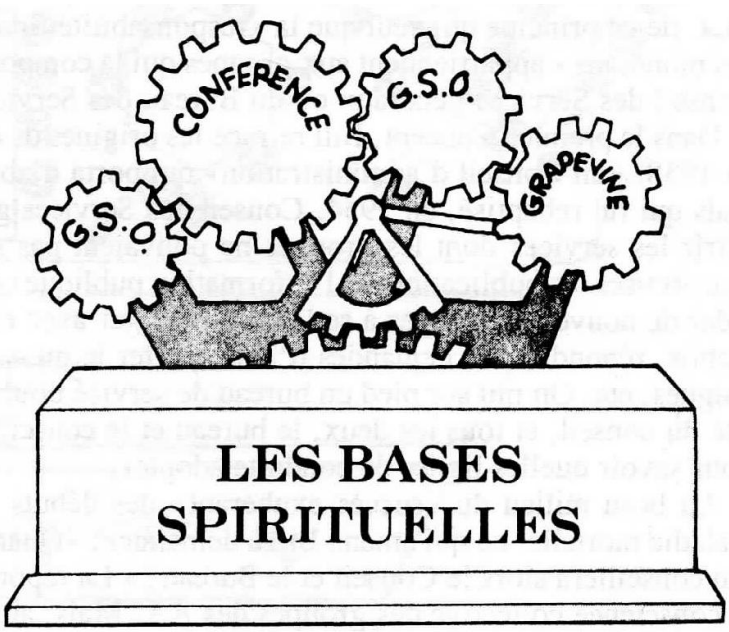
RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE



GROUPE DE RÉFLEXIONS SUR

LES 12 CONCEPTS DES SERVICES MONDIAUX

Documents de références :
Le manuel de service chez les AA
et
Les douze concepts des services mondiaux
par Bill W.
Les douze concepts illustrés
Le langage du coeur
Partages d'expérience
(en italique, textes reproduits avec autorisation de AAWS. Inc.)

(avec synthèse de Paulette N., groupe AA sur la Roche-sur-Yon, des compléments ont été apportés par le groupe de réflexions)

TABLE DES MATIÈRES

Page 4 **Notre dernière grande décision - 1955.**

Page 5 **Introduction :**
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.

Page 6 **Les droits traditionnels.** Concepts de 1 à 5

Page 7 **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.

Page 10 **Deuxième concept** : Les groupes des AA confirmèrent, en 1955, les statuts permanents de leur conférence des services généraux; ils déléguèrent 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.

Page 12 **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.

Page 14 **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.

Page 16 **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.

Page 19 **Les droits légaux**. Concepts de 6 à 11. La juste place du Conseil des Services Généraux.

Page 20 **Sixième concept :** Notre conférence des services généraux, au nom d'AA dans son ensemble, 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.

Page 23 **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.

Page 26 **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.

Page 29 **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.

Page 32 **Dixième concept :** A 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.

Page 34 **Onzième concept :** Les administrateurs, qui ont la responsabilité finale de la gestion du service mondiale 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.

Page 38 **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 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 ne 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.

Pour inventaire de groupe ou d'un comité :

Page 41 **Liste de contrôle des traditions**, tirée de AA Grapevine

Page 47 **Liste de contrôle des concepts**

"Ceci n'est pas un document de plus, mais un document exhaustif qui essaie de réunir des références aux textes existants et des réflexions sur les concepts. Ce document n'apporte pas de réponses aux questions posées. C'est à chaque groupe d'y apporter ses expériences. Pour ceux qui désirent approfondir les concepts, nous vous suggérons le" manuel du service chez les AA et les douze concepts des services mondiaux".

NOTRE DERNIERE GRANDE DECISION – 1955

Bill W, Juin 1954,

"L'an prochain, le 10 juin 1955, nous célébrerons le vingtième anniversaire des AA. Mais ce ne sera pas tout puisqu'en 1955, notre mouvement prendra, je crois, sa dernière grande décision au sujet de sa forme et de sa composition définitives.

Quelle sera exactement cette grave décision?

En avril cette année, la conférence des services généraux s'est réunie à New York pour sa quatrième et dernière rencontre expérimentale.

Comme le savent la plupart d'entre nous, la conférence est un instrument qui nous permet d'espérer que le mouvement, dans le monde entier, sera bientôt capable d'assumer la direction et le plein contrôle de l'ensemble de ses services et de ses principales entreprises, depuis longtemps, le pivot de tous ces services essentiels est notre fondation, notre bureau des services généraux et nos maisons de publication, AA Publishing et AA Grapevine.

Dans le cadre d'une expérience de quatre ans pour diriger le mouvement par l'entremise de sa conscience collective, des délégués de tous les états américains et de toutes les provinces canadiennes se sont réunis avec nos administrateurs et les membres du personnel, ici à New York, afin de déterminer si le mouvement tout entier peut vraiment fonctionner et prendre désormais en main en toute sécurité notre troisième legs des services.

Nous qui avons vu avec anxiété notre conférence naissante faire ses premiers pas, nous qui l'avons vue prendre forme, se développer et se renforcer, nous avons aujourd'hui totalement confiance. Nous croyons que fermement reliée à d'autres conférences semblables dans tous les pays éloignés, notre conférence pourra garantir, de façon absolue, la survie, l'unité et le fonctionnement des AA dans le monde entier.

Nous sommes absolument certains que le nouveau phare des services pourra résister à toutes les tempêtes et à tous les périls qui peuvent surgir au cours des années. Pour la première fois, nous sommes sûrs que le mouvement est à l'abri et en sécurité.

Par conséquent, le grand événement, de 1955 sera notre décision de faire de cette nouvelle conférence des services généraux une partie intégrante permanente de la vie des AA. Cette étape irrévocable marquera l'achèvement de la structure des AA, le rétablissement, l'unité et maintenant le service. Elle maquera le jour où nous déclarons devant Dieu et devant les hommes que nous sommes pleinement responsables et adultes.

Notre troisième et dernier legs, celui du service, passera des mains des anciens, comme Dr Bob et moi, à vos mains, à vous qui êtes les Alcooliques Anonymes d'aujourd'hui et de demain.

Voilà pourquoi l'année 1955 sera si importante. Elle marquera le jour de notre vingtième anniversaire et de la dernière décision des AA."

(*Le Langage du Coeur, page 144, 145)*

INTRODUCTION

... *"Les douze Concepts des services mondiaux qui seront décrits dans le manuel du service chez les AA et les douze concepts des services mondiaux par Bill W. 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...*

...Etant 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 agrégée que pour les Douze étapes et les Douze traditions de 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...

...Il serait grandement souhaitable que ces douze concepts s'ajoutent à notre "manuel du troisième Héritage des services mondiaux AA" et qu'ils s'avèrent un guide de travail fiable dans les années à venir"...

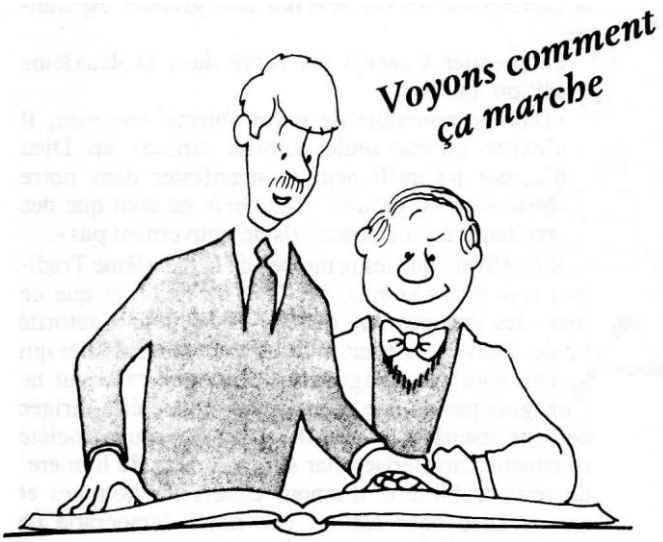
(manuel du service, édition 2008 - 2009, introduction Concepts, page 3 et 5)

Explication, par Bill W., des principes spirituels sur lesquels reposent la structure AA et le fonctionnement des différentes parties entre elles :

Au fil des ans, AA a grandi et les quelques groupes du début sont devenus des centaines, puis des milliers. Très tôt, on mit sur pied la "Fondation alcoolique" (1938) rebaptisée plus tard le "Conseil des services généraux".(1954) Puis le Dr Bob étant décédé (16 novembre 1950) et bill devant lui-même faire face à sa fin prochaine, ce fut une conférence des services généraux qui prit la relève de l'autorité jusque-là assumée par les cofondateurs. Entre-temps, les modestes activités de publications et de service étaient devenues plus considérables et avaient pris de l'importance pour l'association et l'on publiait mensuellement une revue appelée AA Grapevine.

Il ne faut pas s'étonner, dans ces conditions, qu'il y ait eu de la confusion quant au rôle que devait jouer chacune de ces entités, aux liens qui les unissaient au leadership et aux droits et devoirs de chacune. Bill lui-même prit parfois part à ces tiraillements, ce qui l'amena à considérer la nécessité de "mettre par écrit" ses concepts à lui concernant le "pourquoi" de la structure tout entière , les leçons à tirer de l'expérience, les relations entre les éléments de la structure et , par-dessus tout, les principes spirituels. Ce n'est pas par hasard que dans les publications approuvées par la conférence des services généraux, les douze concepts de service mondial

sont le seul document qui porte la mention de l'auteur : "par Bill W."



