la Mise 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, si un poste d'administrateur territorial devient vacant avant le 1^{er} Septembre lors de la première année, alors la nomination pour combler cette vacance se fera à la prochaine Conférence des Services généraux (CSG) pour le Territoire affecté. Un individu élu pour un poste vacant de cette manière ne peut servir que trois termes d'un an consécutifs. Si un poste d'administrateur territorial devient vacant entre le 1^{er} septembre de la première année et le 31 août de la troisième année, alors les délégués de la Région auront l'option s'ils le désirent de combler ce poste vacant, de nommer un individu à ce poste vacant, et cet individu, si élu, ne pourra pas servir plus de cinq à six termes d'un an consécutifs, selon le cas, ou bien alors les délégués peuvent choisir de laisser le poste vacant, selon le moment où le poste devient vacant.

Si le poste vacant est comblé, il sera attendu de l'administrateur territorial qu'il serve pendant deux ans à l'un des deux conseils corporatifs. Un administrateur membre de 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 ou vient d'être élu président conservera son statut d'administrateur membre de 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.

LES POUVOIRS

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 leur inspirent les Douze Étapes des AA, en conformité avec les Douze Traditions et dans le respect des Statuts de la Conférence des Alcooliques anonymes.

LES SOCIÉTÉS CONSTITUÉES

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.

PRÉSIDENT, VICE-PRÉSIDENTS, SECRÉTAIRE ET TRÉSORIER

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 une vacance, lors de toute autre réunion, à élire un président, un premier et un second vice-présidents, un secrétaire et un trésorier. Le président du Conseil assumera toutes les tâches que la loi et l'usage attribuent à un président 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 siégeant au 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 est habilité à servir en tant qu'administrateur membre tel que défini ci-dessus, occupe le poste 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 président, même si son service en tant que président augmente le nombre d'administrateurs membres en service au Conseil à vingt-deux (22), et elle cessera d'être administrateur membre à la fin de son mandat à la présidence. Le premier et le deuxième vice-présidents assumeront dans l'ordre les fonctions 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, où 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 du Conseil sera le président, le premier et le second vice-présidents du Conseil seront respectivement les premier et second vice-présidents, 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 rattachent 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.

RÉUNIONS, AVIS ET VOTE

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 l'exige la Loi sur les organismes à but non lucratif de l'État de New York (« Not-for-Profit Corporation Law », ou « NPCL »), 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 NPCL, et devra contenir au minimum toutes les informations requises par la Loi NPCL. 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 courrier postal de première classe, par fac-similé, courriel ou livraison en main propre et sera 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 courrier postal de première classe, télécopieur, courriel ou en main propre, 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.

LES COMITÉS

Le Conseil peut, de temps à autre, par résolution adoptée à la majorité du Conseil tout entier, nommer parmi ses membres les comités du Conseil qui lui sembleront à propos, incluant, entre autres, un comité de mise 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-là, 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, en 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 la 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 NPCL ;
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.

EN CAS DE DISSOLUTION

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 afférentes, 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. Quelles que soient les circonstances aucun actif ne sera distribué à quelque membre, administrateur, directeur ou responsable, ou à quiconque.

L'INDEMNISATION

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 au motif que lui-même, 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, co-entreprise, fiducie, programme d'avantages sociaux pour les employés, ou tout autre projet à n'importe quel titre, à la demande de la société, pour tout jugement, toute 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 a personnellement retiré un réel avantage financier ou autre auquel il 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.

L'AMENDEMENT

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'une 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.

APPENDICE P :

LES RÈGLEMENTS DE ALCOHOLICS ANONYMOUS WORLD SERVICES, INC.

ARTICLE I

Bureaux et cachet

Section 1. Bureaux : Un bureau administratif de cette Société sera situé en tout lieu de la ville de New York que pourra déterminer le Conseil d'administration. La Société pourra établir et maintenir des bureaux dans tout État des États-Unis, toute possession, ville ou village s'y trouvant, et en tout lieu que le Conseil d'administration pourra, de temps à autre, désigner.

Section 2. Cachet : Le cachet de la Société sera de forme circulaire et portera une inscription indiquant la dénomination de la Société, l'année de sa constitution ainsi que les mots « Corporate Seal, State of New York ». La Société pourra à sa convenance altérer et modifier ledit cachet, lequel sera utilisé par toute impression, apposition, reproduction ou autre de son original ou d'un fac-similé.

ARTICLE II

Membres et Réunions des membres

Section 1. Membres : Les Membres de la Société seront des personnes ayant fonction d'administrateurs au sein du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes, Inc. (le « Conseil des Services généraux »). Nul ne pourra être élu Membre de la Société ni rester Membre de la Société à moins d'exercer dans le même temps une fonction d'administrateur au sein du Conseil des Services généraux.

Section 2. Droits des Membres : Le droit d'un Membre à voter, et tout droit, titre et intérêt que possède un Membre dans ou à l'égard de la Société, ou de ses biens, s'éteindront à la révocation de son statut de Membre.

Section 3. Réunion annuelle : La Réunion annuelle des Membres de la Société se tiendra dans l'État de New York, le jour qui suivra immédiatement la clôture prévue de la Conférence des Services généraux. Comme l'exige la Loi sur les organismes à but non lucratif de l'État de New York (« Not-for-Profit Corporation Law », ou « NPCL »), le Conseil d'administration présentera aux Membres, lors de la réunion annuelle, un rapport annuel relatif au dernier exercice fiscal achevé de la Société. Ce rapport sera certifié par les experts-comptables indépendants de la Société ou autrement vérifié conformément aux dispositions de la Section 519 de la Loi NPCL, et contiendra au minimum toutes les informations requises en vertu de la Loi NPCL.

Section 4. Avis de convocation à la Réunion annuelle : Un avis écrit indiquant la date, l'heure et le lieu où se tiendra la Réunion annuelle sera signifié, que ce soit en personne, par courrier prioritaire préaffranchi, par télécopieur ou par courriel, dans un délai de dix (10) à cinquante (50) jours avant la réunion, à chaque personne figurant en tant que Membre dans les livres de la Société, et, en cas d'envoi postal, un tel avis sera adressé au Membre, à son adresse personnelle telle qu'elle apparaît dans les livres de la Société, à moins que ledit Membre n'ait déposé auprès du Secrétaire de la Société une demande écrite stipulant que les avis à son attention soient envoyés par courrier à l'adresse désignée dans ladite demande.

Section 5. Réunions spéciales : Des réunions spéciales des Membres, autres que celles prévues par la loi, pourront être convoquées à tout moment par le Président du Conseil de cette Société. Une réunion spéciale pourra être convoquée par des Membres dont le droit de vote exprimé représentera dix pour cent du nombre total de votes susceptibles d'être exprimés lors d'une telle réunion, lesquels pourront demander, par écrit, la convocation d'une réunion spéciale en stipulant le jour et le mois, laquelle aura lieu dans un délai de deux à trois mois à compter de la date d'une telle demande écrite. Le Secrétaire, à la réception de la demande écrite, avisera rapidement de la tenue d'une telle réunion, ou à défaut d'avoir été émis dans un

délai de cinq jours ouvrables après cette réception, un tel avis pourra être signifié par tout Membre ayant signé ladite demande.

Section 6. Avis de convocation aux réunions spéciales des Membres : Un avis écrit indiquant la date, l'heure, le lieu et le ou les objectifs d'une réunion spéciale, sera signifié à chaque Membre, que ce soit en personne, par courrier prioritaire préaffranchi, par télécopieur ou par courriel, dans un délai de dix (10) à cinquante (50) jours avant la réunion, et, en cas d'envoi postal, un tel avis sera adressé à chaque Membre y ayant droit, à son adresse personnelle telle qu'elle apparaît dans les livres ou registres de la Société, à moins que ledit Membre n'ait déposé auprès du Secrétaire de la Société une demande écrite stipulant que les avis à son attention soient envoyés par courrier à une autre adresse, auquel cas il sera envoyé à l'adresse désignée dans ladite demande.

Section 7. Quorum : Lors de toute réunion des Membres, une majorité des Membres (présents en personne) constituera à toutes fins un quorum, sauf disposition contraire dans la loi. En l'absence d'un quorum, ou lorsqu'un quorum est atteint, une réunion pourra être ajournée, de temps à autre, par un vote d'une majorité des Membres présents en personne, sans autre avis qu'une annonce au cours de la réunion, et sans qu'il soit autrement nécessaire d'en aviser tout Membre absent. Toute réunion ajournée lors de laquelle un quorum sera atteint pourra traiter toute affaire qui aurait été susceptible d'être traitée au cours de la réunion telle qu'initialement notifiée.

Section 8. Renonciation à l'avis : Lorsqu'en vertu des dispositions de toute loi applicable ou des dispositions du Certificat de constitution ou des Règlements de cette Société, la Société, le Conseil d'administration ou tout comité y afférent, est autorisé(e) à prendre toute mesure après en avoir avisé les Membres, le Conseil d'administration ou les membres d'un comité, ou après expiration d'un délai prescrit, une telle mesure pourra être prise sans avis et avant expiration dudit délai, si, à tout moment antérieur ou ultérieur à l'exécution de cette mesure, toute personne ayant droit à un tel avis ou ayant droit de prendre part à la mesure qui sera prise, ou dans le cas d'un ou plusieurs membres, tout mandataire autorisé à cette fin, renonce à de telles exigences. Une telle renonciation à l'avis pourra être signifiée par écrit ou sous forme électronique. Si signifiée par écrit, la renonciation doit être signée par la personne qui la présente, par tout moyen raisonnable, incluant sans s'y limiter un fac-similé de signature. Si signifiée sous forme électronique, la transmission de la renonciation doit s'effectuer par courriel et présenter, ou être soumise avec, toute information permettant raisonnablement de déterminer que la transmission a été autorisée par la personne présentant la renonciation.

Section 9. Ordre du jour : Toute réunion des Membres de la Société aura, sauf décision contraire votée aux deux tiers des Membres présents en personne, l'ordre du jour suivant :

- (a) Lecture du Procès-verbal de la réunion précédente.
- (b) Rapports des Dirigeants.
- (c) Élection des Directeurs (s'il s'agit d'une Réunion annuelle).
- (d) Examen du budget (si nécessaire).
- (e) Communications.
- (f) Affaires en suspens.
- (g) Nouvelles affaires.

ARTICLE III

Directeurs

Section 1. Nombre et élection : L'utilisation de l'expression « l'ensemble du Conseil » renvoie ici au nombre total de directeurs qui auraient un droit de vote au sein de la Société si aucun poste n'était vacant. Les activités et affaires de la Société seront gérées et contrôlées par un Conseil d'administration composé de neuf (9) Directeurs. Au moins quatre Directeurs seront des Membres de la Société, dont deux au moins seront des Administrateurs de Classe B du Conseil des Services généraux, tel que le définissent les règlements du Conseil des Services généraux. Les Directeurs seront élus pour un mandat d'un an, dans le cadre de la Réunion annuelle des Membres, et resteront en poste pendant toute la durée du mandat pour lequel ils auront été élus et jusqu'à ce que leurs successeurs soient dûment choisis et éligibles, sauf toute disposition contraire ci-après relativement au comblement des postes vacants. Les Directeurs seront choisis au cours d'une telle réunion par un scrutin à la majorité des voix des Membres votant en personne. Nul individu qui n'est pas un Membre de la Société (autre que le Président de la Société) ne pourra être élu pour plus de quatre mandats complets consécutifs comme Directeur de la Société, et s'il n'est pas un Membre de la Société ou le Président de la Société, cet individu sera inéligible à tout nouveau mandat en tant que Directeur. Nonobstant toute disposition contraire contenue dans cette Section 1, le Conseil d'administration pourra, par un vote d'au moins les 3/4 de l'ensemble du Conseil, destituer un Directeur pour un motif valable ; et les Membres de la Société, par un vote similaire aux 3/4 de l'ensemble des Membres, pourront destituer un Directeur avec ou sans motif valable.

Section 2. Réunions ordinaires : Lors de la réunion ordinaire du Conseil d'administration, immédiatement après l'élection annuelle des Directeurs, ces Directeurs nouvellement élus se réuniront au bureau principal de la Société afin de s'organiser, d'élire des dirigeants et de traiter d'autres affaires, et, si un quorum est atteint parmi les Directeurs, aucun avis préalable d'une telle réunion ne sera requis. Le lieu et l'heure de cette première réunion pourront, en revanche, être convenus par un consentement écrit de l'ensemble des Directeurs. Les réunions ordinaires du Conseil d'administration se tiendront aux lieux et aux dates et heures qui seront déterminés par le Conseil d'administration, à condition qu'une réunion ordinaire du Conseil d'administration soit organisée dans la semaine précédant immédiatement chaque réunion trimestrielle du Conseil des Services généraux. Le Conseil d'administration pourra, de temps à autre, ou sur la base d'une projection annuelle de ses besoins en matière de réunions, reporter, différer ou omettre une réunion ordinaire déjà prévue, sous réserve de l'accord d'une majorité du Conseil.

Section 3. Réunions spéciales : Des réunions spéciales du Conseil d'administration pourront être convoquées par le Président du Conseil, et devront être convoquées par le Président du Conseil à la demande écrite d'au moins un cinquième de l'ensemble du Conseil d'administration.

Section 4. Avis de convocation aux réunions : Un avis de convocation à l'ensemble des réunions des Directeurs, sauf disposition contraire aux présentes, sera transmis à ces derniers par courrier postal, télécopieur ou courriel au moins dix (10) jours avant la réunion, mais cet avis pourra faire l'objet d'une renonciation de la part de tout Directeur. Une telle renonciation à l'avis pourra être signifiée par écrit ou sous forme électronique. Si signifiée par écrit, la renonciation doit être signée par la personne qui la présente, par tout moyen raisonnable, incluant sans s'y limiter un fac-similé de signature. Si signifiée sous forme électronique, la transmission de la renonciation doit s'effectuer par courriel et présenter, ou être soumise avec, toute information permettant raisonnablement de déterminer que la transmission a été autorisée par la personne présentant la renonciation. N'importe quelle affaire pourra être traitée lors de n'importe quelle réunion des Directeurs. N'importe quelle affaire pourra être traitée lors de toute réunion où chaque Directeur sera présent, y compris en cas d'absence de tout avis ou de toute renonciation à celui-ci.