Tels qu'ils ont été rédigés par Bill, les douze concepts forment un mélange. Ainsi, les ***concepts 3, 4, 5, 9 et 12*** *traitent de* ***principes spirituels****, alors que les autres, bien qu'ils soient empreints de spiritualité, sont consacrés à la description des liens entre les différents éléments de la structure de service et de leur fonctionnement les uns par rapport aux autres.*

Si ce sont des réponses ou des conseils que vous cherchez , consultez le texte intégral des douze concepts de service mondial.

(Les Douze concepts illustrés, 1ère page

LES DROITS TRADITIONNELS
CONCEPTS DE 1 À 5

DECOULENT DIRECTEMENT DE L'HISTOIRE DU MOUVEMENT A.A. SOIT 20 ANS D'EXPERIENCE ET D'HISTOIRE.

Nous ne sommes pas des champions dans l'art de nous accommoder avec les autres.

Une structure dans laquelle peut travailler de façon adéquate et avec le minimum de friction.

Les rapports entre les membres doivent éviter les conflits au maximum.

CHAQUE SERVITEUR DOIT SAVOIR :

-QUEL EST SON ROLE

-COMMENT IL CONVIENT DE LE REMPLIR

POUR UNE MEILLEURE EFFICACITE

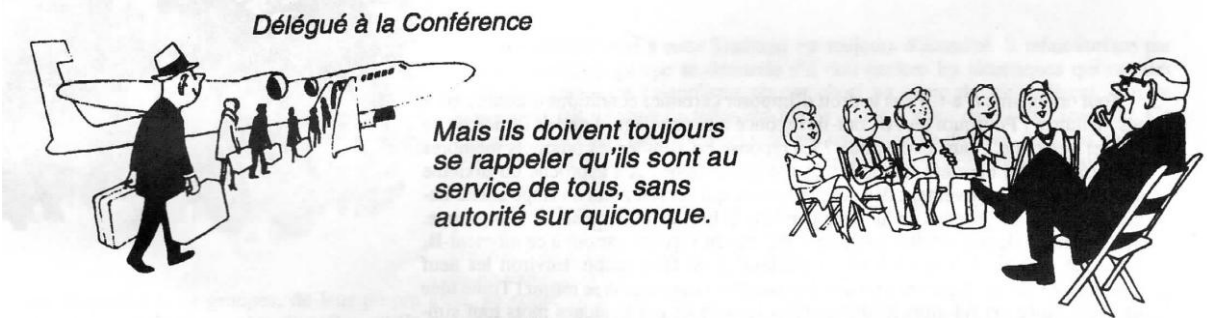
POUR L'HARMONIE DES RELATIONS

IL EST IMPORTANT DE NE JAMAIS OUBLIER :

- La structure ou l'entité dont il est question.
- l'histoire dont celle-ci est issue , les temps héroïques de Bill et Bob.
- Le premier transfert en 1955 qui donne la relève aux GROUPES.

LA 2ème TRADITION EST LA REGLE VIVE DE TOUT NOTRE PROGRAMME

"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".



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 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.*** *A cette occasion, je transmis, au nom du Dr Bob, des administrateurs et des anciens dirigeants d'AA, la responsabilité des servies mondiaux à notre association tout entière".*

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 6)

Dans ce premier concept, Bill retrace les origines de ce principe. On commença par créer, en 1938, un conseil d'administration" qui porta d'abord le nom de" fondation alcoolique", mais qui fut rebaptisé, en 1954, "Conseil des services généraux".

(Les douze concepts illustrés, premier concept)

le 1er concept évoque le transfert de l'autorité ultime vers les groupes.

CONSCIENCE COLLECTIVE ET HARMONIE

A.A. est une société spirituelle caractérisée par suffisamment d'AMOUR , de RESPONSABILITE de LUMIERE envers les hommes et envers Dieu pour être assurée d'une DEMOCRATIE qui fonctionne.

LA REPONSABILITE FINALE ET L'AUTORITE ULTIME REVIENT AU GROUPE, après 17 ans de mise en place

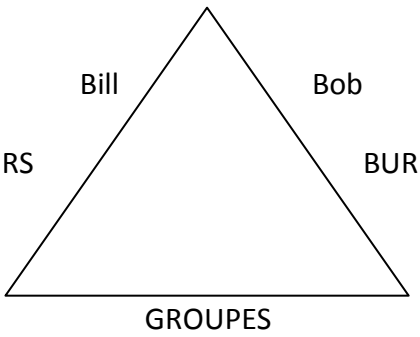
AVANT LE CONGRES DE ST LOUIS 1955

Les Administrateurs étaient opposés à ce partage de l'autorité avec les groupes qui les auraient obligés à rendre des comptes et trouvaient cela, très risqué.

Ce sont eux qui représentaient A.A. aux yeux de la société.

LA FONDATION ALCOOLIQUES ANONYMES

ADMINISTRATEURS



"...En 1948, on apprit que le Dr Bob souffrait d'une maladie mortelle (décédé le 16 novembre 1950). 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 à toutes fins utiles inconnus et le mouvement qu'ils servaient...
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 le 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 du trouble ou de la dépense, nous devions convoquer une conférence des services généraux AA et lui confier la garde permanente de nos services mondiaux..."

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 7, 8)

MAIS LA 2ème TRADTION ENTRE EN JEU malgré de grandes oppositions

Les Traditions avaient pourtant été pleinement acceptées en 1948 au congrès de Cleveland.

Aujourd'hui les GROUPES détiennent la RESPONSABILITE SUPREME et l'AUTORITE FINALE de nos Services mondiaux.

LA PYRAMIDE S'INVERSE les principes de base deviennent clairs comme de l'eau de roche
les groupes doivent détenir l'autorité ultime . Nos chefs ne sont investis que de responsabilités déléguées.

LE PREMIER CONCEPT(District de Bruxelles-Est)

" La responsabilité définitive et l'autorité suprême des Services Mondiaux A.A. devraient toujours reposer sur la conscience collective de toute la Fraternité"

Nous nous apercevons que la communication entre les groupes existe peu. De ce fait, il est vital d'organiser une réunion d'échanges dans le but d'améliorer les moyens servant à la transmission du message.

Notre Conférence est l'autorité ultime par laquelle les groupes répondent aux groupes. Il va de soi que les recommandations de la conférence sont les lignes de conduite à suivre.

En toute logique, il est nécessaire que les comités et les bureaux travaillent dans le sens des dites recommandations. (résolutions)

Le service est un droit pour chaque membre. Il aide à son rétablissement et à celui de l'autre.

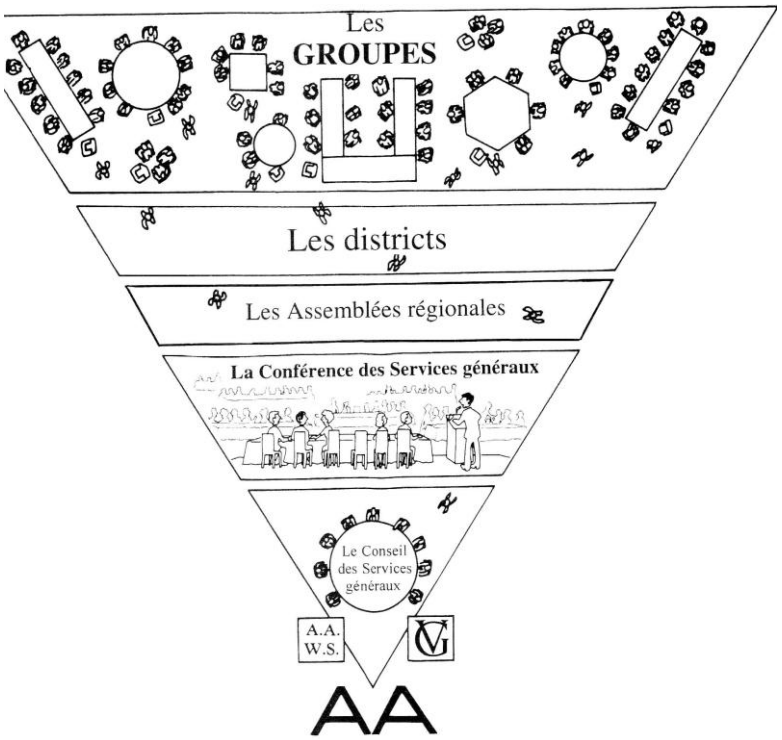
Le service nous a permis de nous prendre en mains, de connaître un réveil spirituel, d'abord au sein du mouvement, ensuite, nous avons essayer de l'appliquer dans la vie quotidienne.

"...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 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 d'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 AA, la preuve avait été faite que nous pouvions survivre à de grandes tensions et agitations. Mais pourrions-nous nous permettre un arrêt du coeur à notre centre mondial ...?

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 6)

C'est au congrès international de Saint-Louis, en 1955, que les groupes assumèrent cette responsabilité. A cette occasion, je transmis, au nom du Dr Bob, des administrateurs et des anciens dirigeants d'AA, la responsabilité des servies mondiaux à notre association tout entière. (Bill W.)

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 6)



Liste de contrôle des concepts.

Concept 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.

· Y a-t-il un représentant auprès des Services généraux (RSG) dans votre groupe ? Ai-je le sentiment que mon groupe fait partie de l'ensemble du Mouvement et est-ce que les décisions et les résolutions de notre groupe le reflètent ?

· Tenons-nous à intervalles réguliers des réunions de conscience de groupe pour encourager chacun à participer

· Cette conscience est-elle transmise aux réunions du district, de la région ou de l'intergroupe local ?

· La conscience de groupe des Alcooliques anonymes fonctionne-t-elle dans mon groupe d'attache ?

· Dans ma région ?

· Où nous situons-nous dans le triangle inversé des AA ?

· Sommes-nous prêts à faire le nécessaire pour s'assurer que notre démocratie des services mondiaux agira efficacement sous toutes conditions ?

DEUXIÈME CONCEPT

LES GROUPES DES AA CONFIRMÈRENT, EN 1955, LES STATUTS PERMANENTS DE LEUR CONFÉRENCE DES SERVICES GÉNÉRAUX; ILS DÉLÉGUÈRENT 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 12 DES STATUTS, LA VOIX RÉELLE ET LA CONSCIENCE EFFECTIVE DE NOTRE SOCIÉTÉ TOUT ENTIÈRE.

CONSCIENCE COLLECTIVE ET HARMONIE

C'est le SACRIFICE de son autorité et de sa responsabilité en faisant CONFIANCE

"...Mais s'il ne s'agissait que de responsabilité et d'autorité ultime des Groupes 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 d'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 note structure active de service. C'est ce que sous-entend clairement la deuxième tradition d'AA..."

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 10)

LES DEUX SORTES D'AUTORITE ET DE RESPONSABILITES ENONCEES DANS CE 2ème CONCEPT:

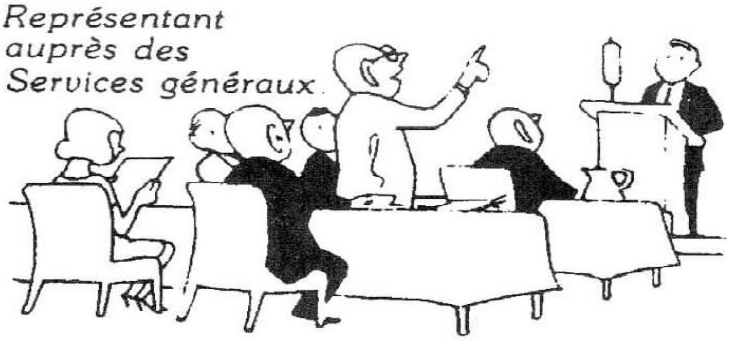
- AUTORITE ET RESPONSABILITE ULTIMES OU FINALES des fondateurs aux groupes (ENTITES A.A.)
pour les questions d'orientation de A.A.

- RESPONSABILITE ACTIVE ET IMMEDIATE (Serviteurs A.A.(des personnes précises) **)**
assortie de l'autorité équivalente est déléguée aux serviteurs A.A. pour les dispositions pratiques à prendre pour aller dans le sens défini
(ex: la secrétaire n'attend pas la réunion de la conférence pour régler un problème de mise en page de son courrier. Elle demandera à son directeur de service.)
La conférence, par la délégation, est la voix réelle de la conscience des groupes par la voix du R.S.G. auprès de l'Assemblée Régionale et, qui, à leur tour éliront leurs Délégués à la conférence

Délégués et Administrateurs se réunissent une fois par an (en Avril pour la France)

C'est ainsi que la CONFERENCE devient la VOIX REELLE et la CONSCIENCE EFFECTIVE de notre association toute entière

SOYONS VIGILANTS DANS LE CHOIX DE NOS R.S.G. DONC, DE NOS DELEGUES.



***LES DEUX PREMIERS CONCEPTS* nous expliquent**: (groupe : "Entretiens de Villejuif")

"Comment nos groupes furent amenés à confier les services mondiaux à la garde permanente de la CONFERENCE des SERVICES GENERAUX
Comment ils furent convaincus que la deuxième Tradition s'appliquait à tous, et que la CONFERENCE représentait vraiment la conscience de A.A.

Comment nos groupes possèdent l'ultime autorité réelle (immédiate) de fonctionnement à
des représentants de service qu'ils ont choisis à une conférence dûment élue pour parler en leur nom.

Liste de contrôle des concepts.

Concept II :

La Conférence des Services généraux des AA est devenue, presque à toutes fins utiles, la voie réelle et la conscience effective de notre association tout entière dans la conduite de nos affaires mondiales.

· Comprenons-nous l'histoire de la Conférence des Services généraux (la « Conférence ») ?

· Qu'est-ce qu'une Résolution de la Conférence ? Est ce que le RSG de notre groupe d'attache, le RDR, le délégué de la région, donnent un rapport au groupe des faits marquants de la Conférence et des Résolutions de la Conférence ?

· Notre groupe assume-t-il ses responsabilités au sens large face à la Septième Tradition ?

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.

DROIT DE DECISION TRADITIONNEL

Pour créer et maintenir des rapports clairement définis entre la Conférence
le C.S.G. et les différents Bureaux de Services, le personnel et les directeurs des comités.
Le droit de décision permet un leadership efficace à tous les niveaux de Service.

"...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 responsable, pour qu'ils déterminent dans le cadre convenu de leurs fonctions, de quelle manière ils interprèteront 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..."

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 15)

LA CONFIANCE RECIPROQUE EST LA CLEF

Tous les serviteurs A.A. disposent de ce droit de décision à quel que niveau que ce soit dans la structure.
Chaque serviteur A.A. peut décider de quelle manière il interprètera et appliquera son autorité et sa responsabilité à chaque situation ou problème AU MOMENT où ils surviennent. Ca veut dire qu'il décide des problèmes qu'il règlera lui-même directement, et ceux pour lesquels il fera un rapport, consultera ou demandera des directives précises.

À TOUS LES NIVEAUX DE SERVICE

CONFIANCE : **La méthode A.A. repose solidement sur le principe de la Confiance mutuelle**
Nous avons confiance en Dieu
Nous avons confiance en A.A.
Nous nous faisons confiance mutuellement

"...Il devrait donc être clairement entendu et accepté que nos délégués à la conférence sont d'abord les serviteurs mondiaux d'AA dans son 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..."

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 15)

Le GROUPE ne donne pas de directive à son R.S.G. Il lui accorde le droit de décision parce qu'il a confiance en lui. Le risque sinon, sera de PARALYSER L'ASSEMBLEE REGIONALE

Au même titre l'ASSEMBLEE REGIONALE ne donne pas de directive à ses DELEGUES au risque de PARALYSER LA CONFERENCE.

Toujours au même titre le C.S.G. ne dicte pas sa conduite aux différents services au risque de décourager et de faire démissionner les membres du personnel.

"...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 constamment éviter de consulter les personnes qui sont supposées l'être, avant de prendre une décision ou de poser un geste important..."

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 15)

LE RISQUE DES ABUS DE CE DROIT

La conscience du groupe se réserve le droit de remercier un R.S.G. un DELEGUE ou n'importe quel autre serviteur si celui-ci outrepasse son autorité dans le domaine qui lui est clairement défini.

UN SERVITEUR RESPONSABLE CHEZ LES A.A. n'est pas un automate ni un porte document. mais un responsable à part entière amené à prendre des décisions au meilleur de son jugement et selon la voix de sa conscience.

"...La méthode AA tout entière repose solidement sur le principe de la confiance mutuelle. Nous avons confiance en Dieu, nous avons confiance en 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..."

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 16)

LE 3ème CONCEPT souligne (groupe : "Entretiens de Villejuif")

La nécessité pour tous les serviteurs, ou services, exerçant cette autorité, de posséder un droit de décision traditionnel, leur permettant d'exercer leur leadership.

Les groupes peuvent donner des directives strictes à leurs délégués. Ceux-ci ne seraient que de simples messagers sans ce droit de décision leur permettant d'agir selon leur conscience. Il en est de même à tous les échelons du Service

Dans le cadre des responsabilités définies dans la **CHARTE DE LA CONFERENCE** et du conseil des services généraux, nous devons permettre à nos responsables de décider et d'agir en fonction de chaque situation, et non les enfermer dans des règles strictes.

Ce droit de décision doit permettre à la Conférence de trancher elle même ou de consulter les groupes; aux administrateurs de décider quand ils doivent agir seuls et quand ils doivent consulter la Conférence.
Il en est de même pour tous les bureaux, dans le cadre de leur responsabilité.

Ce droit de décision ne devrait jamais servir d'alibi pour diriger seul ou ne pas informer.

Ce droit de décision traditionnellement délégués, nos serviteurs est le symbole de notre confiance les uns dans les autres.

Liste de contrôle des concepts.

Concept 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.

· Comprenons-nous le sens du « Droit de décision » ? L'accordons-nous à tous les niveaux du service ou est-ce que nous donnons des « instructions » ?

· Faisons-nous confiance à nos serviteurs de confiance, RSG, RDR, délégué de la région, la Conférence elle-même?