Section 5. Participation aux réunions par conférence téléphonique : Relativement à toute réunion du Conseil d'administration ou de tout comité, tout Directeur ou membre d'un tel comité pourra participer à la réunion par conférence téléphonique ou au moyen de tout équipement de communication ou de vidéo-conférence électronique similaire, à condition que toutes les personnes participant à la réunion puissent s'entendre en même temps et que chaque Directeur puisse contribuer à toutes les questions devant le

Conseil ou le comité, incluant sans s'y limiter la capacité de proposer, de s'opposer à et de voter sur une action spécifique qui sera prise par le Conseil ou le comité ; une participation par de tels moyens constituera une présence en personne à la réunion.

Section 6. Présidence des Réunions : Toute réunion du Conseil d'administration sera présidée par le Président du Conseil ou le Vice-Président du Conseil, ou en leur absence, par un Président du Conseil par intérim choisi par les Directeurs présents.

Section 7. Quorum : À toutes les réunions du Conseil d'administration, une majorité de l'ensemble du Conseil d'administration (sous réserve qu'au moins un des Directeurs présents soit un Membre de la Société) sera nécessaire et suffisante pour constituer un quorum en vue du traitement des affaires, et toute mesure prise par une majorité des Directeurs présents à toute réunion au cours de laquelle un quorum est atteint constituera une mesure prise par le Conseil d'administration, sauf disposition contraire spécifiquement prévue par la loi. Si à toute réunion un quorum n'est pas atteint, une majorité des personnes présentes pourra, de temps à autre, ajourner la réunion sans qu'il soit autrement nécessaire d'en aviser tout Directeur absent.

Section 8. Postes vacants : Tout poste vacant au Conseil d'administration se présentant au cours de l'année suite à un décès, une invalidité, une démission, un départ en retraite, une destitution, une inéligibilité ou tout autre motif valable, sera pourvu pour la partie non expirée du mandat par un vote à la majorité des Directeurs restants lors de toute Réunion ordinaire ou spéciale des Directeurs, et tout Directeur ainsi désigné restera en poste jusqu'à la Réunion annuelle des Membres de la Société suivante et l'élection et l'éligibilité du successeur désigné du Directeur. En cas d'augmentation du nombre de Directeurs, cette augmentation aura pour résultat la création de postes vacants au Conseil d'administration à hauteur du nombre qu'elle représente, et lesdits postes vacants seront pourvus par un vote à la majorité des Membres, les nouveaux Directeurs restant en poste jusqu'à la prochaine Réunion annuelle et jusqu'à l'élection et l'éligibilité de leurs successeurs.

Section 9. Pouvoirs : L'ensemble des pouvoirs de la Société, sauf disposition contraire dans les présents Règlements et dans les lois de l'État de New York, seront et sont par les présentes conférés au, et seront exercés par, le Conseil d'administration. L'ensemble des dirigeants, employés et agents, outre l'autorité qui leur sera conférée, ou les devoirs qui leur seront imposés, par ces Règlements, exerceront toute autorité et assureront toute fonction au regard de la gestion de la Société qui pourront être déterminées par une résolution du Conseil d'administration compatible avec les présents Règlements et avec les lois de l'État de New York.

ARTICLE IV

Dirigeants

Section 1. Nombre : Les dirigeants de la Société seront un Président du Conseil, un Vice-Président du Conseil, un Président, un Vice-Président, un Secrétaire, un Trésorier et un Trésorier adjoint, et tout autre dirigeant exerçant des pouvoirs et fonctions non incompatibles avec les présents Règlements et qui pourront, de temps à autre, être désignés comme déterminés par le Conseil d'administration.

Section 2. Élection et éligibilité : Le Président du Conseil et le Président seront élus tous les ans par le Conseil d'administration parmi ses membres, et le Vice-Président du Conseil, le Vice-Président, le Secrétaire, le Trésorier et le Trésorier adjoint seront élus tous les ans par le Conseil d'administration, si le Conseil d'administration le juge opportun, au cours de la première réunion du Conseil d'administration ayant lieu après la Réunion annuelle des Membres de la Société. Nonobstant toute disposition contraire contenue dans cette Section 2, le Conseil d'administration se réservera le droit de destituer à tout moment tout dirigeant de la Société, avec ou sans motif valable.

Section 3. Postes vacants : En cas de poste devenant vacant au sein de la Société suite à un décès, une invalidité, une démission, un départ en retraite, une destitution, une inéligibilité ou tout autre motif valable, les Directeurs pourront élire un dirigeant afin que ce poste soit pourvu, et le dirigeant ainsi élu restera en poste jusqu'à l'élection et l'éligibilité d'un successeur, ou jusqu'à ce qu'il soit relevé de ses fonctions.

conformément aux dispositions de la Section 2 du présent Article.

Section 4. Le Président du Conseil : Le Président du Conseil présidera lors de toutes les réunions du Conseil d'administration, et approuvera l'ordre du jour de chacune de ces réunions. Le Président du Conseil assurera, en règle générale, l'ensemble des fonctions incombant au poste de Président du Conseil et toute autre fonction susceptible de lui être confiée, de temps à autre, par le Conseil d'administration. Aucun employé de la Société ne pourra occuper le poste de Président du Conseil.

Section 5. Le Président : Le Président aura la responsabilité générale et assurera la supervision des activités et affaires de la Société, et exécutera et assurera toute autre fonction qui pourra, de temps à autre, lui être confiée par le Conseil d'administration. Le Président pourra, conjointement avec le Président du Conseil, un Vice-Président ou le Secrétaire ou le Trésorier, signer et exécuter toute obligation, hypothèque, tout contrat, chèque, billet ou autre titre de créance autorisés au nom et pour le compte de la Société, à l'exception des cas où leur signature et leur exécution seront expressément confiées par le Conseil d'administration ou par les présents Règlements à tout autre dirigeant ou agent de la Société, à condition, toutefois, qu'aucune obligation, hypothèque ou aucun contrat ne soit exécuté sans l'autorité spécifique du Conseil d'administration.

Section 6. Le Vice-Président du Conseil : Dans l'éventualité d'une absence ou invalidité du Président du Conseil, le Vice-Président du Conseil assurera, à tout moment, et de temps à autre, toutes les fonctions du Président du Conseil, et disposera de tout autre pouvoir et assurera toute autre fonction que le Conseil d'administration pourra de temps à autre déterminer, dans la limite autorisée par la loi.

Section 7. Le Vice-Président : Dans l'éventualité d'une absence ou invalidité du Président, le Vice-Président assurera, à tout moment, et de temps à autre, toutes les fonctions du Président, et disposera de tout autre pouvoir et assurera toute autre fonction que le Conseil d'administration pourra de temps à autre déterminer, dans la limite autorisée par la loi.

Section 8. Le Secrétaire : Le Secrétaire assistera à l'ensemble des réunions du Conseil d'administration et des Membres de la Société et en établira les procès-verbaux. Le Secrétaire sera en charge de la transmission et de la signification de l'ensemble des avis de la Société, et pourra signer, conjointement avec le Président du Conseil, le Président ou le Vice-Président, au nom et pour le compte de la Société, tout contrat ou accord autorisé par le Conseil d'administration, et ainsi autorisé par ou ayant reçu l'ordre du Conseil d'administration, le Secrétaire pourra y apposer le cachet de la Société. Le Secrétaire aura la responsabilité de tout livre, document et papier que le Conseil d'administration pourra déterminer, et se verra confier la garde du cachet de la Société. Le Secrétaire assurera, en règle générale, l'ensemble des fonctions incombant au poste de Secrétaire, sous le contrôle du Conseil d'administration, et assurera et exécutera toute autre fonction de secrétariat d'entreprise qui pourra, de temps à autre, lui être confiée par le Conseil d'administration. Par ailleurs, le Secrétaire maintiendra également un registre contenant les noms, par ordre alphabétique, de l'ensemble des personnes qui sont Membres de la Société, indiquant leur lieu de résidence, et un tel registre sera susceptible d'être inspecté, tel que le prévoit la loi.

Section 9. Le Trésorier : Le Trésorier aura la garde de l'ensemble des fonds et titres de la Société soumis à toute réglementation qui pourra être imposée par le Conseil d'administration. Le Trésorier pourra, lorsqu'il est nécessaire ou approprié, endosser, pour le compte de la Société, des chèques, billets ou autres obligations en vue de leur encaissement, et les déposera au crédit de la Société auprès de la ou des banques ou de tout dépôt que le Conseil d'administration pourra désigner. Le Trésorier signera tout reçu et toute pièce justificative pour le compte de la Société, et procédera à tout paiement nécessaire ou approprié devant être effectué pour le compte de la Société, sous le contrôle du Conseil d'administration. Le Trésorier portera régulièrement aux livres de la Société, qu'il devra tenir à ces fins, un compte détaillé et précis de l'ensemble des sommes et obligations perçues et versées ou encourues par le Trésorier pour le compte de la Société, et présentera à tout moment raisonnable, et sur demande, de tels livres à tout Directeur au sein du bureau de la Société. Il pourra être exigé du Trésorier qu'il verse une caution garantissant l'exécution loyale de ses fonctions, à hauteur du montant et de la nature qui pourront être exigés par le Conseil d'administration. Le Trésorier assurera, en règle générale, l'ensemble des fonctions incombant au poste de Trésorier, sous le contrôle du Conseil d'administration, et présentera également lors de chaque réunion ordinaire du Conseil

d'administration un rapport écrit détaillant les encaissements et décaissements de la Société depuis la dernière réunion du Conseil d'administration, ainsi que l'état financier général de la Société à la date de chaque rapport. Le Trésorier signera, conjointement avec tout dirigeant qui pourra être désigné par le Conseil d'administration, l'ensemble des chèques de la Société et toute lettre de change ou tout billet à ordre émis par la Société, à l'exception des cas où leur signature et leur exécution seront expressément confiées par le Conseil d'administration ou par les présents Règlements à un autre dirigeant ou agent de la Société.

Section 10. Le Trésorier adjoint : Le Trésorier adjoint, en cas d'absence ou invalidité du Trésorier, assurera les fonctions et exercera les pouvoirs du Trésorier. Le Trésorier adjoint, en cas de demande du Conseil d'administration, maintiendra en vigueur une caution conformément aux dispositions de la Section 9 du présent Article. Le Trésorier adjoint, en règle générale, assurera toute fonction qui lui sera confiée par le Trésorier ou le Conseil d'administration, le Président du Conseil ou le Président.

ARTICLE V

Comités

Section 1. Comités du Conseil : Le Conseil d'administration pourra, de temps à autre, par résolution adoptée à la majorité de l'ensemble du Conseil d'administration, désigner parmi ses membres tout Comité du Conseil qu'il pourra juger approprié. Chacun de ces Comités du Conseil sera constitué d'au moins trois (3) membres du Conseil d'administration, et, dans la limite définie par une résolution, disposera de l'autorité du Conseil, sous réserve des limites prévues par le Conseil d'administration ou par la loi.

Section 2. Comités de la Société : Tout comité autre que les Comités du Conseil, qu'il soit créé par le Conseil d'administration ou par les Membres, constituera un comité de la Société. Les membres de tels comités pourront être élus ou nommés de la même manière que les dirigeants de la Société. Les dispositions de la Loi NPCL applicables aux dirigeants s'appliqueront en règle générale aux membres de tels comités.

Section 3. Autorité des Membres et du Conseil d'administration : Des comités pourront être créés, congédiés, éliminés, remplacés, voir leurs pouvoirs élargis ou limités tel que les Membres ou le Conseil d'administration pourront, de temps à autre, le déterminer par une résolution appropriée, mais conformément aux dispositions de la Loi NPCL, aucun des comités n'aura autorité relativement aux questions suivantes :

- (a) la soumission aux Membres de toute action nécessitant l'approbation des Membres en vertu de la Loi NPCL ;
- (b) le pourvoi de postes vacants au Conseil d'administration ou au sein de tout comité ;
- (c) la détermination d'une indemnisation des Directeurs pour leur rôle au Conseil d'administration ou au sein de tout comité, le cas échéant ;
- (d) la modification ou l'abrogation des Règlements ou l'adoption de nouveaux Règlements ;
- (e) la modification ou l'abrogation de toute résolution du Conseil d'administration qui, de par ses propres modalités, ne saurait être modifiable ou abrogeable.

ARTICLE VI

Indemnisation

La Société pourra, dans toute la mesure de ce qui est autorisé par la loi, indemniser tout dirigeant ou directeur de la Société, présent ou passé, ou son ou ses représentants personnels, constitué ou sous la menace d'être constitué partie dans toute action ou procédure civile ou pénale au motif qu'il, son testateur ou son intestat, occupe ou ait occupé un poste de directeur ou de dirigeant de la Société, ou tout poste au sein de toute autre société, partenariat, co-entreprise, trust, régime d'avantages sociaux ou autre entreprise, à la demande de la Société, contre tout jugement, amende (y compris les taxes d'accise imposées à toute personne en lien avec une fonction au sein d'un régime d'avantages sociaux), montant payé au titre des frais de règlement et dépenses raisonnables, incluant les honoraires d'avocat, réellement et nécessairement encourus en conséquence d'une telle action ou procédure ou de tout appel y afférent.

Les dépenses (incluant les honoraires d'avocat) encourues au titre de la défense dans le cadre d'une action ou procédure civile ou pénale pourront, dans toute la mesure de ce qui est autorisé par la loi, être avancées par la Société préalablement au verdict final d'une telle action ou procédure, sous réserve de la réception d'un engagement, par ou pour le compte dudit directeur ou dirigeant, à rembourser un tel montant, dès lors que, et dans la mesure où il sera finalement déterminé que la personne recevant l'avance n'a pas droit à une indemnisation ou, là où une indemnisation est accordée, dans la mesure où les dépenses ainsi avancées par la Société excéderont l'indemnisation à laquelle elle a droit.

Le droit précité à une indemnisation et à une avance des dépenses ne pourra exclure tout autre droit auquel toute personne, son testateur ou son intestat, pourra prétendre en dehors de cette disposition, à condition qu'aucune indemnisation ne puisse être accordée à ou pour le compte de tout directeur ou dirigeant si un jugement ou toute autre décision finale défavorable au directeur ou au dirigeant établit que ses actes ont été commis en toute mauvaise foi ou ont été le résultat d'une malhonnêteté active et intentionnelle, et ont été décisifs dans la cause d'action ainsi prononcée, ou qu'il a en fait personnellement tiré un profit financier ou tout autre avantage auquel il ne pouvait légalement prétendre. Rien de ce qui est contenu dans la présente disposition n'affectera tout droit à une indemnisation auquel le personnel de la Société autre que les directeurs et dirigeants pourrait prétendre en vertu d'un contrat ou autrement prévu par la loi.