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.

ANCRE DANS LES STATUTS
SECRET DE LA BONNE ENTENTE
DONNE DU POIDS A LA 2ème TRADITION qui veut que tous les membres A.A.soient égaux

CONFIANCE ====> DELEGATION ====> PARTICIPATION

A tous les niveaux de responsabilité il est nécessaire de maintenir un "droit de participation traditionnel" pour que les groupes ou catégories parmi nos serviteurs pour que ceux-ci se voient accorder une représentation par vote qui correspond raisonnablement à la responsabilité qu'il assume

DANS LES STATUTS
IL EST ESSENTIEL DE PROTEGER CE DROIT

Le droit de participation est la garantie que nous sommes des serviteurs de confiance, qu'aucun membre quel qu'il soit ne peut avoir d'ascendant ou d'autorité sur un autre membre.

Le droit de vote est accordé
aux Délégués
aux Administrateurs
aux directeurs et membres du personnel des services
aux directeurs des sociétés de services et leur personnel salarié. Le personnel qui ne votent pas peut participer aux débats et discussions.

LE DROIT DE PARTICIPATION ACCORDE AUX DELEGUES décident par vote des questions d'orientation
LE DROIT DE PARTICIPATION DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRECTEURS les autorise à participer aux débats qui ont pour but de dégager en commission les textes à proposer.
En finalité c'est l'Assemblée qui aura la décision finale, et il apparait donc que seule :

LA CONFERENCE EST LA VOIX REELLE DE LA CONSCIENCE COLLECTIVE DE NOTRE SOCIETE TOUTE ENTIERE

UNE AUTORITE ABSOLUE OUVRE LA PORTE A LA DOMINATION ABUSIVE EN TOUTES CHOSES, GRANDES ET PETITES

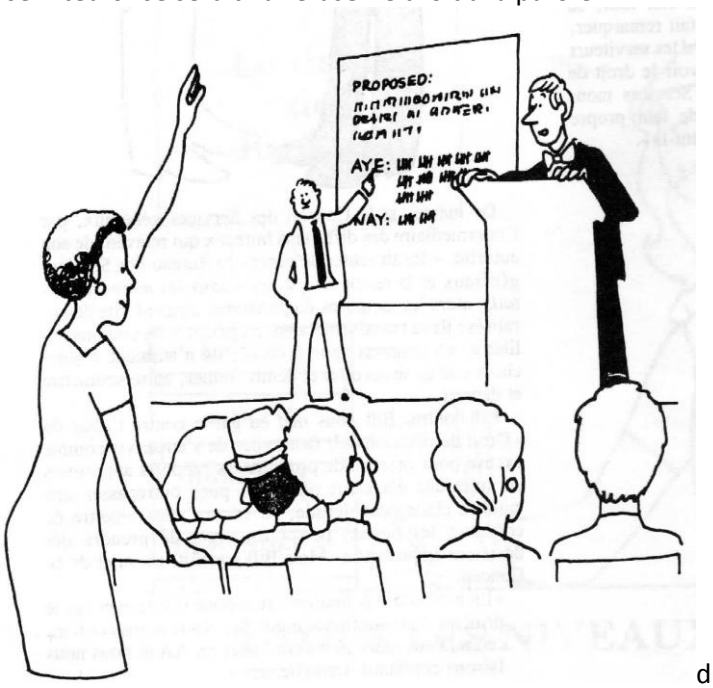
CE 4ème CONCEPT ASSURE L'EQUILIBRE DES POUVOIRS

LE DROIT DE PARTICIPATION (groupe : Entretiens de Villejuif")

LE 4ème CONCEPT nous rappelle toute l'importance qu'attache notre mouvement au principe du droit de participation qui doit être reconnu à tous nos échelons de Services, à ceux alcooliques, ou non, qui exercent en fait une responsabilité, de service.

Le principe est illustré, notamment à l'occasion de votes des décisions prises à la Conférence. On sait que les groupes y sont représentés par des Délégués élus, habiles à voter de grandes décisions à l'application desquelles doivent veiller le Conseil d'Administration.
La tentation aurait été grande de s'en tenir à ce mode de représentation conférant aux seules personnes mandatées par les groupes régionaux l'autorité finale sur des sujets cependant gérés au quotidien sous la responsabilité, d'autres personnes travaillant au sein de nos structures de service.

On en serait venu à un type d'institution où la classe des "élus" se serait vue reconnaître une autorité, absolue, tandis que la classe des "serviteurs" se serait vu refuser le droit à la parole.



C'est en application du 4ème Concept que les responsables de services et de bureaux, sans pouvoir excéder un tiers des membres votants équivalent à celui conféré à nos Délégués.
Le principe de la participation offre ainsi un correctif à l'autorité, et un encouragement à ceux qui nous servent.

Soyons attentifs à veiller à sa préservation pour le maintien de notre équilibre.

Liste de contrôle des concepts.

Concept 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.

· Comprenons-nous les principes spirituels sous-jacents au « Droit de participation » ?

· Que signifie « en proportion raisonnable » ? Comprenons-nous les raisons pour lesquelles il est approprié que le personnel cadre rémunéré AA détienne un vote à la Conférence des Services généraux ou dans notre structure locale de service ?

· Nous attendons nous, en notre qualité de membres des AA, à voter dans n'importe quel groupe, même si nous ne sommes pas membres actifs de ce groupe ?

CINQUIÈME CONCEPT

DANS TOUTE LA STRUCTURE DE SERVICE MONDIAL, UN "DROIT D'APPEL" TRADITIONNEL DEVRAIT PRÉVALOIR, NOUS ASSURANT AINSI QUE L'OPINION MINORITAIRE SERA ENTENDU ET QUE LES PÉTITIONS POUR REMÉDIER À DES GRIEFS PERSONNELS SERONT SOIGNEUSEMENT PRISES EN CONSIDÉRATION.

RESPECT LIBERTE

DROIT D'APPEL ET DE PETITION

Ce droit protège les minorités

Les minorités sont une protection: elles ont le DEVOIR de s'exprimer

L'OPINION MINORITAIRE SERA ENTENDUE

Ceux qui se tiennent à leur idée minoritaire peuvent faire retourner une décision de la Conférence.

Ce droit est en fait un devoir: celui d'exprimer ses vues.

La minorité est une protection contre une majorité mal informée ou non informée, pressée d'agir ou agissant sous l'effet de la colère.

Les serviteurs de confiance sont en fait une minorité qualifiée. Il est donc important d' accorder une attention particulière à la VOIX DE LA MINORITE.

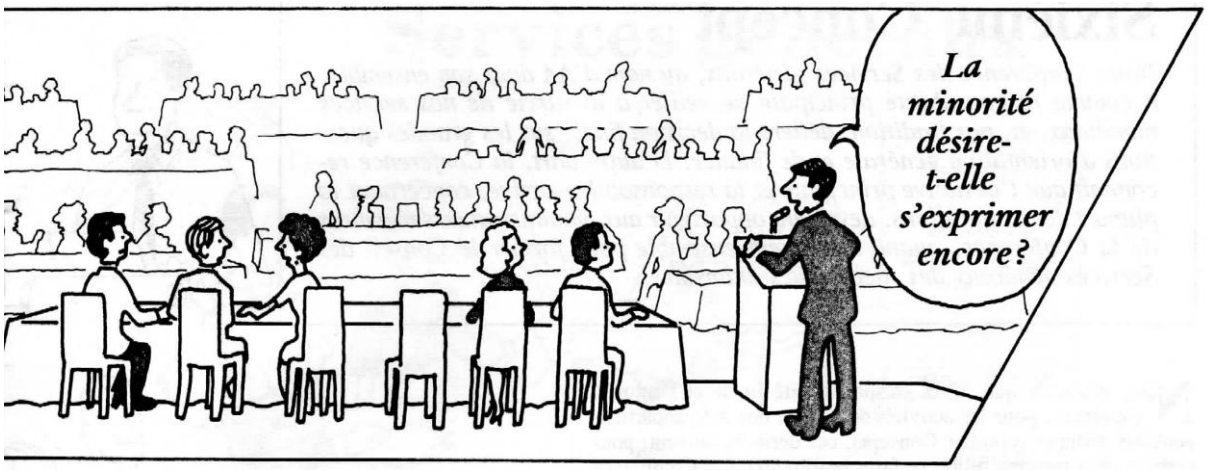
Toute personne , qu'elle soit salariée ou bénévole , peut rédiger une lettre (pétition) aux Services Généraux pour exprimer des griefs personnels sans risque de représailles ou de préjudice.

Ce concept explique pourquoi toute décision doit recueillir les 2/3 des voix. Après les votes les minorités sont invitées à exposer des avis que seules les commissions concernées avaient pu entendre.

Il accroit un véritable esprit de démocratie et évite une obéissance aveugle à un vote légèrement majoritaire.

Pour les Alcooliques Anonymes la liberté personnelle est importante: s'il décide d'être membre A.A., personne ne peut le lui enlever. Pas plus que nous devons exiger de nos membres de croire en quoi que ce soit ou de débourser quoique ce soit.