ARTICLE VII

Contrats

Le Conseil d'administration, sauf toute disposition contraire dans les présents Règlements, pourra autoriser tout dirigeant ou agent à conclure tout contrat ou à exécuter et fournir tout acte instrumentaire au nom et pour le compte de la Société, et une telle autorité pourra être générale ou limitée à des instances spécifiques ; et à moins d'y être ainsi autorisé par le Conseil d'administration ou les présents Règlements, aucun dirigeant, agent ou employé n'aura le moindre pouvoir ou autorité de lier la Société par tout contrat ou engagement, ou de donner en gage son crédit ou d'en engager la responsabilité pécuniaire à toute fin ou pour tout montant.

ARTICLE VIII

Budget

Avant le début de chaque exercice fiscal, la Société préparera un budget présentant les revenus et dépenses anticipés de la Société pour l'exercice fiscal à venir, et soumettra un tel budget à approbation au cours de la première réunion des administrateurs du Conseil des Services généraux se tenant après le 1^{er} janvier de l'exercice fiscal de la Société auquel le budget s'applique. La Société développera des procédures relativement à toute approbation ultérieure nécessaire pour les dépenses sortant du cadre et excédant le budget approuvé.

ARTICLE IX

Exercice fiscal

L'exercice fiscal de la Société commencera au 1^{er} janvier et se terminera au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE X

Auditeur

Le Conseil d'administration nommera une fois par an un auditeur qui aura pour fonctions de vérifier les livres de la Société et de préparer et soumettre par écrit au Conseil d'administration un rapport annuel dans les délais exigés par le Conseil d'administration, et de fournir au Conseil d'administration tout autre rapport complémentaire que le Conseil pourra exiger de temps à autre, à sa discrétion.

ARTICLE XI

Modifications

Les Règlements pourront être altérés, modifiés ou abrogés lors de toute réunion des Membres de la Société par un vote aux deux tiers des Membres présents en personne, à la condition qu'un avis concernant la modification proposée soit inclus dans l'avis de convocation à une telle réunion. Le Conseil d'administration n'aura pas l'autorité d'altérer, de modifier ou d'abroger les Règlements.

LES RÈGLEMENTS DE AA GRAPEVINE, INC.

ARTICLE I

Bureaux et cachet

Section 1. Bureaux : Un bureau administratif de cette Société sera situé en tout lieu de la ville de New York que pourra déterminer le Conseil d'administration. La Société pourra établir et maintenir des bureaux dans tout État des États-Unis, toute possession, ville ou village s'y trouvant, et en tout lieu que le Conseil d'administration pourra, de temps à autre, désigner.

Section 2. Cachet : Le cachet de la Société sera de forme circulaire et portera une inscription indiquant la dénomination de la Société, l'année de sa constitution ainsi que les mots « Corporate Seal, State of New York ». La Société pourra à sa convenance altérer et modifier ledit cachet, lequel sera utilisé par toute impression, apposition, reproduction ou autre de son original ou d'un fac-similé.

ARTICLE II

Membres et Réunions des membres

Section 1. Membres : Les Membres de la Société seront des personnes ayant fonction de membres et d'administrateurs au sein du Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes, Inc. (le « Conseil des Services généraux »). Nul ne pourra être élu Membre de la Société ni rester Membre de la Société à moins d'exercer dans le même temps une fonction de membre et administrateur au sein du Conseil des Services généraux.

Section 2. Droits des Membres : Le droit d'un Membre à voter, et tout droit, titre et intérêt que possède un Membre dans ou à l'égard de la Société, ou de ses biens, s'éteindront à la révocation de son statut de Membre.

Section 3. Réunion annuelle : La Réunion annuelle des Membres de la Société se tiendra dans l'État de New York, le jour qui suivra immédiatement la clôture prévue de la Conférence des Services généraux. Comme l'exige la Loi sur les organismes à but non lucratif de l'État de New York (« Not-for-Profit Corporation Law », ou « NPCL »), lors de la Réunion annuelle des Membres, le Conseil d'administration présentera aux Membres un rapport annuel relatif au dernier exercice fiscal achevé de la Société. Ce rapport sera certifié par les experts-comptables indépendants de la Société ou autrement vérifié conformément aux dispositions de la Section 519 de la Loi NPCL, et contiendra au minimum toutes les informations requises en vertu de la Loi NPCL.

Section 4. Avis de convocation à la Réunion annuelle : Un avis écrit indiquant la date, l'heure et le lieu où se tiendra la Réunion annuelle sera signifié, que ce soit en personne, par courrier prioritaire préaffranchi, par télécopieur ou par courriel, dans un délai de dix (10) à cinquante (50) jours avant la réunion, à chaque personne figurant en tant que Membre dans les livres de la Société, et, en cas d'envoi postal, un tel avis sera adressé au Membre, à son adresse personnelle telle qu'elle apparaît dans les livres de la Société, à moins que ledit Membre n'ait déposé auprès du Secrétaire de la Société une demande écrite stipulant que les avis à son attention soient envoyés par courrier à l'adresse désignée dans ladite demande.

Section 5. Réunions spéciales : Des réunions spéciales des Membres, autres que celles prévues par la loi, pourront être convoquées à tout moment par le Président du Conseil de cette Société. Une réunion spéciale pourra être convoquée par des Membres dont le droit de vote exprimé représentera dix pour cent du nombre total de votes susceptibles d'être exprimés lors d'une telle réunion, lesquels pourront demander, par écrit, la convocation d'une réunion spéciale en stipulant le jour et le mois, laquelle aura lieu dans un délai de deux à trois mois à compter de la date d'une telle demande écrite.

Le Secrétaire, à la réception de la demande écrite, avisera rapidement de la tenue d'une telle réunion, ou à défaut d'avoir été émis dans un délai de cinq jours ouvrables après cette réception, un tel avis pourra être signifié par tout Membre ayant signé ladite demande.

Section 6. Avis de convocation aux réunions spéciales des Membres : Un avis écrit indiquant la date, l'heure, le lieu et le ou les objectifs d'une réunion spéciale, sera signifié à chaque Membre, que ce soit en personne, par courrier prioritaire préaffranchi, par fax ou par courriel, dans un délai de dix (10) à cinquante (50) jours avant la réunion, et, en cas d'envoi postal, un tel avis sera adressé à chaque Membre y ayant droit, à son adresse personnelle telle qu'elle apparaît dans les livres ou registres de la Société, à moins que ledit Membre n'ait déposé auprès du Secrétaire de la Société une demande écrite stipulant que les avis à son attention soient envoyés par courrier à une autre adresse, auquel cas il sera envoyé à l'adresse désignée dans ladite demande.

Section 7. Procuration : Un Membre pourra autoriser toute autre ou toutes autres personnes à agir en son nom en qualité de mandataire, en fournissant à cette fin une autorisation écrite, y compris en télécopieur ou par courriel, à la personne qui sera porteuse de la procuration, à condition qu'une telle autorisation par courriel présente toute information permettant raisonnablement de déterminer que l'autorisation par courriel a été autorisée par le Membre. S'il est déterminé qu'une telle autorisation par courriel est valide, les inspecteurs ou, en cas d'absence de tout inspecteur, toute autre personne chargée d'en déterminer la validité, spécifieront la nature des informations sur lesquelles ils se seront appuyés.

Section 8. Quorum : Lors de toute réunion des Membres, une majorité des Membres (présents en personne ou ayant donné procuration) constituera à toutes fins un quorum, sauf disposition contraire dans la loi. En l'absence d'un quorum, ou lorsqu'un quorum est atteint, une réunion pourra être ajournée, de temps à autre, par un vote d'une majorité des Membres présents en personne ou ayant donné une procuration, sans autre avis qu'une annonce au cours de la réunion, et sans qu'il soit autrement nécessaire d'en aviser tout Membre absent. Toute réunion ajournée lors de laquelle un quorum sera atteint pourra traiter toute affaire qui aurait été susceptible d'être traitée au cours de la réunion telle qu'initialement notifiée.

Section 9. Renonciation à l'avis : Lorsqu'en vertu des dispositions de toute loi applicable ou des dispositions du Certificat de constitution ou des Règlements de cette Société, la Société, le Conseil d'administration ou tout comité y afférent, est autorisé à prendre toute mesure après en avoir avisé les Membres, le Conseil d'administration ou les membres d'un comité, ou après expiration d'un délai prescrit, une telle mesure pourra être prise sans avis et avant expiration dudit délai, si, à tout moment antérieur ou ultérieur à l'exécution de cette mesure, toute personne ayant droit à un tel avis ou ayant droit de prendre part à la mesure qui sera prise, ou dans le cas d'un ou de membres, tout mandataire autorisé à cette fin, renonce à de telles exigences. Une telle renonciation à l'avis pourra être signifiée par écrit ou sous forme électronique. Si signifiée par écrit, la renonciation doit être signée par la personne qui la présente, par tout moyen raisonnable, incluant sans s'y limiter un fac-similé de signature. Si signifiée sous forme électronique, la transmission de la renonciation doit s'effectuer par courriel et présenter, ou être soumise avec, toute information permettant raisonnablement de déterminer que la transmission a été autorisée par la personne présentant la renonciation.

Section 10. Ordre du jour : Toute réunion des Membres de la Société aura, sauf décision contraire votée aux deux tiers des Membres présents en personne ou par procuration, l'ordre du jour suivant :

- (a) Lecture du Procès-verbal de la réunion précédente.
- (b) Rapports des Dirigeants.
- (c) Élection des Directeurs (s'il s'agit d'une Réunion annuelle).
- (d) Examen du budget (si nécessaire).
- (e) Communications.
- (f) Affaires en suspens.
- (g) Nouvelles affaires.

ARTICLE III

Directeurs

Section 1. Nombre et élection : L'utilisation de l'expression « l'ensemble du Conseil » renvoie ici au nombre total de Directeurs qui auraient un droit de vote au sein de la Société si aucun poste n'était vacant. Les activités et affaires de la Société seront gérées et contrôlées par un Conseil d'administration composé de sept (7) à dix (10) Directeurs. Le nombre de Directeurs parmi cette fourchette pourra être défini, de temps à autre, par une résolution des Membres, à condition, toutefois, que les Membres n'aient pas le pouvoir de réduire le Conseil d'administration à moins de trois (3) personnes, et qu'ils n'aient pas le pouvoir de diminuer le nombre de Directeurs de manière à écourter le mandat d'un Directeur en place. Si les Membres n'ont pas défini le nombre de Directeurs par une résolution, alors l'ensemble du Conseil se composera du nombre de Directeurs parmi cette fourchette ayant été élus lors de la dernière élection des Directeurs en date.

Au moins quatre Directeurs seront des Membres de la Société, dont deux au moins seront des Administrateurs de Classe B du Conseil des Services généraux, tel que le définissent les règlements du Conseil des Services généraux. Les Directeurs seront élus pour un mandat de un an, dans le cadre de la Réunion annuelle des Membres, et resteront en poste pendant toute la durée du mandat pour lequel ils auront été élus et jusqu'à ce que leurs successeurs soient dûment choisis et éligibles, sauf toute disposition contraire ci-après relativement au comblement des postes vacants. Les Directeurs seront choisis au cours d'une telle réunion par un scrutin à la majorité des voix des Membres votant soit en personne, soit par procuration. Nul individu qui n'est pas un Membre de la Société (autre que l'éditeur) ne pourra être élu pour plus de quatre mandats complets consécutifs comme Directeur de la Société, et s'il n'est pas un Membre de la Société ou l'éditeur, cet individu sera inéligible à tout nouveau mandat en tant que Directeur. Nonobstant toute disposition contraire contenue dans cette Section 1, le Conseil d'administration pourra, par un vote d'au moins les 3/4 de l'ensemble du Conseil, destituer un Directeur pour un motif valable ; et les Membres de la Société, par un vote similaire aux 3/4 de l'ensemble des Membres, pourront destituer un Directeur avec ou sans motif valable.

Section 2. Réunions ordinaires : Lors de la réunion ordinaire du Conseil d'administration, immédiatement après chaque élection annuelle des Directeurs, ces Directeurs nouvellement élus se réuniront au bureau principal de la Société afin de s'organiser, d'élire des dirigeants et de traiter d'autres affaires, et, si un quorum est atteint parmi les Directeurs, aucun avis préalable d'une telle réunion ne sera requis. Le lieu et l'heure de cette première réunion pourront, en revanche, être convenus par un consentement écrit de l'ensemble des Directeurs. Les réunions ordinaires du Conseil d'administration se tiendront aux lieux et aux dates et heures qui seront déterminés par le Conseil d'administration, à condition qu'une réunion ordinaire du Conseil d'administration soit organisée dans la semaine précédant immédiatement chaque réunion trimestrielle du Conseil des Services généraux. Le Conseil d'administration pourra, de temps à autre, ou sur la base d'une projection annuelle de ses besoins en matière de réunions, reporter, différer ou omettre une réunion ordinaire déjà prévue, sous réserve de l'accord d'une majorité du Conseil.

Section 3. Réunions spéciales : Des réunions spéciales du Conseil d'administration pourront être convoquées par le Président du Conseil, et devront être convoquées par le Président du Conseil à la demande écrite d'au moins un cinquième de l'ensemble du Conseil d'administration.

Section 4. Avis de convocation aux réunions : Un avis de convocation à l'ensemble des réunions des Directeurs, sauf disposition contraire aux présentes, sera transmis à ces derniers par courrier postal, télécopieur ou courriel au moins dix (10) jours avant la réunion, mais cet avis pourra faire l'objet d'une renonciation de la part de tout Directeur. Une telle renonciation à l'avis pourra être signifiée par écrit ou sous forme électronique. Si signifiée par écrit, la renonciation doit être signée par la personne qui la présente, par tout moyen raisonnable, incluant sans s'y limiter un fac-similé de signature. Si signifiée sous forme électronique, la transmission de la renonciation doit s'effectuer par courriel et présenter, ou être soumise avec, toute information permettant raisonnablement de déterminer que la transmission a été autorisée par la personne présentant la renonciation. N'importe quelle affaire pourra être traitée lors de n'importe quelle réunion des Directeurs. N'importe quelle affaire pourra être traitée lors de toute réunion où chaque Directeur sera présent, y compris en cas d'absence de tout avis ou de toute renonciation à celui-ci.