LES A.A. NE SERONT SANS DOUTE JAMAIS SOUMIS A LA TYRANNIE D'UNE MAJORITE OU D'UNE MINORITE TANT QUE NOUS RESTERONS DANS L'ESPRIT DES 12 ETAPES, DES 12 TRADITIONS ET DES STATUTS DE NOTRE CONFERENCE.



CINQUIEME CONCEPT (groupe : "Entretiens de Villejuif")

nous dit en abrégé: " Les droits d'appel et de pétition" protègent les minorité

L'intitulé, plus précis est le suivant:

" Dans toute structure de nos services mondiaux, 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 ».
Lorsque en 1955, Bill rédigea les Douze Concepts il avait en vue les principes de fonctionnement des Services Mondiaux.
Nous les avons adoptés pour les Services A.A. FRANCE et essayons de les appliquer au fur et à mesure du développement de nos structures et de l'extension de notre Mouvement.
Il me semble que le 5ème Concept développe deux idées principales:
Le droit d'appel des minorités :
La possibilité, pour une minorité, d'imposer en certaines circonstances, son point de vue.

LE DROIT D'APPEL DES MINORITES

Dans une société démocratique, une décision prise à une voix de majorité, est normalement entérinée, sauf disposition contraire indiquant que telle ou telle décision suppose une majorité, spéciale, par exemple les deux tiers des voix.
Aux Alcooliques Anonymes, c'est cette majorité, substantielle qui est la règle.
" à moins que ce ne soit absolument indispensable, la Conférence a habituellement refus, de prendre toute disposition importante à la suite de moins des deux tiers des voix....
... Un vote à la Conférence ne peut-être considéré, comme liant les syndics (le conseil d'administration), à moins qu'il n'atteigne les deux tiers du quorum de cette Conférence.
Cette exigence quantitative de majorité s'accompagne non seulement du droit pour la minorité de faire valoir son point de vue, mais encore de l'encourager à le faire.
Plus encore, il est fait état du "devoir strict de présenter un rapport minoritaire"

Ces principes, s'ils ne favorisent pas la rapidité, sont destinés à améliorer la qualité de réflexion qui précède les prises de décisions et leur mise en application, à éviter les décisions à la sauvette, et à faire que même les minoritaires soient convaincus que les décisions finalement retenues sont l'expression d'une réelle conscience de groupe.

Ces principes ne sont pas destinés aux seules décisions votées par la Conférence, ils s'appliquent dans les Assemblées Régionales et si les Groupes se gèrent comme ils l'entendent, il est recommandé de ne pas les oublier à cet échelon.

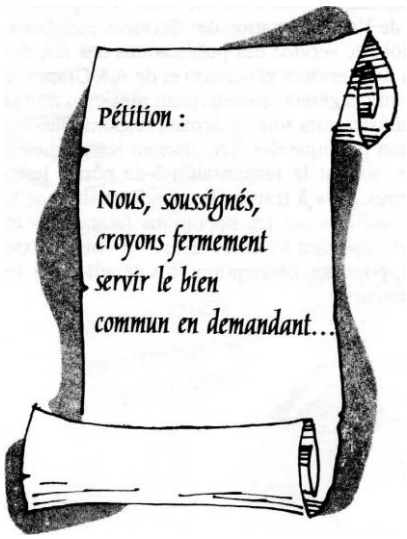
A noter que le principe de la "majorité substantielle" s'applique lors des élections à tous les postes dans les Services, et qu'il est recommandé de les appliquer aux élections dans les Groupes. D'où l'usage du tirage au sort qui peut surprendre. Lorsque des candidats ayant obtenu 50% des voix ne peuvent après plusieurs tours en obtenir les deux tiers, on préfère s'en remettre au hasard. (ou à Dieu)

LE DROIT POUR UNE MINORITE D'IMPOSER EN CERTAINES CIRCONSTANCES SON POINT DE VUE

Lors de la Conférence annuelle, les décisions sont votées par quelques dizaines de délégués qui sont élus (indirectement) par les Groupes.
Il s'agit bien là d'une minorité par rapport à l'ensemble des membres A.A.. Il pourrait se faire que les décisions prises par cette minorité ne correspondent pas à la majorité de l'opinion des membres A.A., donc les délégués à la Conférence "se doivent d'utiliser leur propre information et leur jugement, jusqu'au point d'être en désaccord avec l'opinion mal informée ou remplie de préjugés de ces Groupes...

"...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 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 resteraient toujours suffisamment de latitude pour les rappeler et les remplacer..."

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 23)



Le premier concept nous fait également prendre conscience de la "tyrannie de la majorité", soulignant que, dans AA, la majorité simple étant rarement jugée suffisante pour prendre une décision, on exigera habituellement deux tiers des voix.

Faute d'atteindre cette majorité, on préférera remettre la décision à plus tard; ou alors, dans le cas d'une élection, s'en remettre au "chapeau" (c'est la procédure dite du "troisième élément d'héritage" décrite au chapitre premier du manuel du service).

Par ailleurs, le "droit d'appel" permet également à toute personne, dans la structure de service, qu'elle soit salariée ou bénévole, de rédiger une pétition dans le but d'obtenir justice en cas de grief personnel. On peut porter sa plainte directement au conseil des services généraux, sans préjudice et sans crainte de représailles.

(Les douze concept illustrés, cinquième concept)

"...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 plainte, si tel est son voeu, 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..."

(manuel du service, édition 2008 - 2009, 1er concept, page 22)

Liste de contrôle des concepts.

Concept 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.

· Encourageons-nous l'opinion minoritaire, le « Droit d'appel », à être entendue dans notre groupe d'attache, nos réunions de comité de district, nos assemblées régionales et à la Conférence ?

· Qu'entend votre groupe par « unanimité substantielle » ?

· Votre groupe a-t-il connu la « tyrannie de la majorité » ou la « tyrannie de la minorité » ?

· Votre groupe comprend-il l'importance qu'il y a à entendre tous les points de vue avant de voter ?

LES DROITS LEGAUX
CONCEPTS DE 6 À 11
LA JUSTE PLACE DU CONSEIL DES SERVICES GENERAUX

Les 5 premiers concepts évoquent L'EQUILIBRE DES POUVOIRS réalisé par la CONFERENCE
Liés à **L'ESPRIT DES TRADITIONS** ils sont les règles nécessaires et intangibles à l'**HARMONIE** de notre **CONFERENCE qui restera à l'image de A.A. TOUT ENTIER DEMOCRATIQUE EN PENSEE ET EN ACTE (12è concept / 6ème GARANTIE)**

C'est la STRUCTURE de la CONFERENCE qui tient lieu de GOUVERNEMENT.
Elle GARANTIT à tous la possibilité de se faire entendre leur opinion qu'elle soit majoritaire ou minoritaire.

CEPENDANT, la Conférence n'est pas la seule structure.
Elle doit tenir compte du CONSEIL des SERVICES GENERAUX
Cela risque de provoquer des problèmes de cohabitation qui seront résolus par les 6ème, 7ème et 8ème concepts

- **6ème Concept** — **La place du CSG, son juste poids d'autorité, de responsabilité et de statut légal pour une meilleure efficacité**
  Son importance par les pouvoirs dont il dispose
  Son autorité suprême et absolue qui pourrait être un contre-pouvoir

- **7ème concept** — **A.A. FRANCE est une Association loi 1901 et n'est reconnue à ce titre que par son C.A.**
  qui en est le seul RESPONSABLE LEGAL aux regard des lois français, et de par les Statuts légaux déposés en Préfecture. En cas de problèmes (accident, fisc, problème avec un salarié)
  les instances juridiques se retourneront vers l'Association A.A. FRANCE , ses Administrateurs et son Président

  le 7ème concept vise à rééquilibrer les relations et les pouvoirs inhérents aux droits légaux et aux droits traditionnels avec la Conférence.

- **8ème concept** — **définit le rôle du Conseil et la façon de gérer l'Association comme une grande entreprise**
  nomination des directeurs des différents Bureaux et Services

SIXIÈME CONCEPT

NOTRE CONFÉRENCE DES SERVICES GÉNÉRAUX, AU NOM D'A.A. DANS SON ENSEMBLE, 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 ALCOOLIQUE ANONYMES.

DEFINIT ET SOULIGNE LE ROLE DU CONSEIL

La Conférence reconnait la Responsabilité des Administrateurs

<u>L'importance du Conseil, les pouvoirs dont il dispose</u>

Il procède de 2 systèmes les DROITS TRADITIONNELS issus de la Genèse de la structure
Les DROITS LEGAUX avec toutes les obligations que ça comporte de part la représentation juridique en tant qu'association.

Le pouvoir est renforcé par le droit de participation traditionnel assorti de l'autorité et de la responsabilité correspondante que la Conférence lui a délégué en toute confiance.

Le Conseil est investi du droit de décision de la responsabilité active et immédiate des affaires de A.A.

<u>Nous attendons d'eux :</u> La formation de l'orientation A.A. C'est le Conseil qui soumet les projets.
Il organise les Commissions de la Conférence pour soumettre les questions à la réflexion des Délégués.
Un haut niveau de compétence et des qualités élevées de leader sont exigés (approfondi dans le 10ème concept).

<u>Son autorité est suprême et absolue :</u> Il peut opposer un droit de véto sur les décisions
Il pourrait s'avérer être un contre pouvoir
il a les pleins pouvoirs sur les finances
Il est le gardien des fonds et des services dont il peut nommer les directeurs.