Section 5. Participation aux réunions par conférence téléphonique : Relativement à toute réunion du Conseil d'administration ou de tout comité, tout Directeur ou membre d'un tel comité pourra participer à la réunion par conférence téléphonique ou au moyen de tout équipement de communications ou de vidéo-conférence électronique similaire, à condition que toutes les personnes participant à la réunion puissent s'entendre en même temps et que chaque Directeur puisse contribuer à toutes les questions devant le Conseil ou le comité, incluant sans s'y limiter la capacité de proposer, de s'opposer à et de voter sur une action spécifique qui sera prise par le Conseil ou le comité ; une participation par de tels moyens constituera présence en personne à la réunion.

Section 6. Présidence des Réunions : Toute réunion du Conseil d'administration sera présidée par le Président du Conseil ou le Vice-Président du Conseil, ou en leur absence, par un Président du Conseil par intérim choisi par les Directeurs présents.

Section 7. Quorum : À toutes les réunions du Conseil d'administration, une majorité de l'ensemble du Conseil d'administration (sous réserve qu'au moins un des Directeurs présents soit un Membre de la Société) sera nécessaire et suffisante pour constituer un quorum en vue du traitement des affaires, et toute mesure prise par une majorité des Directeurs présents à toute réunion au cours de laquelle un quorum est atteint constituera une mesure prise par le Conseil d'administration, sauf disposition contraire spécifiquement prévue par la loi. Si à toute réunion un quorum n'est pas atteint, une majorité des personnes présentes pourra, de temps à autre, ajourner la réunion sans qu'il ne soit autrement nécessaire d'en aviser tout Directeur absent.

Section 8. Postes vacants : Tout poste vacant au Conseil d'administration se présentant au cours de l'année suite à un décès, une invalidité, une démission, un départ en retraite, une destitution, une inéligibilité ou tout autre motif valable, sera pourvu pour la partie non expirée du mandat par un vote à la majorité des Directeurs restants lors de toute Réunion ordinaire ou spéciale des Directeurs, et tout Directeur ainsi désigné restera en poste jusqu'à la Réunion annuelle des Membres de la Société suivante et l'élection et l'éligibilité du successeur désigné du Directeur. En cas d'augmentation du nombre de Directeurs, cette augmentation aura pour résultat la création de postes vacants au Conseil d'administration à hauteur du nombre qu'elle représente, et lesdits postes vacants seront pourvus par un vote à la majorité des Membres, les nouveaux Directeurs restant en poste jusqu'à la prochaine Réunion annuelle et jusqu'à l'élection et l'éligibilité de leurs successeurs.

Section 9. Pouvoirs : L'ensemble des pouvoirs de la Société, sauf disposition contraire dans les présents Règlements et dans les lois de l'État de New York, seront et sont par les présentes conférés au, et seront exercés par, le Conseil d'administration. L'ensemble des dirigeants, employés et agents, outre l'autorité qui leur sera conférée, ou les devoirs qui leur seront imposés, par ces Règlements, exerceront toute autorité et assureront toute fonction au regard de la gestion de la Société qui pourront être déterminées par une résolution du Conseil d'administration compatible avec les présents Règlements et avec les lois de l'État de New York.

ARTICLE IV

Dirigeants

Section 1. Nombre : Les dirigeants de la Société seront un Président du Conseil, un Vice-Président du Conseil, un Président, un Vice-Président, un Secrétaire, un Trésorier, un Secrétaire adjoint et un Trésorier adjoint, et tout autre dirigeant exerçant des pouvoirs et fonctions non incompatibles avec les présents Règlements et qui pourront, de temps à autre, être désignés comme déterminés par le Conseil d'administration.

Section 2. Élection et éligibilité : Le Président du Conseil et le Président seront élus tous les ans par le Conseil d'administration parmi ses membres, et le Vice-Président du Conseil, le Vice-Président, le Secrétaire, le Trésorier, le Secrétaire adjoint et le Trésorier adjoint seront élus tous les ans par le Conseil d'administration, si le Conseil d'administration le juge opportun, au cours de la première réunion du Conseil d'administration ayant lieu après la Réunion annuelle des Membres de la Société. Nonobstant toute disposition contraire contenue dans cette Section 2, le Conseil d'administration se réservera le droit de destituer à tout moment tout dirigeant de la Société, avec ou sans motif valable.

Section 3. Postes vacants : En cas de poste devenant vacant au sein de la Société suite à un décès, une invalidité, une démission, un départ en retraite, une destitution, une inéligibilité ou tout autre motif valable, les Directeurs pourront élire un dirigeant afin que ce poste soit pourvu, et le dirigeant ainsi élu restera en poste jusqu'à l'élection et l'éligibilité d'un successeur, ou jusqu'à ce qu'il soit relevé de ses fonctions conformément aux dispositions de la Section 2 du présent Article.

Section 4. Le Président du Conseil : Le Président du Conseil présidera lors de toutes les réunions du Conseil d'administration, et approuvera l'ordre du jour de chacune de ces réunions. Le Président du Conseil assurera, en règle générale, l'ensemble des fonctions incombant au poste de Président du Conseil et toute autre fonction susceptible de lui être confiée, de temps à autre, par le Conseil d'administration. Aucun employé de la Société ne pourra occuper le poste de Président du Conseil.

Section 5. Le Président : Le Président aura la responsabilité générale et assurera la supervision des activités et affaires de la Société, et exécutera et assurera toute autre fonction qui pourra, de temps à autre, lui être confiée par le Conseil d'administration. Le Président pourra, conjointement avec le Président du Conseil, un Vice-Président ou le Secrétaire ou le Trésorier, signer et exécuter toute obligation, hypothèque, tout contrat, chèque, billet ou autre titre de créance autorisés au nom et pour le compte de la Société, à l'exception des cas où leur signature et leur exécution seront expressément confiées par le Conseil d'administration ou par les présents Règlements à tout autre dirigeant ou agent de la Société, à condition, toutefois, qu'aucune obligation, hypothèque ou aucun contrat ne soit exécuté sans l'autorité spécifique du Conseil d'administration.

Section 6. Le Vice-Président du Conseil : Dans l'éventualité d'une absence ou invalidité du Président du Conseil, le Vice-Président du Conseil assurera, à tout moment, et de temps à autre, toutes les fonctions du Président du Conseil, et disposera de tout autre pouvoir et assurera toute autre fonction que le Conseil d'administration pourra de temps à autre déterminer, dans la limite autorisée par la loi.

Section 7. Le Vice-Président : Dans l'éventualité d'une absence ou invalidité du Président, le Vice-Président assurera, à tout moment, et de temps à autre, toutes les fonctions du Président, et disposera de tout autre pouvoir et assurera toute autre fonction que le Conseil d'administration pourra de temps à autre déterminer, dans la limite autorisée par la loi.

Section 8. Le Secrétaire : Le Secrétaire assistera à l'ensemble des réunions du Conseil d'administration et des Membres de la Société et en établira les procès-verbaux. Le Secrétaire sera en charge de la transmission et de la signification de l'ensemble des avis de la Société, et pourra signer, conjointement avec le Président du Conseil, le Président ou le Vice-Président, au nom et pour le compte de la Société, tout contrat ou accord autorisé par le Conseil d'administration, et ainsi autorisé par ou ayant reçu l'ordre du Conseil d'administration, le Secrétaire pourra y apposer le cachet de la Société. Le Secrétaire aura la responsabilité de tout livre, document et papier que le Conseil d'administration pourra déterminer, et se verra confier la garde du cachet de la Société. Il pourra être exigé du Secrétaire qu'il verse une caution garantissant l'exécution loyale de ses fonctions, à hauteur du montant et de la nature qui pourront être exigés par le Conseil d'administration. Le Secrétaire assurera, en règle générale, l'ensemble des fonctions incombant au poste de Secrétaire, sous le contrôle du Conseil d'administration, et assurera et exécutera toute autre fonction de secrétariat d'entreprise qui pourra, de temps à autre, lui être confiée par le Conseil d'administration. Par ailleurs, le Secrétaire maintiendra également un registre contenant les noms, par ordre alphabétique, de l'ensemble des personnes qui sont Membres de la Société, indiquant leur lieu de résidence, et un tel registre sera susceptible d'être inspecté, tel que le prévoit la loi.

Section 9. Le Trésorier : Le Trésorier aura la garde de l'ensemble des fonds et titres de la Société soumis à toute réglementation qui pourra être imposée par le Conseil d'administration. Le Trésorier pourra, lorsqu'il est nécessaire ou approprié, endosser, pour le compte de la Société, des chèques, billets ou autres obligations en vue de leur encaissement, et les déposera au crédit de la Société auprès de la ou des banques ou de tout dépôt que le Conseil d'administration pourra désigner. Le Trésorier signera tout reçu et toute pièce justificative pour le compte de la Société, et procédera à tout paiement nécessaire ou approprié devant être effectué pour le compte de la Société, sous le contrôle du Conseil d'administration. Le Trésorier portera régulièrement aux livres de la Société, qu'il devra tenir à ces fins, un compte détaillé et précis de l'ensemble

des sommes et obligations perçues et versées ou encourues par le Trésorier pour le compte de la Société, et présentera à tout moment raisonnable, et sur demande, de tels livres à tout Directeur au sein des bureaux de la Société. Il pourra être exigé du Trésorier qu'il verse une caution garantissant l'exécution loyale de ses fonctions, à hauteur du montant et de la nature qui pourront être exigés par le Conseil d'administration. Le Trésorier assurera, en règle générale, l'ensemble des fonctions incombant au poste de Trésorier, sous le contrôle du Conseil d'administration, et présentera également lors de chaque réunion ordinaire du Conseil d'administration un rapport écrit détaillant les encaissements et décaissements de la Société depuis la dernière réunion du Conseil d'administration, ainsi que l'état financier général de la Société à la date de chaque rapport. Le Trésorier signera, conjointement avec tout dirigeant qui pourra être désigné par le Conseil d'administration, l'ensemble des chèques de la Société et toute lettre de change ou tout billet à ordre émis par la Société, à l'exception des cas où leur signature et leur exécution seront expressément confiées par le Conseil d'administration ou par les présents Règlements à un autre dirigeant ou agent de la Société.

Section 10. Le Trésorier adjoint : Le Trésorier adjoint, en cas d'absence ou invalidité du Trésorier, assurera les fonctions et exercera les pouvoirs du Trésorier. Le Trésorier adjoint, en cas de demande du Conseil d'administration, maintiendra en vigueur une caution conformément aux dispositions de la Section 8 du présent Article. Le Trésorier adjoint, en règle générale, assurera toute fonction qui lui sera confiée par le Trésorier ou le Conseil d'administration, le Président du Conseil ou le Président.

Section 11. Le Secrétaire adjoint : Le Secrétaire adjoint, en cas d'absence ou invalidité du Secrétaire, assurera les fonctions et exercera les pouvoirs du Secrétaire. Le Secrétaire adjoint, en cas de demande du Conseil d'administration, maintiendra en vigueur une caution conformément aux dispositions de la Section 7 du présent Article. Le Secrétaire adjoint, en règle générale, assurera toute fonction qui lui sera confiée par le Secrétaire ou le Conseil d'administration, le Président du Conseil ou le Président.

ARTICLE V

Comités

Section 1. Comités du Conseil : Le Conseil d'administration pourra, de temps à autre, par résolution adoptée à la majorité de l'ensemble du Conseil d'administration, désigner parmi ses membres tout Comité du Conseil qu'il pourra juger approprié. Chacun de ces Comités du Conseil sera constitué d'au moins trois (3) membres du Conseil d'administration, et, dans la limite définie par une résolution, disposera de l'autorité du Conseil, sous réserve des limites prévues par le Conseil d'administration ou par la loi.

Section 2. Comités de la Société : Tout comité autre que les Comités du Conseil, qu'il soit créé par le Conseil d'administration ou par les Membres, constituera un comité de la Société. De tels comités pourront être nommés ou élus de la même manière que les dirigeants de la Société. Les dispositions de la Loi NPCL applicables aux dirigeants s'appliqueront en règle générale aux membres de tels comités.

Section 3. Autorité des Membres et du Conseil d'administration : Des comités pourront être créés, congédiés, éliminés, remplacés, voir leurs pouvoirs élargis ou limités tel que les Membres ou le Conseil d'administration pourront, de temps à autre, le déterminer par une résolution appropriée, mais conformément aux dispositions de la Loi NPCL, aucun de ces comités n'aura autorité relativement aux questions suivantes :

- (a) la soumission aux Membres de toute action nécessitant l'approbation des Membres en vertu de la Loi NPCL ;
- (b) le comblement de postes vacants au Conseil d'administration ou au sein de tout comité ;
- (c) la détermination d'une indemnisation des Directeurs pour leur rôle au Conseil d'administration ou au sein de tout comité, le cas échéant ;
- (d) la modification ou l'abrogation des Règlements ou l'adoption de nouveaux Règlements ;
- (e) la modification ou l'abrogation de toute résolution du Conseil d'administration qui, de par ses propres modalités, ne saurait être modifiable ou abrogeable.

ARTICLE VI

Indemnisation

La Société pourra, dans toute la mesure de ce qui est autorisé par la loi, indemniser tout dirigeant ou directeur de la Société, présent ou passé, ou son ou ses représentants personnels, constitué ou sous la menace d'être constitué partie dans toute action ou procédure civile ou pénale au motif que lui-même, son testateur ou son intestat, occupe ou ait occupé un poste de directeur ou de dirigeant de la Société, ou tout poste au sein de tout(e) autre société, partenariat, co-entreprise, trust, régime d'avantages sociaux ou autre entreprise, à la demande de la Société, contre tout jugement, toute amende (y compris les taxes d'accise imposées à toute personne en lien avec une fonction au sein d'un régime d'avantages sociaux), montant payé au titre des frais de règlement et dépenses raisonnables, incluant les honoraires d'avocat, réellement et nécessairement encourus en conséquence d'une telle action ou procédure ou de tout appel y afférent.

Les dépenses (incluant les honoraires d'avocat) encourues au titre de la défense dans le cadre d'une action ou procédure civile ou pénale pourront, dans toute la mesure de ce qui est autorisé par la loi, être avancées par la Société préalablement au verdict final d'une telle action ou procédure, sous réserve de la réception d'un engagement, par ou pour le compte dudit directeur ou dirigeant, à rembourser un tel montant, dès lors que, et dans la mesure où il sera finalement déterminé que la personne recevant l'avance n'a pas droit à une indemnisation ou, là où une indemnisation est accordée, dans la mesure où les dépenses ainsi avancées par la Société excéderont l'indemnisation à laquelle elle a droit.

Le droit précité à une indemnisation et à une avance des dépenses ne pourra exclure tout autre droit auquel toute personne, son testateur ou son intestat, pourra prétendre en dehors de cette disposition, à condition qu'aucune indemnisation ne puisse être accordée à ou pour le compte de tout directeur ou dirigeant si un jugement ou toute autre décision finale défavorable au directeur ou au dirigeant établit que ses actes ont été commis en toute mauvaise foi ou ont été le résultat d'une malhonnêteté active et intentionnelle, et ont été décisifs dans la cause d'action ainsi prononcée, ou qu'il a en fait personnellement tiré un profit financier ou tout autre avantage auquel il ne pouvait légalement prétendre. Rien de ce qui est contenu dans la présente disposition n'affectera tout droit à une indemnisation auquel le personnel de la Société autre que les directeurs et dirigeants pourrait prétendre en vertu d'un contrat ou autrement prévu par la loi.

ARTICLE VII

Contrats

Le Conseil d'administration, sauf toute disposition contraire dans les présents Règlements, pourra autoriser tout dirigeant ou agent à conclure tout contrat ou à exécuter et fournir tout acte instrumentaire au nom et pour le compte de la Société, et une telle autorité pourra être générale ou limitée à des instances spécifiques ; et à moins d'y être ainsi autorisé par le Conseil d'administration ou les présents Règlements, aucun dirigeant, agent ou employé n'aura le moindre pouvoir ou autorité de lier la Société par tout contrat ou engagement, ou de donner en gage son crédit ou d'en engager la responsabilité pécuniaire à toute fin ou pour tout montant.

ARTICLE VIII

Budget

Avant le début de chaque exercice fiscal, la Société préparera un budget présentant les revenus et dépenses anticipés de la Société pour l'exercice fiscal à venir, et soumettra un tel budget à approbation au cours de la première réunion des administrateurs du Conseil des Services généraux se tenant après le 1^{er} janvier de l'exercice fiscal de la Société auquel le budget s'applique. La Société développera des procédures relativement à toute approbation ultérieure nécessaire pour les dépenses sortant du cadre et excédant le budget approuvé.

ARTICLE IX

Exercice fiscal

L'exercice fiscal de la Société commencera au 1^{er} janvier et se terminera au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE X

Auditeur

Le Conseil d'administration nommera une fois par an un auditeur qui aura pour fonctions de vérifier les livres de la Société et de préparer et soumettre par écrit au Conseil d'administration un rapport annuel dans les délais exigés par le Conseil d'administration, et de fournir au Conseil d'administration tout autre rapport complémentaire que le Conseil pourra exiger de temps à autre, à sa discrétion.

ARTICLE XI

Modifications

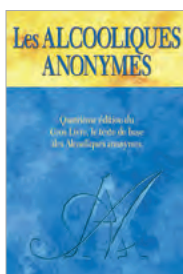
Les Règlements pourront être altérés, modifiés ou abrogés lors de toute réunion des Membres de la Société par un vote aux deux tiers des Membres présents en personne, à la condition qu'un avis concernant la modification proposée soit inclus dans l'avis de convocation à une telle réunion. Le Conseil d'administration n'aura pas l'autorité d'altérer, de modifier ou d'abroger les Règlements.

APPENDICE R :

LISTE PARTIELLE DES PUBLICATIONS DE AAWS ET DE GRAPEVINE

Voici une liste partielle de livres, brochures et autres documents de service que l'on peut se procurer en visitant le magasin en ligne à onlineliterature.fr.aa.org, à laquelle on peut également accéder sur le site Web aa.org. Pour une liste complète des produits de AAWS et Grapevine, consultez le catalogue trilingue offert par le BSG. AAWS publie presque la totalité de ses ouvrages en trois langues : anglais, français et espagnol.

Sur notre programme de rétablissement



Les Alcooliques anonymes

Texte de base décrivant le programme de rétablissement des AA ; en plusieurs formats.

Livre, CD, DVD-ASL, Braille



Les Douze Étapes et les Douze Traditions

Série d'exposés sur les Douze Étapes et les Douze Traditions, par Bill W.; en plusieurs formats.

Livre, CD, DVD-ASL, Braille

Sur le développement de notre Mouvement



Transmets-le

La biographie du cofondateur des AA et le développement du Mouvement.

Livre, CD



Dr Bob et les pionniers

L'histoire du cofondateur du Mouvement et les débuts des AA dans le Midwest.

Livre, CD



Le mouvement des Alcooliques anonymes devient adulte

Bill W. raconte comment les AA ont commencé, comment les Étapes et les Traditions ont évolué, et comment le Mouvement des AA s'est répandu à travers le monde.

Livre, CD

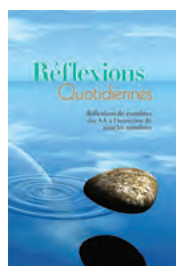
Pour rester abstinent



Vivre... sans alcool!

Ce petit livre pratique démontre à l'aide d'exemples simples comment les membres des AA deviennent et restent sobres un jour à la fois.

Livre, CD



Réflexions quotidiennes

Des membres commentent certaines de leurs citations favorites. Une lecture facile pour chaque jour de l'année.

Livre, CD Braille



Questions et réponses sur le parrainage

L'expérience partagée des AA répond à 34 questions susceptibles d'être posées au sujet du parrainage de rétablissement, de service et de groupe.

Brochure

Sur notre puissance supérieure et les AA



Nous en sommes venus à croire...

Dans ce recueil de 120 pages, des membres nous disent ce que la phrase « nous en sommes venus à croire » signifie pour eux.

Livre, CD



Le mot « Dieu »

Membres agnostiques et athées chez les AA.

Brochure



Différentes avenues vers la spiritualité

Des membres décrivent leur expérience à la découverte d'une vie spirituelle dans la sobriété.

Brochure

Sur les Traditions



Les Douze Traditions illustrées

Basée sur une série du Grapevine, cette brochure présente à la fois l'esprit des Douze Traditions et leur application pratique.

Brochure



Le sens de l'anonymat

Explique clairement ce que l'anonymat signifie à l'intérieur comme à l'extérieur du Mouvement.

Brochure



La tradition des AA et son développement

Cette série d'articles de Bill W. publiés en 1946-47 dans le Grapevine retrace l'évolution des principes assurant l'unité et la croissance des AA.

Brochure

Sur les nombreux visages de l'alcoolisme



L'accès aux AA : des membres racontent comment ils ont surmonté des obstacles

L'expérience de membres des AA qui sont aveugles ou malentendants, qui souffrent de maladies chroniques, sont confinés à la maison ou victimes de lésions cérébrales et qui mènent des vies nouvelles et productives délivrées de l'alcoolisme.

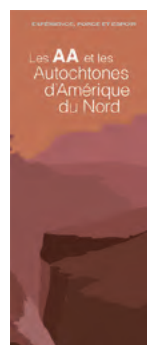
Brochure



Les AA pour l'alcoolique noir ou afro-américain

Ils ont découvert la sobriété et une nouvelle façon de vivre chez les AA.

Brochure



Les AA et les autochtones d'Amérique du Nord

S'adresse aux membres autochtones des AA ; contient également certaines histoires personnelles.

Brochure



Les AA pour l'alcoolique plus âgé — Il n'est jamais trop tard

Huit hommes et femmes racontent comment ils ont découvert les AA après 60 ans ; en gros caractères.

Brochure



Les alcooliques LGBTQ des AA

Des alcooliques LGBTQ partagent leur expérience, leur force et leur espoir et démontrent ainsi que le lien qui nous unit est d'être délivrés de l'alcool.

Brochure



Les femmes des AA

Expérience, force et espoir de 12 femmes qui ont trouvé un nouveau mode de vie chez les AA.

Brochure



Les jeunes et les AA

Dix jeunes — de 16 à 27 ans — racontent comment le programme fonctionne pour eux.

Brochure

Sur le groupe



Le groupe des AA

Ce guide pratique explique comment fonctionne un groupe des AA ; comment fonder un nouveau groupe et comment chaque groupe est relié à l'ensemble du Mouvement.

Brochure



Le trésorier du groupe AA :

Décrit le rôle et les responsabilités du trésorier de groupe.

Brochure



L'autonomie financière : Alliance de l'argent et de la spiritualité

Brochure illustrée en couleurs qui suggère des manières de répartir les contributions du groupe pour soutenir les diverses entités de service.

Brochure



Le RSG : le lien de votre groupe aux AA dans leur ensemble

Pour le nouveau représentant auprès des Services généraux, ce feuillet énumère les responsabilités associées à cette fonction et les sources utiles de renseignements. Pour le groupe : ce qu'il faut garder en tête au moment d'élire un RSG.

Brochure



Liste de contrôle de l'accessibilité

Guide pour aider à réduire le nombre des barrières physiques qui peuvent bloquer l'accès aux réunions des AA.

Documentation de service

Sur les Services généraux



Notre grande responsabilité

Discours choisis de Bill W. à la Conférence des Services généraux, de 1951 à 1970. Intemporels et d'actualité, ces 16 discours sur les AA ouvrent de nouvelles perspectives, dans les mots de Bill W.

Livre



Votre RDR

Décrit les responsabilités du représentant de District auprès de la région.

Feuillet



L'héritage du service chez les AA

Dans cette préface au Manuel du service chez les AA, Bill W. décrit les débuts des Services généraux, l'origine des Traditions et la naissance de la Conférence.

Brochure

Sur la transmission du message



Les AA dans les centres de détention

Informations de base pour les membres qui vont témoigner dans les centres correctionnels.

Brochure



Y a-t-il un buveur à problème dans votre milieu de travail ?

Cette brochure, qui s'adresse autant aux employeurs qu'aux dirigeants syndicaux, décrit succinctement l'aide que les AA peuvent offrir à l'employé alcoolique.

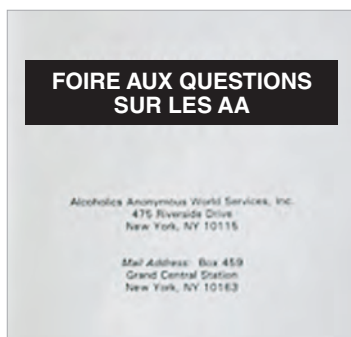
Brochure



Collaboration des membres des AA avec les professionnels

Répond à des questions précises sur la collaboration avec les professionnels et les Traditions des AA.

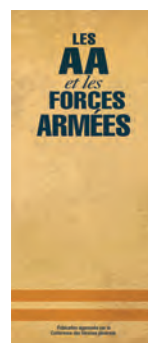
Brochure



Foire aux questions sur les AA

Répond aux questions les plus fréquemment posées par les alcooliques qui cherchent de l'aide et par leurs proches ; en gros caractères.

Brochure en braille



Les AA et les forces armées

Des hommes et des femmes qui font partie des forces armées racontent comment ils ont vaincu leur problème d'alcool avec l'aide des AA.

Brochure

Abonnements



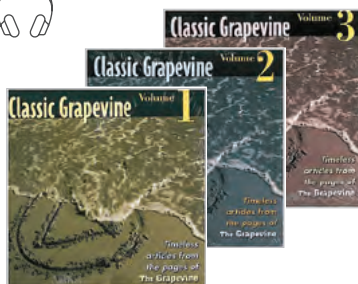
Livres



Livres numériques



Audio



Anciens numéros



Produits dérivés



Espagnol



Français



Abonnements/cartes cadeaux



Visitez aagrapevine.org pour en savoir plus

▼ APPENDICE S :

SERVICES GÉNÉRAUX ET BUREAUX CENTRAUX OU INTERGROUPE

QU'EST-CE QU'UN BUREAU CENTRAL OU UN INTERGROUPE ?

Un bureau central, ou un intergroupe, est un centre de service des AA qui implique une association entre les groupes d'une localité— tout comme les groupes eux-mêmes sont une association d'individus. On forme un bureau central/intergroupe pour remplir certaines fonctions communes à tous les groupes, fonctions qui sont mieux remplies lorsqu'elles sont centralisées. Il est habituellement opéré, dirigé et soutenu par ces groupes dans leur propre intérêt. Son objectif est de les aider à atteindre leur but commun, transmettre le message des AA à l'alcoolique qui souffre encore.

FONCTIONS D'UN BUREAU CENTRAL/INTERGROUPE

L'expérience des AA a clairement démontré l'utilité des bureaux centraux/intergroupes, surtout dans les Régions peuplées. Il y a près de 700 bureaux centraux/intergroupes à travers le monde, qui offrent les services essentiels des AA. Ils constituent un réseau de services et de contacts qui contribuent à transmettre le message des AA. Les suggestions suivantes décrivent les services de base qu'un bureau central/intergroupe pourrait offrir :

- 1. Les demandes d'information sur les AA** — En inscrivant les Alcooliques anonymes dans l'annuaire téléphonique et sur les sites Web appropriés, le bureau central/intergroupe peut recevoir les demandes d'information de ceux qui recherchent de l'aide et soit les diriger vers un groupe des AA de leur localité, où l'on s'occupera de les parrainer, soit demander à un membre du comité de Douzième Étape de les contacter. Plusieurs bureaux locaux des AA ont maintenant leurs propres sites Web.
- 2. Les bureaux** — Le bureau central/intergroupe peut s'installer dans un local bien situé où des travailleurs rémunérés ou des bénévoles coordonneront les services locaux des AA.
- 3. Les listes de réunions et autres publications** — À intervalles réguliers, le bureau central/intergroupe peut publier et distribuer une liste à jour des réunions et d'autres informations sur les services locaux des AA. De nombreux intergroupes/bureaux centraux vendent des publications des AA approuvées par la Conférence pour accommoder les groupes locaux des AA.
- 4. L'échange d'information** — Le bureau de service peut être utilisé comme centre de diffusion et d'échange d'information entre tous les groupes des AA de la localité. Dans le même ordre d'idées, une fonction logique du bureau central/intergroupe consiste à faciliter les « échanges de programmes » entre groupes, où les responsables de tels programmes peuvent se réunir régulièrement pour échanger avec d'autres groupes.
- 5. Comités locaux de l'Information publique (IP) et de la Collaboration avec les milieux professionnels (CMP) en collaboration avec les comités de l'IP et de la CMP des Districts et des Régions** — Le bureau central/intergroupe est le point de contact idéal pour toute personne de la Région qui désire obtenir de l'information sur les AA. Ainsi, les relations des AA avec le public et les professionnels œuvrant dans le milieu de l'alcoolisme sont souvent établies grâce à la collaboration des comités des Services généraux et des bureaux centraux/intergroupes. Pour éviter le dédoublement des tâches et autres difficultés, une bonne communication entre toutes les sections des AA est essentielle. Les Lignes de conduite des AA et les Manuels pour l'IP et la CMP sont disponibles sur le site Web du BSG à www.aa.org.
- 6. Les AA dans les centres correctionnels et les centres de traitement** — Le bureau central/intergroupe peut maintenir le contact avec les groupes en centres correctionnels et en centres de traitement de la localité, en leur offrant de la documentation et les services du programme de contact avant libération, et en trouvant des conférenciers et des visiteurs pour leurs réunions. Quand il existe un comité du correctionnel ou des Traitements pour s'en occuper, le bureau de service peut offrir son aide en collaborant étroitement avec

les hôpitaux locaux et les prisons. Les bureaux centraux/intergroupes qui s'occupent des contacts avec les établissements trouveront les Lignes de conduite des AA et d'autres documents de service sur aa.org pour plus d'information sur la manière d'offrir ces services.