<u>Concentration des pouvoirs et les conséquences :</u>
AA est géré comme une grande entreprise, il existe 1000 et 1 décisions à prendre au quotidien et il est irréaliste, voire impossible de demander l'avis de chaque groupe soit pour des raisons matérielles, des délais impératifs ou tout simplement le côté rébarbatif de certaines situations.

Comme expliqué, le Conseil a les pleins pouvoirs sur les Fonds et les Services en Tout Puissant il pourrait prendre le pas sur la Conscience Collective.
Il dispose des Droits légaux et peut en user comme bon lui semble.

C'est à partir d' ici que le 7ème concept rétablira l'équilibre

<u>Le 6ème Concept</u> : (groupe : "Entretien de Villejuif")

Tout comme la pensée précède l'action, il faut savoir que les 12 Concepts précèdent le Manuel des Services qui n'est que le mode d'emploi de ces principes spirituels; connaitre le second en ignorant le premier est l'erreur que certains en mal d'activité ont tendance à faire.
Les Concepts précédents (de 1 à 5) ont démontré comment, en A.A. tout part des Groupes titulaires de l'autorité ultime avec toutes les précautions nécessaires au contrôle de cette autorité.

Toutefois, toutes les décisions ne peuvent pas faire l'objet d'un vote à la Conférence et encore moins de l'ensemble des Groupes. Les objectifs à atteindre étant définis par la Conférence, le Conseil d'Administration et ses bureaux doivent pouvoir travailler de façon efficace et pour ce faire posséder l'autorité nécessaire face aux décisions à prendre. En y réfléchissant bien, vous découvrirez mille et une décision qu'il est impossible de soumettre aux Groupes:

- Soit pour des raisons matérielles
- Soit à cause des délais impératifs
- Soit encore par le manque d'intérêt qu'elles suscitent.

De toute évidence, puisque nous avons délégué notre autorité et notre confiance à ceux qui nous servent, les laisser agir est une attitude adulte.
Les décisions que nous avons déléguées sont de tous les domaines et de tous les jours. Qui mieux que ceux qui sont sur place et en ont la responsabilité sont le mieux à même de posséder l'ensemble des données nécessaires à leur application?

Aucun membre A.A. d'un Groupe ne peut connaitre toutes les personnes à contacter dans tel ou tel domaine de la Presse, de la Santé, de la Justice, etc.

"Nos Administrateurs doivent agir comme les directeurs d'une grande société commerciale. Ils doivent avoir l'autorité ultime voulue pour normalement conduire et administrer les affaires de A.A." (6ème Concept)

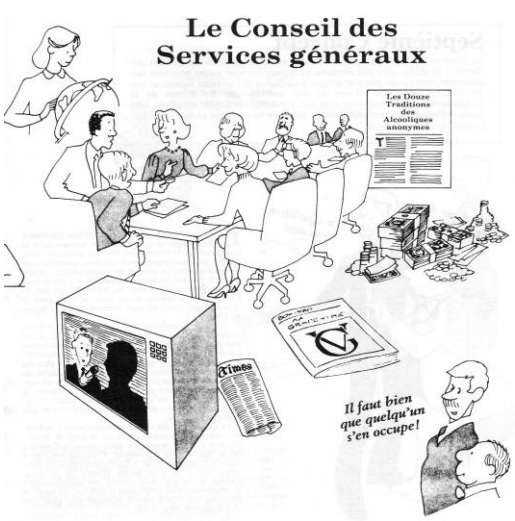
C'est donc le Conseil d'Administration, et lui seul, qui détermine les moyens par lesquels les bureaux vont atteindre les objectifs fixés par la Conférence. Il gère le budget et prépare celui de l'année à venir, aidé en cela par le Trésorier.

La gestion quotidienne du bureau des Service Généraux, sous l'autorité du Conseil, ne
peut être assurée que selon les principes en application dans n'importe quelle entreprise commerciale ou industrielle. La rédaction du courrier, l'expédition de la littérature, la comptabilité de A.A.,
la réception des visiteurs, la gestion du personnel sont autant d'actions qui nécessitent pour le bon équilibre de leur fonctionnement, toute l'autorité nécessaire.

Le 6ème Concept de Service, basé sur la confiance que nous faisons à ceux à qui nous avons délégué notre autorité, est avant tout une démarche d'AMOUR à leur encontre. Nous reconnaissons en eux des leaders et des chefs.

"LA CONFERENCE reconnaît que l'initiative souveraine et la responsabilité effective dans la majorité des questions de Services Mondiaux devraient être exercées par les Administrateurs membres de la Conférence, agissant au nom du Conseil des Services Généraux"
(Groupe PERSEVERANCE - BRUXELLES)

Les Groupes délèguent aux districts et, par voie de conséquence, les districts proposent leurs Délégués à la Conférence, lesquels sont élus par la Régionale.



La Conférence, autorité suprême, délègue ses pouvoirs à un Conseil d'Administration, habilité à résoudre les problèmes d'ordre juridique et ceux où le Mouvement est en contact avec le public. (Exemples: relations publiques, hôpitaux, etc.
L'avantage du Conseil d'Administration est siéger plusieurs fois par an alors que la Conférence est annuelle, ce qui donne une plus grande mobilité à la mise en pratique des recommandations de la Conférence.

Il est évident que les Administrateurs sont élus en fonction du "leadership" en A.A. (Manuel des Services, qualités d'un chef chez les A.A.), en vertu de quoi, la Conférence peut lui confier la gestion du patrimoine A.A., c'est-à-dire:

1/ le bien commun du Mouvement et sa promotion, ce qui suppose qu'ils soient les gardiens vigilants de nos 12 Traditions
2/ les fonds nécessaires au bon fonctionnement du Mouvement.

Ceci suppose que chaque Administrateur gère parfaitement le Comité ou le Bureau qu'il a en charge.

Liste de contrôle des concepts.

Concept 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.

. Connaissons-nous la façon dont les administrateurs classe A et classe B de notre Conseil des Services généraux (CSG) servent les AA ? Savons-nous comment nos autres serviteurs de confiance servent les AA ?

· Que signifient les expressions « initiative principale » et « responsabilité active » ? Y voyons-nous un lien direct avec notre groupe d'attache ?

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.

Définit clairement les relations du CSG avec la Conférence
Vise à l'équilibre des forces

LES DROITS TRADITIONNELS FACE AUX DROITS LEGAUX

RETABLIR L'HARMONIE AVEC LA CONFERENCE

D'un coté il y a le Conseil avec la toute puissance qui l'investit légalement des pleins pouvoirs sur les finances et les services

De l'autre côté il y a la Conférence revêtue de la force des Traditions et du pouvoir financier de la 7ème tradition qui pourrait amener à fermer le robinet des contributions des groupes.

CHACUN PEUT DONC DE TOUTE EVIDENCE PARALYSER L'AUTRE

Le Conseil peut se servir de son arme absolue: le droit de véto

Les groupes constatant que leurs Délégués sont réduits à l'impuissance peuvent:

DESAPPROUVER ET DESAVOUER LE CONSEIL
LEUR RETIRER LEUR CONFIANCE
DECIDER DE NE PLUS CONTRIBUER PAR L'ENVOI DES CHAPEAUX

FINALEMENT C'est le RESPECT MUTUEL et la BONNE VOLONTE de chaque côté qui remet l'harmonie dans cette histoire

Le fait de disposer de la pleine autorité n'oblige pas d'en user et d'en abuser (sauf en cas d'urgence !!)

Il est bon d'écouter la voix du bon sens et de choisir la voie du discernement

N'OUBLIONS PAS QUE LES DELEGUES REPRESENTENT LES 2/3 DE L'ASSEMBLEE

La Conférence ne doit pas perdre de vue les DROITS REELS, LES DEVOIRS ,LES RESPONSABILITES ET LE STATUT LEGAL du CONSEIL

Les Administrateurs ne perdent pas de vue que la CONFERENCE est le siège réel de l'AUTORITE SUPREME

Le 7ème Concept : (groupe : "Entretien de Villejuif")

Le 7ème Concept nous invite à dépasser une *"contradiction apparente*"

Cette contradiction saute aux yeux. Les premiers Concepts ont montré comment les Groupes A.A. ont délégué à la Conférence *"conscience véritable de toute notre société, l'autorité totale du maintien de nos Services Mondiaux*" (2è C)

La Conférence des Services Généraux détient

"par tradition la décision finale sur les points importants de notre orientation générale et de nos finances" (6è C.)

L'autorité de la Conférence est présentée comme fondamentale même si pour des raisons d'efficacité pratique le 6ème Concept reconnait une part d'initiative et de responsabilité aux Syndics (Administrateurs) et au Conseil des Services Généraux.

Et voilà que le 7ème Concept indique le contraire en disant que " *les Syndics ont plein pouvoir pour diriger et administrer toutes les activités des Services Mondiaux des Alcooliques Anonymes*" !

Mais en même temps, il nous donne la clé de cette contradiction apparente qui réside dans la nature des différents principes en jeu.