7. Les événements locaux des AA — Un bureau central/intergroupe des AA est l'organisme par excellence pour organiser un dîner annuel des AA, un pique-nique ou un congrès, si les groupes participants le désirent.

8. Les bulletins de nouvelles des AA — Souvent, le bureau central/intergroupe a le mandat de préparer une publication pour distribution périodique aux groupes des AA.

9. L'accessibilité — De nombreux bureaux centraux/intergroupes transmettent des informations sur les groupes qui sont accessibles en fauteuil roulant, ou qui offrent l'interprétation en langage des signes américain (ASL) pour les membres sourds. Certains bureaux possèdent de l'équipement ou du matériel pour communiquer avec les alcooliques mal voyants ou malentendants, confinés à la maison ou souffrant d'une maladie chronique, d'une lésion cérébrale ou d'un handicap moins apparent.

LA COMMUNICATION

La communication est la clé de la collaboration entre le bureau central/intergroupe et le comité régional des Services généraux, le Comité de District et le Bureau des Services généraux des AA. En 1990, la Conférence des Services généraux a insisté sur l'importance de la communication et a recommandé que les délégués établissent et maintiennent le contact avec les bureaux de leur Région pour partager des informations sur la Conférence et assurer que les bureaux centraux/intergroupes aient une voix dans le Mouvement par l'entremise de la structure de service existante.

Essayez de savoir ce qui se passe en vous réunissant de temps à autre avec les membres des comités correspondants dans votre Région. Il est important de partager des idées et de discuter des activités prévues afin d'éviter le double emploi. L'important, ce n'est pas qui fait le travail (le Comité des Services généraux ou le Comité du bureau central/intergroupe de votre Région), mais qu'il soit fait, que quelqu'un soit là pour aider le prochain alcoolique qui aura besoin de nous et de notre Association.

Les bureaux centraux/intergroupes et les comités régionaux des Services généraux ne se font pas concurrence : ils se complètent les uns les autres. Les deux existent pour veiller à l'unité des AA et pour remplir le but premier des AA, qui est de transmettre le message.

En 1986, le premier séminaire AAWS/Intergroupes/Bureaux centraux a eu lieu pour discuter de questions reliées à la distribution des publications, à l'établissement des prix et aux rabais, et aussi pour échanger des moyens de travailler ensemble. Un séminaire a maintenant lieu chaque année. On peut trouver l'histoire des séminaires et d'autres informations à : www.icoaa.org.

De son côté, le BSG cherche aussi à bien informer les bureaux centraux/intergroupes. Comme politique appliquée, le bulletin de nouvelles du BSG, le *Box 4-5-9*, de même que les dernières nouvelles sur les activités des AA et les faits saillants de AAWS sont envoyés à chaque bureau central/intergroupe qui s'est inscrit au BSG. Donc, il est important de ne pas oublier de mettre à jour les affectations du bureau et la liaison avec les bureaux centraux/intergroupes. Le membre du personnel responsable des Services aux groupes est l'agent de liaison avec les intergroupes/bureaux centraux. Vous pouvez communiquer avec les Services aux groupes en téléphonant à (212) 870-3400, ou par courriel à groupservices@aa.org.

LES BUREAUX CENTRAUX/INTERGROUPES ET LE BSG

L'expérience démontre que l'unité mondiale des AA est mieux assurée si les groupes maintiennent leur propre contact direct avec le BSG. Un contact de groupe direct avec le BSG ne remplace pas les services fournis par un bureau de service local, mais il aide le BSG à maintenir un contact plus étroit avec tous les groupes.

Il y a toutefois d'importants secteurs d'intérêt où le contact étroit entre les bureaux centraux/intergroupes et le BSG n'est pas seulement souhaitable, mais nécessaire. Quelques bureaux centraux/intergroupes, par exemple, aiment à recevoir copie des Fiches de renseignements des nouveaux groupes, de façon à ce que les

groupes nouvellement formés puissent être immédiatement inscrits au BSG. Ces fiches, de même que les formulaires pour apporter des changements d'information de groupe, sont disponibles sur aa.org.

Les groupes ne devraient pas penser que, s'ils sont inscrits au bureau central/intergroupe, ils sont automatiquement inscrits au BSG. On invite les nouveaux groupes à envoyer une Fiche de renseignements de groupe directement au Bureau des Services généraux, P.O. Box 459, Grand Central Station, New York, NY 10163, ou par courriel à memberservices@aa.org.

PARTICIPATION DES GROUPES À UN BUREAU CENTRAL/INTERGROUPE

Les centres de services n'ont généralement pas d'autorité en soi ; toute autorité leur est accordée par les groupes participants. Les bureaux centraux/intergroupes sont essentiellement des entités de service des AA « directement responsables envers ceux qu'ils servent », tel que décrit dans la Neuvième Tradition. Les représentants des groupes locaux représentent la conscience des groupes dans les opérations du centre de service. Dans la plupart des cas, un comité du bureau central/intergroupe ou un comité de direction est constitué pour voir à l'administration du bureau de service. Le comité de direction se réunit à intervalles réguliers et expédie les affaires courantes en matière d'orientation générale et de planification. Périodiquement, le comité fait rapport aux groupes ou à leurs représentants sur les problèmes et les réalisations du bureau central/intergroupe. Il est extrêmement important de maintenir un échange bilatéral d'information entre le bureau central/intergroupe et les groupes.

Source : « Lignes de conduite des AA — Bureau central ou Intergroupe » Rév. 9/17

▼ APPENDICE T : BRÈVE HISTOIRE DU GRAPEVINE

En juin 1944, un groupe de six bénévoles entreprit de publier un bulletin à l'intention des AA de New York, mais Bill W. et ses rédacteurs se sont vite aperçus qu'un tel bulletin avait le potentiel d'unifier les groupes largement dispersés tout en renseignant le grand public sur ce nouveau programme.

Dans le premier numéro, Bill écrit : « Que ses rayons d'espoir et ses témoignages éclairent à jamais le cours de la vie des AA et illuminent un jour chaque coin sombre du monde alcoolique. »

Le premier numéro a été envoyé à tous les groupes connus aux États-Unis et au Canada ainsi qu'à tous les membres des AA qui servaient dans les forces armées durant la Deuxième Guerre mondiale. Un an et demi plus tard, Bill W. écrivait aux groupes pour leur demander s'ils voulaient que le Grapevine devienne leur magazine national. Il espérait que ce magazine serait « un miroir, aussi fidèle que possible, de la Voix collective des Alcooliques anonymes », disait-il, « et non la voix d'un seul individu, groupe ou organisation — même celle de notre Bureau central ou de la Fondation alcoolique — bien qu'il doive rester librement associé à la Fondation alcoolique pour assurer sa continuité et sa pertinence. »

Les groupes ont immédiatement adopté le magazine et, dès 1949, on le qualifiait de « magazine mensuel international des Alcooliques anonymes » et les membres l'appelaient leur « réunion sur papier ».

Entre 1944 et 1971, Bill W. publia environ 150 articles et éditoriaux dans le Grapevine, y compris deux séries exposant les principes des Douze Traditions. Bill utilisa également le Grapevine pour lancer sa proposition de changer le rapport entre les administrateurs alcooliques et non-alcooliques du Conseil des Services généraux et pour présenter la Conférence des Services généraux à l'Association. Pour lui, le magazine était le meilleur moyen de communiquer avec les groupes ; et au fil des ans ses articles ont aidé à clarifier et à développer ses idées sur un grand nombre des principes spirituels fondamentaux des AA.

Publié pour la première fois dans l'édition de juin 1947, le Préambule des AA (basé sur l'avant-propos de la première édition du Gros Livre) a été écrit par un rédacteur du Grapevine ; et un grand nombre d'histoires personnelles qui ont paru par la suite dans les deuxième, troisième et quatrième éditions du Gros Livre et dans d'autres livres et brochures avaient d'abord été publiées dans les pages du Grapevine.

En 1986, une Résolution de la Conférence statuait que : « puisque chaque numéro du Grapevine ne peut pas subir le processus d'approbation de la Conférence, la Conférence reconnaît le AA Grapevine comme le journal international des Alcooliques anonymes ». Cette reconnaissance s'étend également à La Viña.



1944



2020

▼ APPENDICE U :

CHEMINEMENT D'UNE IDÉE POUR DEVENIR UN ARTICLE À L'ORDRE DU JOUR

1

Une idée, suggestion, question ou préoccupation ou matière soulevée par un membre des AA, RSG, RDR, membre du comité régional, délégué, administrateur ou membre du personnel du BSG/Grapevine, peut être exprimée ou discutée à l'assemblée du groupe, du District et de la Région, puis être envoyée au

**Coordonnateur
de la Conférence
du BSG**

2

L'idée est étudiée par les membres du personnel du BSG/Grapevine avant d'être acheminée vers le

**Comité
du conseil
approprié**

3

qui peut ensuite transmettre la question au

**Comité de la
Conférence
approprié**

4

lequel se réunit durant la semaine de la Conférence des Services généraux et fait des **recommandations** qui sont présentées dans le Rapport du Comité à la

**Conférence
des Services
généraux**

5

Si la recommandation d'un Comité de la Conférence est adoptée, après discussion en session plénière, elle devient une...
Résolution de la Conférence, qui devient officielle lorsqu'elle est adoptée par le

**Conseil des
Services
généraux**

N. B. : Ce tableau présente un aperçu global du processus.

▼ APPENDICE V :

STIMULER L'INTÉRÊT POUR LES SERVICES GÉNÉRAUX

La plupart des membres des AA s'intéressent avant tout à leur groupe, à leur propre abstinence et à l'aide qu'ils peuvent apporter personnellement à d'autres ivrognes. Ce sont des choses normales. Bien que le travail des Services généraux ait exactement le même objectif — la transmission du message à l'alcoolique qui souffre encore — le lien n'est pas toujours facile ou évident. Il faut généralement stimuler les membres des AA pour capter leur attention — pour leur montrer que le service peut enrichir leur vie et leur 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 n'est pas toujours efficace. Il faut parfois y mettre beaucoup d'efforts pour attirer l'attention des alcooliques, mais, avec un peu d'imagination, 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 se proposent pour aller parler des Services généraux dans les réunions de groupe ou de District. Les ateliers sur les Traditions, les Concepts ou d'autres aspects du service sont souvent très efficaces pour parler du service. Parfois, deux ou plusieurs Districts collaborent pour organiser un événement de service.

Voici l'expérience de deux Régions : « Les membres du comité dirigent des séances d'échange de vues dans leurs Districts et en font rapport à l'assemblée mensuelle. Nous avons créé autant de fonctions que possible pour les RSG et les membres du comité, et nous encourageons les visiteurs à assister à nos assemblées, pour qu'ils voient ce que nous faisons. »

Réunions avec vidéos : « En tout, nous avons projeté les vidéos informatives et de service 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, une Région a besoin de réactiver des Districts ou des groupes devenus inactifs ou non représentés. En général, les Régions encouragent la participation de nombreuses façons, surtout par un contact direct entre les groupes et les dirigeants du District ou de la Région qui les informent sur les activités de service et les occasions de transmettre le message au-delà du niveau du groupe. Il peut aussi y avoir une forme de parrainage entre deux Districts, le District actif partageant son expérience et offrant des suggestions pour « réactiver » la participation parmi les groupes du District inactif voisin.

FONCTIONNEMENT DE LA CONFÉRENCE

Généralement, la Conférence des Services généraux suit les règles du code de procédure *Robert's Rules of Order*, tout en fonctionnant de manière aussi informelle que possible et dans le respect des droits de tous. Il est important de se rappeler que le but de ces règles est de faciliter le travail de la Conférence ; les règles existent pour permettre à la Conférence de faire ce qu'elle doit faire pour mettre en œuvre la volonté de l'association en dégageant une conscience de groupe éclairée. Au fil des ans, la Conférence a adopté quelques exceptions au *Robert's Rules of Order*, qui l'ont aidée à se conformer plus étroitement à l'esprit de la Tradition des AA.

Quorum de la Conférence

Le quorum de la Conférence — les deux tiers de tous les membres inscrits — est requis pour mener les affaires de la Conférence.

Système de comité

Dans la mesure du possible, les questions importantes qui sont discutées à la Conférence sont d'abord passées par le « système de comité ». Cela permet de régler un grand nombre de questions durant la semaine de la Conférence. On encourage les membres à faire confiance au processus. Chaque comité a examiné attentivement les questions qui lui ont été soumises avant de présenter ses recommandations à l'ensemble de la Conférence pour y être soit acceptées, soit rejetées. Les recommandations des Comités de la Conférence deviennent automatiquement des propositions qui ont été déposées et appuyées. On demande aux membres de se retenir de modifier spontanément le travail du Comité ; il n'existe pas de modifications « amicales » dans le *Roberts' Rules of Order*.

Unanimité substantielle

Toutes les questions de politique générale (Résolutions de la Conférence) exigent l'unanimité substantielle, c'est-à-dire une majorité des deux tiers. Toute action, y compris les amendements, touchant une Résolution, ou toute proposition qui pourrait aboutir à une telle action, exige également une majorité des deux tiers. Parce que le nombre de membres dans la salle peut varier à différents moments de la semaine, la mention « majorité des deux tiers » est interprétée comme étant les deux tiers des membres votants de la Conférence qui sont présents, pourvu que le total des votes puisse constituer un quorum de la Conférence.

Opinion minoritaire

Après que l'on a voté sur une proposition, le ou les représentants de l'opinion qui n'a pas prévalu auront l'occasion de prendre la parole et d'exprimer leur position. Si la proposition est adoptée par les deux tiers des votants, un droit de parole est accordé à la minorité. Si la proposition reçoit un vote majoritaire, mais n'est pas adoptée, en l'absence d'une majorité des deux tiers, les membres de la majorité peuvent s'exprimer.

N'oubliez pas que le fait d'accorder le droit de parole aux opinions minoritaires après le vote, quand elles ne peuvent plus être réfutées, est une perte de temps, car cela peut forcer la Conférence à reconsidérer une question qui aurait très bien pu être décidée en premier lieu si elle avait été examinée sous tous ses angles.

Règles générales concernant les débats et le vote

(Approuvées au commencement de chaque Conférence)

- Les membres désirant prendre la parole font la file au microphone et s'adressent au président.
- Chaque personne peut s'exprimer pendant deux (2) minutes.
- Personne ne peut prendre la parole une deuxième fois sur un même sujet avant que tout le monde désirant s'exprimer ait pu le faire une fois.
- Une discussion *complète* d'une recommandation devrait avoir lieu avant chaque vote.
- Tout le monde a le droit d'exprimer son opinion. Toutefois, si quelqu'un a déjà exprimé le même point de vue, il n'est pas nécessaire d'aller au micro pour le répéter.
- L'expérience nous enseigne que les actions prématurées (comme la modification d'une proposition au tout début de la discussion ou une demande de vote hâtive) peuvent détourner l'attention du sujet discuté et, par le fait même, causer de la confusion ou du retard dans les affaires de la Conférence.

Propositions faites durant la Conférence

Pour faire une proposition, venez au micro et adressez-vous au président. Il y a différents types de propositions qui nous aident à dégager une conscience de groupe éclairée. Les règles précises qui les gouvernent sont décrites à la page suivante.

Ajournement d'une proposition

Ajourner une proposition remet la discussion à une date ultérieure durant la même Conférence.

Proposition de renvoi au comité

La proposition de renvoi au comité renvoie une requête ou une proposition au comité du Conseil ou au Conseil sociétaire approprié pour être réexaminée. Une proposition de renvoi au comité doit être appuyée, et elle peut être discutée et modifiée.

Demande de vote

La demande de vote interrompt les débats le temps que les membres de la Conférence décident s'ils vont passer directement au vote ou poursuivre les débats.

Reconsidération

Une proposition voulant qu'on reconsidère le vote ne peut être déposée que par un membre dont l'opinion a prévalu au vote, mais elle peut être appuyée par n'importe qui. Si la majorité décide de reconsidérer le vote, les débats complets, pour et contre, reprennent.

Propositions de l'assemblée

Il est possible qu'une Résolution de la Conférence résulte d'une proposition de l'assemblée adoptée en session plénière, mais toute question qui tombe sous la compétence d'un comité de la Conférence devrait d'abord passer par ce comité de la Conférence, pour que le sujet soit dûment pris en considération. Les propositions de l'assemblée peuvent être faites à tout moment durant la Conférence sauf durant les séances d'échange de vues. Toute proposition de l'assemblée touchant les affaires d'un comité qui n'a pas encore terminé son travail sera considérée comme irrecevable. Quand une proposition de l'assemblée est entendue, celui qui la présente a deux minutes pour donner les raisons qui l'ont motivée, après quoi le président demande s'il y a une proposition voulant que la Conférence refuse de considérer la proposition de l'assemblée.

Refus de considérer une proposition de l'assemblée

La proposition voulant qu'on refuse de considérer une proposition de l'assemblée se fait sans commentaire.

Résumé des procédures de la Conférence

Rappelez-vous que

- Les propositions doivent être faites dans l'ordre au microphone.
- De vous adresser au président.

PROPOSITION		DOIT ÊTRE APPUYÉE ?	SUJETTE À DÉBAT ?	VOTE REQUIS POUR APPROBATION	OPINION MINORITAIRE ENTENDUE ?
Recommandation d'un comité	Présentée dans le rapport du Comité	Automatiquement appuyée	OUI	Deux tiers	OUI
Modification d'une proposition	Une proposition soumise au vote appartient au corps de la Conférence et non plus au comité qui l'a recommandée. On ne demande pas au comité de voter sur la proposition de modification ; toute proposition voulant qu'on modifie une proposition principale dépend de l'approbation de la Conférence.	OUI	OUI	Deux tiers	OUI
Ajournement une proposition	Se fait sans commentaire.	OUI	NON	Majorité simple	NON
Proposition de renvoi au comité	Se fait sans commentaire.	OUI	OUI	Deux tiers	NON
Demande de vote	Se fait sans commentaire.	OUI	NON	Deux tiers	NON
Reconsidération du vote	Ne peut être déposée que par un membre dont l'opinion a prévalu au vote. Aucune proposition ne peut être reconsidérée deux fois.	OUI Peut être appuyée par n'importe qui	NON	Majorité simple	NON
Proposition de l'assemblée	Se fait sans commentaire. Présentée à tout moment durant la Conférence sauf durant les séances d'échange de vues. La proposition doit être soumise par écrit au secrétaire de la Conférence.	OUI	OUI	Deux tiers	OUI
Refus de considérer une proposition de l'assemblée	Se fait sans commentaire. Peut être fait une fois que la personne présentant la proposition de l'assemblée a exposé la raison de sa proposition.	OUI	NON	Deux tiers	NON

INDEX

A.A. World Services, Inc. (A.A.W.S.) (voir aussi, affectations des membres du personnel, 72–75 ; Archives, 77 ; comités, 65–66, 144 ; **éditeurs, A.A.W.S. et Grapevine comme**), 5–6, 39, 71, 72–78 ; Fonds de réserve, 64, 68 ; marques déposées, logos et copyrights, 64, 68, 128 ; nominations et élections, 63, 65, 67, 137 ; publications, liste partielle, 155–159 ; questions d'édition, 65, 75–77 ; questions de nature financière, 63–64, 65, 68, 77, 145, 146 ; Règlements, 139–146

AA font la manchette (voir aussi, **information publique**), 94, 96

AA Grapevine, Inc. (voir aussi, **éditeurs, A.A.W.S. et Grapevine comme**), 39, 71, 79–84, 159 ; comité de la Conférence, 45 ; Grapevine/La Viña (magazines), 5, 22, 45, 63, 66, 79–84 ; marques déposées, logos et copyrights, 22, 64, 77, 83, 128 ; personnel, 80–81 ; publications, liste partielle, 155–159 ; questions de nature financière, 63–64, 66, 150 ; Règlements, 147–154

AA Grapevine, Inc., conseil d'administration, 149–150 ; comités, 149 ; composition, 53, 54, 55, 66–67 ; nominations et élections, 63, 67

accessibilité, 8, 46, 57, 72 ; affectation du personnel (Accessibilité et Communautés éloignées), 72

Actes et statuts (comité de la Conférence), 45

administrateurs, 3, 49–62 ; administrateurs universels (Classe B), 52, 55–56 ; autorité ultime des, 49 ; Classe A et Classe B, 5, 50–56, 57 ; comité de la Conférence des, 45 ; comme position bénévole, 62 ; des Services généraux (Classe B), 52, 54–55 ; durée des mandats, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57 ; énoncé de Mission, Vision et Action, 49–50 ; événements de service spéciaux, participation aux, 61 ; histoire des, 95–96, 99–100 ; nominations et élections, 51–56, 58–59, 60 ; opérations de AA Grapevine, Inc. et, 5, 63, 66, 67, 68, 71 ; opérations de AAWS et, 63–66, 67, 68 ; questions de nature financière, 58, 59, 63 ; Règlements du Conseil des Services généraux, 49, 129–138 ; Séance générale d'échange de vues pour, 60 ; territoriaux (Classe B), 52, 53–54

administrateurs alcooliques (Classe B), 5, 50, 52–56, 57 (voir aussi, **administrateurs**)

administrateurs de Classe A et de Classe B (voir aussi, **administrateurs**), 5, 50–56, 57, 66, 85

administrateurs des Services généraux (Classe B), 52, 54–56

administrateurs émérites, 57

administrateurs non-alcooliques (Classe A) (voir aussi, **administrateurs**), 5, 50, 51

administrateurs territoriaux (Classe B), 52, 53–54

administrateurs universels (Classe B), 52, 55–56

affectations du personnel (voir **Bureau des Services généraux**)

Alcoholics Anonymous (« Big Book »), 68, 93–94, 95

Alexander, Jack, 96

Amos, Frank, 92

anciens délégués (voir **délégués régionaux, anciens**)

anonymat, 23, 36, 98

archives : Archives du BSG, 69, 77 ; Archives historiques du Grapevine, 83 ; comités, 47, 57 ; Région, 22

articles à l'ordre du jour (voir **Conférence, réunion annuelle, articles à l'ordre du jour**)

assemblées (voir aussi, **Conférence, réunion annuelle**) : assemblées régionales, 3–4, 18–20, 25 ; modèles de réunion régionale, 105–106

“autorité ultime”, 3, 7

Bill W. : dans *Le mouvement des Alcooliques anonymes devient adulte*, 64 ; *Douze Concepts des Services mondiaux*, 7, 9, 18, 43, 62, 63 ; et l'histoire du Grapevine, 163 ; « héritage de service chez les AA, L' », 1, 91–100 ; « leadership chez les AA : Un besoin toujours vital, Le » ; « Manuel du Troisième Legs », 2 ; sur le droit de participation, 63 ; sur le rôle de la Conférence, 39 ; *Tradition des AA et son développement, La*, 25 ; 37

Bob, Dr, 10, 92–93, 98

Box 4-5-9 (bulletin), 72, 73, 76, 78

budgets (voir **questions de nature financière**)

bulletins (voir aussi, **publications ; bulletins**) : Région, 22 ; BSG, 76

bulletins (voir aussi, **publications**), 22, 76, 78

Bureau des Services généraux (BSG) 6, 69–71, 98 ; affectations du personnel, 72–74 ; Archives, 77 ; communication, Régions et, 20, 31, 33 ; services de soutien, 74–75 ; soutien financier pour, 69–70, 71, 74 ; visite du, 69, 71

bureaux centraux, 6, 11, 23–24, 71, 73, 78, 160–162

centres de traitement, 46, 57, 72, 156 ; affectation du personnel (CMP/Traitement), 72 ; comités (Traitement et accessibilité), 46, 57 ;

Chipman, A. LeRoy, 96

Collaboration avec les milieux professionnels (CMP), comités, 45, 158 ; affectation du personnel, 72

conseil consultatif de rédaction (AA Grapevine), 81–82

Comités du Conseil, 44–48, 57–59, 65, 104, 132

comités du Conseil des Services généraux, 57–59

communautés éloignées, 46, 57, 61, 72 ; affectation du personnel (Accessibilité et Communautés éloignées), 72

Concepts, Les (voir **Douze Concepts des Services mondiaux**)

Conférence (voir **Conférence, réunion annuelle ; Conférence des Services généraux**)

Conférence des Services généraux (voir aussi, **AA Grapevine, Inc. ; A.A. World Services, Inc.** (A.A.W.S.) ; **administrateurs ; Conférence, réunion annuelle ; Districts ; Régions ; système de comité**), approbation des publications par, 76, 81, 84 ; besoin de, 42–43 ; fonds de réserve, 64, 68 ; formation de, 1, 98–100, 123–124 ; prise de décision, 40–41, 43 ; Statuts de la Conférence, 40, 49, 115–118 ; stimuler l'intérêt pour, 165

Conférence des Services généraux, structure organisationnelle (voir aussi, **administrateurs ; Conférence, réunion annuelle ; délégués régionaux ; Représentants du District auprès de la Région** (RDR), 2, 3–5 ; système de comité, tableau, 104 ; triangle inversé, tableau, 3–5, 103

Conférence, réunion annuelle, (voir aussi, **système de comité**), 39–43 ; déplacements à la, 30, 35, 38 ; implication des Régions, 21 ; membres, vote, 40 ; programme des activités, 35, 39

Conférence, réunion annuelle, articles à l'ordre du jour (voir aussi, **système de comité, Résolutions de la Conférence**), 41–42 ; d'où viennent les questions à l'ordre du jour 12, 17, 41–42, 85, 163 ; rôle des délégués régionaux dans les décisions, 32, 41 ; rôle des RSG dans les décisions, 7, 21, 42

Conférence, réunion annuelle, rôle des délégués (voir aussi, **délégués régionaux**), 19, 34–36, 38, 40 ; décisions sur l'ordre du jour, 32, 42 ; faire rapport au retour de, 36, 42 ; préparation pour, 32, 33, 34–35

Congrès international, 38, 47, 58, 73, 74, 77 ; affectation du personnel, 73 ; comité (Congrès internationaux/Forums territoriaux), 44, 47, 58

congrès, 23, 70 ; (voir aussi, **Congrès Internationaux**)

conscience (voir **conscience de groupe**)

conscience de groupe, 3–4, 7, 39 ; conscience du District, 13–14 ; conscience de la Région, 18–19, 32, 38

Conseil des Services généraux (administrateurs) (voir **administrateurs**)

Conseil des Services généraux, constitution en société, 39, 43

conseils des sociétés (voir aussi, **AA Grapevine, Inc., conseil d'administration**) : directeurs de AAWS, 63, 65–66, 67, 141

contact postal, RSG, 9

coordonnateur de la Conférence (affectation du personnel), 32, 34, 42, 72

copyright (voir **marques déposées, logos et copyrights**)

correctionnel, service en établissement, 45, 58, 73, 76 ; comités du correctionnel, 45, 58 ; affectation du personnel (Correctionnel), 73

décisions sur l'ordre du jour (voir **Conférence, réunion annuelle, décision sur l'ordre du jour ; Résolutions de la Conférence**)

délégués (voir **délégués régionaux ; Conférence, réunion annuelle, rôle des délégués**)

délégués régionaux (voir aussi, **Conférence, réunion annuelle, rôle des délégués**), 32–38, 62, 99–100 ; adjoints, 34, 38 ; anciens, 29 ; faire rapport au retour, 36, 42 ; fonctions et responsabilités, 32 ; mandat et rotation, 34 ; qualités, 33–34 ; RDR et, 26, 32 ; RSG et, 32, 33 ; soutien des, 32, 35 ; vote, 38, 40

dépenses (voir **questions de nature financière**)

directeurs (voir aussi, **AA Grapevine, Inc., conseil d'administration**), A.A.W.S., 63, 65–66, 67, 141 ; services bénévoles des, 62

dirigeants adjoints : délégués régionaux, 34, 38 ; RDR, 14, 16 ; RSG, 11, 12, 20

Districts, 3–4 ; conscience de District, 13–14, 16, 19 ; géographiques, linguistiques, 13

Douze Concepts des Services mondiaux (« **Les Concepts** »), 7, 18, 21, 25, 26, 34, 38, 39, 41, 43, 62, 63, 85