- S'il s'agit des relations entre les membres de notre fraternité, aucune loi ni autorité n'existe que les principes spirituels repris dans les 12 Traditions. L'autorité finale ne peut-être que dans la conscience de nos Groupes, émanation de l'ensemble des alcooliques qui en font partie et dans la Conférence, émanation de l'ensemble des Groupes.
Les responsables de bureaux et les administrateurs ne peuvent être que des serviteurs.

- Mais les Alcooliques Anonymes font aussi partie de la société qui les entoure. Comme citoyens, ils sont soumis aux lois de leur pays, qui ne reconnait aucune valeur juridique aux 12 Traditions et à la Charte de la Conférence. Sur le plan juridique, par exemple, la loi française ne connait que les statuts de l'association dénommée Alcooliques Anonymes-France, régie par la loi de 1901 sur les associations. Ces statuts déposés à la préfecture ne mentionnent même pas la Conférence des Services Généraux. Le seul organe statutaire responsable est le Conseil d'Administration, conformément à la loi française.

Si par malheur, un litige devait naitre au fait de l'action du mouvement de A.A. en France (dommage causé par un accident, contestation avec un salarié du mouvement ou avec le fisc...) les tribunaux éventuellement saisis devraient rechercher la responsabilité de l'association des Alcooliques Anonymes-France, représentée par les Administrateurs et le Président.

Telle est l'explication de l'apparente contradiction.

Elle ne doit ni me surprendre ni m'inquiéter, moi qui, ayant failli perdre à tout jamais mon autonomie dans la société, sinon ma vie, ai entrepris de me rétablir avec l'aide d' A.A. .Les guides de ce rétablissement sont les principes spirituels du programme. Je retrouve également une place dans la société et ses lois, inspirées de principes moins exaltants.

Le Mouvement A.A. devenant "adulte" avait fait le même chemin en construisant, sur les Traditions, une fraternité qui est aussi une organisation sociale autonome et responsable.

Le 7ème Concept indique pourquoi la Conférence reste, en pratique, l'autorité ultime.

Le Manuel du Service, qui découle des Concepts reconnait des pouvoirs importants au Conseil d'Administration, seule autorité légale responsable.

En particulier, il peut refuser d'appliquer une recommandation adoptée par la Conférence s'il l'estime pour l'association toute entière, dont il est légalement responsable.

En pratique il y a très peu de risques que le Conseil d'Administration fasse de ces pouvoirs un usage contraire à la volonté des Groupes telle qu'elle s'incarne dans la Conférence, pour plusieurs raisons:

- Les membres alcooliques du Conseil d'Administration
(8 sur 12), rétablis dans A.A. n'ont sûrement pas envie de violer les principes grâce auxquels ils ont retrouvé une vie heureuse. Quant aux membres non-alcooliques, ils sont eux-mêmes "impressionnés" par ces principes.

- Tout le mécanisme de fonctionnement de la Conférence a été conçu pour lui permettre de suivre au plus près l'action du Conseil d'Administration et des bureaux et personne ne doute que les serviteurs qui n'auraient plus la confiance de la Conférence, démissionneraient.

- La Conférence a un contrôle étroit sur la désignation de ses administrateurs.

- Si le Conseil d'Administration n'appliquait pas une décision de la Conférence, la question serait à

nouveau discutée l'année suivante.

Enfin , et cet aspect a été fortement souligné, le Conseil d'Administration ne dispose pas d'autre ressources que celles provenant des Groupes (7ème Tradition). Il ne peut agir que si la Conférence adopte le budget et si, effectivement, les Groupes font parvenir les contributions attendues. Ainsi la 7ème Tradition est une de nos meilleures garanties pour que les serviteurs du Conseil d'Administration se montrent dignes de la confiance qui leur a été faite.

Liste de contrôle des concepts.

Concept 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.

· Agissons nous en personne responsable concernant le « pouvoir de la collecte » ?

· Comprenons-nous que le pouvoir pratique et spirituel de la Conférence sera presque toujours supérieur au pouvoir légal du CSG ?

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.

Les liens avec les différentes Sociétés de Services dont les Administrateurs sont les propriétaires et dont ils nomment les Directeurs.

DELEGATION DE LA FONCTION EXECUTIVE

Un remède pour éviter la concentration de pouvoir.
Permet de répartir l'autorité équitablement entre le Conseil et les Sociétés de Services.
Fonctionnement identique à une société commerciale avec ses différentes filiales.
- Une société commerciale est entièrement propriétaire de ses filiales mais chacune se gère séparément.

LE CONSEIL EST UNI AUX SERVICES par un lien juridique qui REJOINT ET RENFORCE le principe traditionnel de la DELEGATION

Ce lien et ce principe font "éclater " le pouvoir accordé au Conseil et le répartit ainsi largement.

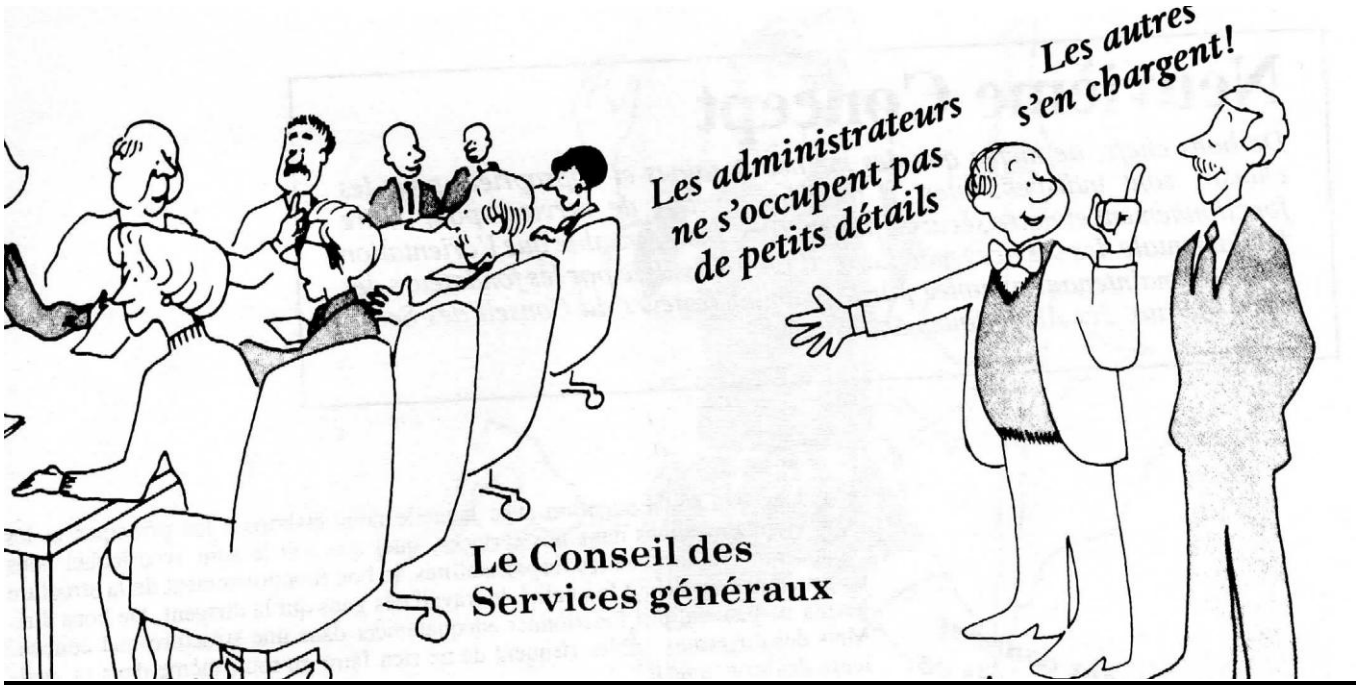
DONC LE SYSTEME LEGAL ET LE SYSTEME TRADITIONNEL SONT RESPECTES

LE CONSEIL doit se consacrer EXCLUSIVEMENT à l'orientation de A.A. et ne pas se disperser à régler les détails et les problèmes qui font la vie d'un Service.
Il est le GARDIEN et doit se porter GARANT du bon fonctionnement des Services.
Il en assure la SURVEILLANCE en nommant les Directeurs parmi les Administrateurs.
Les Sociétés de Services ont leur propre cadre de travail avec une DIRECTION ses statuts internes de gestion des fonds, du personnel et son équipement.
Le budget global de fonctionnement leur est attribué par le Conseil qui décide.

Les Administrateurs agissent comme le CA de n'importe quelle société commerciale
- gestion du budget, du patrimoine A.A. du personnel
- gestion quotidienne du B.S.G.
- réception des visiteurs
- contact d'info publique: média, représentants du milieu médical ou judiciaire

ET TOUT CELA DANS UN SEUL BUT: TRANSMETTRE LE MESSAGE

CONCLUSION : REEQUILIBRAGE DES FORCES
FINALEMENT C'est le RESPECT MUTUEL et la BONNE VOLONTE de chaque côté qui remet l'HARMONIE
le fait de disposer de la PLEINE AUTORITE n'oblige pas d'en user " sauf en cas d'urgence"
Il est bon d'écouter la voie du bon sens et de choisir la voix du discernement



Le 8ème Concept nous dit: (groupe : "Entretiens de Villejuif")

Le 8ème Concept traite du rôle des Administrateurs (Syndics) du Conseil des Services Généraux.