Douze Concepts des Services mondiaux, Les (voir pages C3-C58), 7, 9, 18, 43, 62, 63

Douze Traditions, 101–102

droit de participation, 63

durée des mandats (voir aussi, **nominations et élections**) : AA Grapevine/La Viña conseil consultatif de rédaction, 82 ; administrateurs, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57 ; affectations du personnel, 72 ; comités de la Conférence, 44, 60 ; délégués régionaux, 34 ; directeurs non-administrateurs de A.A.W.S. et de AA Grapevine, 67 ; RDR, 15 ; rotation des services, 17, 107 ; RSG, 8 ; RSG adjoint, 11

éditeurs, A.A.W.S. et Grapevine comme (voir aussi **publications**), 63–66, 75–77 ; Grapevine/La Viña (magazines), 79–84 ; première édition du Big Book, 93–94 ; revenus de, 69, 70 ; Works Publishing, 93, 95

élections (voir **nominations et élections**)

Exman, Eugene, 93

faire rapport, après la Conférence annuelle : fonctions des délégués régionaux, 36, 42 ; fonctions des RSG, 8, 10 11

Fonds de réserve, 64, 68

formulaire de changement d'information de groupe, 113

formulaire de renseignements d'un nouveau groupe, 112

Forums locaux, 61

Forums territoriaux, 47, 58, 61, 73 ; affectation du personnel, 73 ; comités (Congrès internationaux/Forums territoriaux), 44, 47, 58

Fosdick, Harry Emerson, 94

frais de déplacement et logistique : à la Conférence annuelle, 30, 35, 38 ; des délégués régionaux 35 ; coordination, 75 ; des RDR, 16 ; des RSG, 11

Garanties, 18, 39, 43, 117, 121 ; voir aussi, **Douze Concepts des Services mondiaux**

Grapevine/La Viña (magazines) (voir aussi, **AA Grapevine, Inc. ; publications**), 5, 23, 45, 63, 66, 70, 79–84

Gros Livre (*Les Alcooliques anonymes*), 68, 93–94, 95

Groupe des AA, Le (brochure), 107

groupes (voir aussi, **conscience de groupe, Représentant auprès des Services généraux** (RSG), 3–4, 13 ; « autorité ultime de », 3, 7 ; formulaire de renseignements d'un nouveau groupe, 112 ; Formulaire de changement d'information, 113 ; groupes d'attache, 7 ; intergroupes/bureaux centraux, 23–24, 78, 160–162 ;

groupes d'attache (voir aussi, **groupes**), 7

groupes des AA (voir **groupes**)

groupes hospitaliers, 20

groupes carcéraux, 45, 58, 73

« **Héritage du service chez les AA, I'** » (Bill W.), 1, 91–100

Hock, Ruth, 93, 94, 96

Information publique, 46, 59, 73 ; AA font la manchette, 94, 96 ; affectation du personnel, 73 ; comités, 46, 59

Informations sur les AA (bulletin), 76

intergroupes, 24, 160–162

internationaux, services des AA, 1, 58, 71, 73 ; affectation du personnel (International), 73 ; comité du conseil (International), 58

Kennedy, Foster, 94, 98

La Viña (voir aussi, **AA Grapevine, Inc.**), 45, 66

« **Leadership chez les AA : Un besoin toujours vital, Le** » (Bill W.), 37

lignes de conduite (BSG), 78

listes des réunions, sur les sites Web régionaux (voir aussi, **groupes**), 23

logos (voir **marques déposées, logos et copyrights**)

Loners-Internationalist Meeting (bulletin), 76

« **Manuel du Troisième Legs** » (Bill W.), 2

Markey, Morris, 94

marques déposées, logos et copyrights (voir aussi, **publications**), 22, 78 ; AA Grapevine/La Viña, 23, 64, 77, 83, 128 ; A.A.W.S., 64, 77, 128

membres des AA, augmentation du nombre, 95, 96

membres nommés des comités (MNC), 60

messages d'intérêt public, 23

mise en candidature : affectation du personnel, 73 ; comité du conseil, 52–56, 59, 65, 68

Mouvement des Alcooliques anonymes devient adulte, Le, 64, 155

nominations et élections (voir aussi, **durée des mandats**) : administrateurs, 51–56, 60 ; à la Conférence annuelle, 39, 44, 47 ; affectation du personnel, 73 ; assemblées d'élections, 105 ; comité régional, 31 ; comités du conseil, 60 ; délégués régionaux, 32, 120 ; directeurs de AA Grapevine, 63, 67 ; directeurs de A.A.W.S., 63, 65, 67, 137 ; histoire des débuts de la Conférence, 99 ; Procédure du Troisième Legs, 110–111 ; serviteurs de confiance, remplacer les “inactifs,” 107 ;

Oursler, Fulton, 94

parrainage de service, 9–10 ; délégués régionaux, 32 ; RDR, 16, 17

Partages derrière les murs (bulletin), 76

politiques et admissions (comité de la Conférence), 46

Procédure du Troisième Legs, 27, 54, 56, 105, 110–111

profession médicale, 98 ; groupes hospitaliers, 20 ; centres de traitement, 46, 57, 72, 160

propositions de l'assemblée à la Conférence, 41, 48

publications (voir aussi, **AA Grapevine, Inc. ; Bill W. ; éditeurs, A.A.W.S. et Grapevine comme ; marques déposées, logos et copyrights**), affectation du BSG, 73 ; affichées sur les sites Web régionaux, 23 ; Big Book, 68, 93–94, 95 ; Box 4-5-9, 72, 73, 76, 78 ; bulletins, 22, 72, 73, 76, 78 ; comités, 46, 58 ; envois postaux et expédition coordonnés, 75 ; Grapevine/La Viña (magazines) 5, 23, 45, 63, 66, 70, 79–84 ; liste partielle, 155–159 ; RSG et, 8, 9, 12, 15 ; processus d'approbation, 76, 81, 84 ; RDR et, 15, 17 ; ventes, 6

Questions de nature financière, 6, 12 ; administrateurs et, 58, 59, 63 ; comités, 45, 58, 59, 63 ; dons testamentaires, 71 ; Fonds de réserve, 64, 68 ; frais de déplacement, 11, 16, 30, 35 ; premiers problèmes financiers, 92–93 ; soutien du BSG, 69–70, 71, 74

quorum, aux réunions du Comité régional, 31

rapport final de la Conférence, 42

rapport trimestriel du BSG (bulletin), 76

régime de retraite des employés, 59

Régions, 18–25 ; activités et fonctionnement, 20, 21–23, 25, 105–106 ; assemblées régionales, 3–4, 18, 19–20 ; cartes, 88–89 ; changements de limites territoriales, nouveau District, 108–109 ; conscience régionale, 18–19, 26, 28, 32, 38 ; limites géographiques, 25, 88–89, 108–109 ; modèles de réunions, 105–106 ; système de comité, 26–31 ;

Règlements : AA Grapevine, Inc., 147–154 ; A.A. World Services, Inc., 139–146 ; Conseil des Services généraux, 49, 129–138

Représentant du District auprès de la Région (RDR), 4, 13–17 ; Formulaire de changement de RDR, 114 ; RSG et, 9, 13, 14, 15

Représentant auprès des Services généraux (RSG), 3–4, 7–12 ; à l'assemblée régionale, 19–20 ; délégué régional et, 32, 33 ; RDR et, 15 ; RSG adjoint, 11, 12

représentants du Grapevine/La Viña, 83

Résolutions (voir **Résolutions de la Conférence**)

Résolutions de la Conférence, 5, 34, 39, 40, 41, 43, 48 ; propositions de l'assemblée, 41, 48

ressources humaines pour les employés du BSG, 74

réunion annuelle (voir **Conférence, réunion annuelle**)

Réunion des Amériques (REDELA), 61

Réunion mondiale des Services, 61, 73

Rockefeller, John D., Jr., 92–93, 94

Rockefeller, Nelson, 94

rotation, Principe de la, 17, 29, 107 (voir aussi, **durée des mandats**)

séance générale d'Échange de vues, 60

services aux groupes (affectation du personnel), 74, 161

Services généraux, définition de l'expression, 2–3, 6

serveurs de confiance « inactifs », 107

sites Web, 23 ; AA Grapevine (aagrapevine.org), 23, 81, 82 ; BSG (aa.org), 11, 23, 65, 74, 78, 80 ; régionaux, 19, 23, 30

sources d'information pour les RSG, 9–10, 11

Statuts de la Conférence, 49, 115–122

système de comité, 40, 41, 62, 104 ; A.A.W.S., 65–66 ; comités de la Conférence, 44–48 ; comités du conseil, 57–59, 62, 104, 136 ; nominations et élections, 31, 44, 47, 60 ; RDR et, 14 ; Règlements de AA Grapevine, 149

Tiebout, Harry, 98

Tradition des AA et son développement, La (Bill W.), 25

traductions (des publications des AA), 58, 65, 72, 77

« Triangle inversé », tableau, 3–5, 103

votes et prises de décision, 25 ; administrateurs, 54, 57, 135–136 ; « autorité ultime » 3, 7, 49 ; délégués régionaux, 38 ; droit de participation, 63 ; Procédure du Troisième Legs, 110–111 ; RDR, 14, 17 ; RSG, 12 ; Statut de la Conférence au sujet de, 115–122

Works Publishing, actions de, 93, 95

LES DOUZE CONCEPTS DES SERVICES MONDIAUX

par Bill W.



*Adoptés par la 12^{ème} 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

Adresse postale :
P.O. Box 459
Grand Central Station
New York, N.Y. 10163

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.

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 serviteurs 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 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.
- 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	C3
II	Les groupes des AA ont délégué l'autorité administrative et fonctionnelle totale à leur Conférence et ses entreprises de service	C6
III	Le « Droit de décision » permet un réel leadership	C9
IV	La participation est la clé de l'harmonie.....	C12
V	Le « Droit d'appel » et de « Pétition » protègent les minorités et les assurent d'être entendues	C16
VI	La Conférence reconnaît la responsabilité administrative principale des administrateurs	C19
VII	Comment les droits légaux des administrateurs sont reliés aux droits traditionnels de la Conférence	C21
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.....	C24
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	C27
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	C33
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	C37
XII	La base spirituelle des Services mondiaux des AA « L'article 12 » des Statuts de la Conférence.....	C48

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'empresser 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 structuraux 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 serveurs 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 équipement 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 avons 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 uns 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 abstinents 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 conseilleraient 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 devions 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 devions 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 fidéicommiss 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.

Malgré cela, le Dr Bob et moi avions 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'adviendrait-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 avions 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.

*Works Publishing, Inc., a plus tard été renommée A.A. Publishing, Inc. Aujourd'hui, A.A. Publishing est une division de A.A. World Services, Inc.

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 serviteurs 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 messenger.

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 irréfléchies 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 approbateurs ; 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 sortent trop du droit chemin, 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.
- B.** 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*.
- C.** 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.
- D.** 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 envers les 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 remettent 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 alcolos, 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 *supprimerait 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 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'ils 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..

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 structuraux. 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 neuf.

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 d'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 rappeler 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 reniions 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 serveurs 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 rapports 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.

* Voir le Huitième Concept pour la définition des pouvoirs et activités des Administrateurs.

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 des 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 2017, les recettes du Conseil des Services généraux d'A.A. World Services, Inc. et du AA Grapevine, Inc. se chiffraient à environ 25 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 administrateurs 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 :

- A.** 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.
- B.** 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.
- C.** 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.,¹ 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 pouvions 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 ville² 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 se 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 A.A. World Services, Inc. et AA Grapevine, Inc. sont aujourd'hui des corporations des membres ; leurs membres sont les administrateurs.

A.A. World Services (Les services mondiaux des AA) a été incorporée en tant que société à but non lucratif en 1962 ; AA Grapevine a été incorporée en tant que société à but non lucratif en 1971.

² En 2018, 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 serviteurs 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 politicien, 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 démordre 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 sotte 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 devions sacrifier les avantages immédiats à la sécurité à long terme.

Pour l'anonymat, ce fut la même chose. Quelques manquements publics nous avaient semblés 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 banquier 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 serveurs 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'appropriier 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.

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 pseudo-autorité 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 pourrions maintenir un juste et harmonieux équilibre fonctionnel entre les deux.

¹ Dans les années qui ont suivi ces remarques de Bill sur le Comité de politique générale (voir aussi page C40), 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.

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 longtemps 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 connaîtrons 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 du 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 avions 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 — 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.²

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 activités.⁴

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'administration.⁵

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 continuels. 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.*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.⁷

Un directeur général de fait devrait toujours être à son travail ; ceci est impossible pour les nôtres. Peut-être un jour pourrions-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 exceptionnel 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.

* Les finances du GV s'étant considérablement améliorées, un rédacteur rémunéré à temps partiel a été embauché au début de 1962.

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.** 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.⁸

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 conventionnel : 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 l'ego. 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 devions 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. *'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'administration.⁹ 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 remplacions 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 nature.¹⁰

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/Traitement et Accessibilité, Conférence des Services généraux, Archives, Congrès international et Forums territoriaux, 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 45.

³ AA World Services et Grapevine sont maintenant des sociétés avec membres participants ; les membres en sont les administrateurs. A.A. World Services (Les services mondiaux des AA) a été incorporée en tant que société à but non lucratif en 1962 ; A Grapevine été incorporée en tant société à but non lucratif en 1971.

⁴ Le conseil d'administration des AA World Services, Inc. comprend maintenant neuf directeurs : 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 neuf 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. 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 66ème 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 que 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 rétablis.¹ 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 généraux.² 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 devions 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 serviteurs 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, garantit 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 règne 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 châtiments 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 châtimement 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 châtimement 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 retrouvent 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 devrons nous en remettre surtout aux pressions de l'opinion des AA et de l'opinion publique. Et, à cette fin, nous devrons 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 conséquent, 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 du 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 retrouvaient 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 pensions que l'existence de ces moyens légaux pourrait s'avérer très dissuasive.³

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 pensée. »⁴

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.

¹ En 2020, environ un sur dix-sept mille aux É.-U. et au Canada.

² Au 31 décembre 2019, l'actif net du Fonds de réserve (excluant les provisions pour les bénéfices de retraite) atteignait 18 126 339 \$ et équivalait à 9,2 mois des 21 171 800 \$ de dépenses de fonctionnement récurrentes. En 2018, l'actif net équivalait à 9,6 mois des dépenses de fonctionnement.

³ Toutefois, le nom Alcooliques anonymes et l'abréviation AA ont tous été déposés en 1972.