Ce rôle, primordial dans la bonne marche et dans la croissance d'A.A. peut être scindé en deux parties principales

En premier lieu, il est fait référence aux questions dont le Conseil (aidé le cas échéant par des comités chargés de la réflexion) traite directement.

Ces questions sont l'orientation générale, les relations avec les Groupes, la finance.

Dans ces domaines (la liste ci-dessus n'est pas complète bien sûr), le Conseil doit agir directement, prendre les décisions nécessaires, faire les prévisions à court et long terme.
"ici on s'attend à ce que le Conseil planifie, administre et exécute"

Pour ce qui concerne par contre les services actifs de A.A. (en France, le B.S.G. et les différents bureaux de Service) le Conseil doit avoir une mission de surveillance et non d'exécutif.

Il délègue son autorité au responsable de ces services actifs et se préoccupe seulement de vérifier, par le contact permanent avec ce responsable et les autres responsables des bureaux de service, que le travail est bien fait et que les directives d'orientation générale ont bien été suivies.

Le Conseil ne peut être distrait de son rôle par des questions "d'intendance" qui relèvent des services actifs.

Cette répartition des rôles et des responsabilités a bien évidemment influencé l'organisation du Bureau des Services Généraux et conditionne le rôle du responsable de ce bureau.

Ces modes de fonctionnement répondent à deux objectifs principaux:

- Faire en sorte que le B.S.G. réponde à des critères modernes d'organisation des entreprises : il est en effet essentiel que ce bureau soit efficace pour pouvoir répondre le mieux possible à son but primordial:

TRANSMETTRE LE MESSAGE des A.A.

- Mais aussi faire en sorte que "cette organisation" soit dominée par les principes spirituels qui font la richesse de A.A. (et d'autres concepts parlent de droit de décision, de droit de participation, d'appel...etc.)

Si les responsables de ces Conseils ou de ces Bureaux sont imprégnés de ces principes, ils répondent, par un travail en commun harmonieux, à la Confiance dont ils ont été investis.

Liste de contrôle des concepts.

Concept 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 services distinctes et toujours actives, par le droit qu'ils ont d'en nommer tous les directeurs.

· Comprenons-nous la relation entre les deux entités corporatives de service (A.A. World Services, Inc., le A.A. Grapevine) et le Conseil des Services généraux ?

· Comment, dans la langue des affaires, l'expression « fiduciaire » s'applique-t-elle à la relation des administrateurs envers les deux entités corporatives de service ?

· Est-ce que mon groupe d'attache est abonné au bulletin bimestriel du BSG,
le Box 4-5-9 ? Au A.A. Grapevine ? Est-ce que je suis abonné ?

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.

LES QUALITES NECESSAIRES DU SERVITEUR A.A.
Nous avons le DEVOIR DE CHOISIR de bons chefs de file par des méthodes saines et appropriées.
Avoir de bons dirigeants compétents et dévoués dans une bonne structure, pour maintenir et améliorer la qualité du service

A la base, dans le groupe , il y a le R.S.G., lien indispensable du groupe à A.A.dans son ensemble.

COMPETENT: il sait de quoi il parle et il connait bien les principes A.A.

DEVOUE il laisse de côté ses besoins d'ambition personnelle
il oublie ses querelles personnelles et les disputes
il se souviendra que les bonnes idées peuvent venir de n'importe où et de n'importe qui
il devra donc accepter que d'autres peuvent avoir de meilleures idées et leur en laissera le crédit

SON DROIT DE DECISION
Avec l'appui de son groupe, (la conscience collective qui l'a choisi) il peut prendre des décisions en toute liberté à condition bien sûr de rester dans le cadre de ses responsabilités propres.

LES CRITERES DE CHOIX

Un chef de file en A.A. à tous les niveaux de service doit être choisi sur les critères qu'il démontre dans son quotidien social et professionnel
Avoir le sens des concessions mutuelles, la capacité d'accepter les compromis.
Savoir rester sur ses positions quand une situation l'exige même au risque de déplaire.
Il n'est pas mandater pou mener mais pour montrer l'exemple.

En A.A. on n'est JAMAIS SEUL. Il est bon qu'avant de prendre une décision grave on ait l'humilité de s'adresser aux personnes compétentes.

Aucune société ne peut fonctionner sans un leadership compétent. A.A. NE PEUT FAIRE EXCEPTION A CETTE REGLE.
Nous aurons un besoin continuel de ces qualités que sont :

LA TOLERANCE
LA RESPONSABILITE
LA FLEXIBILITE
LA CLAIRVOYANCE

Groupe : "Entretiens de Villejuif".

" 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 à venir.

Il est indispensable que l'orientation fondamentale des Services Mondiaux, d'abord assurée par les fondateurs de A.A., soit maintenant assumée par les Administrateurs du Conseil des Services Généraux des Alcooliques Anonymes."

En relisant ce concept, on est frappé par l'insistance qui est mise sur la responsabilité que l'on a à **choisir de bons responsables, à commencer, dans le Groupe, par le choix d'un bon R.S.G.**

A ce sujet il est dit:
"...Rappelons-nous que le fondement de notre structure de service est le dévouement et la compétence de nos milliers de R.S.G....Ils sont les agents directs des Groupes A.A. , ils sont le lien indispensable entre notre Association et ses services, ils sont les premiers représentants de la Conscience du Groupe..."

"...lorsqu'ils font leur choix des R.S.G., les Groupes A.A. devraient donc penser à ces faits...et prendre grand soin de bien choisir ces représentants."

En y réfléchissant bien, c'est la plupart du temps parmi les R.S.G. que seront choisis les représentants des comités de district ou les délégués, les membres des Comités de Secteur Régional, les responsables de services et les Administrateurs.

Ce sont eux qui forment la pépinière des serviteurs A.A. et c'est la première marche pour une bonne progression dans le service.

Ce concept nous dit aussi:

" Aucune société ne peut bien fonctionner sans un leadership compétent à tous les paliers, et A.A. ne peut faire exception à cette règle... "

C'est vrai qu'en A.A. on nous dit qu'il faut mettre les principes avant les personnalités, mais il faut bien que certains puissent prendre des décisions, présentent des idées qui seront mises en oeuvre si elles obtiennent un bon consensus, et sachent éventuellement déplaire quand parfois des décisions peu populaires doivent être prises.

L'important est de savoir qu'en A.A. on ne travaille pas seul et qu'avant toute décision on sache consulter les personnes compétentes avant d'agir.

De même, on dit en A.A. que l'on vit 24 heures à la fois. Il n'empêche qu'il appartiendra à ceux à qui nous avons donné des responsabilités, et en particulier à nos Administrateurs, d'avoir une vision à plus ou moins long terme, envisageant tous les aspects du développement de A.A., et ceci dans la perspective de notre but essentiel:

TRANSMETTRE LE MESSAGE...

"La plupart d'entres-eux" dit Bill W. "devraient être choisis d'après le critère de la clairvoyance démontrée dans leurs propres affaires ou dans leur carrière professionnelle"

" Nous aurons un continuel besoin de ces mêmes qualités: la tolérance, la responsabilité, la flexibilité et la clairvoyance, chez nos chefs de services A.A. à tous les échelons. Les principes de leadership seront les mêmes, quelle que soit la nature de nos activités"

Il est impossible en une page de résumer un concept, mais ces quelques lignes donneront peut-être envie à certains de lire le texte en entier dans le Manuel des Services.

Annie C.B.

Liste de contrôle des concepts.

Concept 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.

· Tenons-nous des discussions sur les meilleurs moyens de renforcer la composition et le leadership de nos futurs serviteurs de confiance ?

· Reconnaissons-nous le besoin d'officiers de groupe ?

. Quels sont nos critères d'élection ?

. Donnons-nous parfois un poste à quelqu'un « parce que cela lui fera du bien ? »

· Est-ce que je donne un exemple positif de leadership ?

DIXIÈME CONCEPT

A 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.

L'ORGANIGRAMME **LE CADRE D'EMPLOI**

CARACTERISTIQUES QUALITATIVES DE LA STRUCTURE DE SERVICE
En particulier au niveau du CONSEIL

SE RESUME EN DEUX MOTS: AUTORITE ET RESPONSABILITE

LA PLEINE AUTORITE : d'accord !!! Mais il n'est pas obligatoire d'en "user " Déjà dit auparavant

le droit traditionnel renforcé du droit légal , en donnant plus de pouvoir, impose une grande rigueur

Rappelons le Droit de décision qui, dans le cas du conseil, bénéficie de deux extensions:

Extension A **droit de vote reçu des Délégués**

Extension B **le droit des Administrateurs, hors Conférence,**
avec TOUTE la responsabilité qu' incombe une tâche
avec TOUTE la responsabilité de gérer les Affaires A.A.

Ce qui correspond à 100% de l'autorité dans le CADRE PRECIS d'une responsabilité DELEGUEE

En résumé: chacun fait son travail au mieux sans avoir besoin que l'on intervienne constamment Il faut s'assurer simplement qu'il y a assez d'autorité finale pour corriger ou réorganiser.

LA RESPONSABILITE FINALE EN FAIT QUI EST LE CHEF?

chaque responsabilité doit être clairement située.

Pour les Sociétés de Service l'autorité suprême est le Conseil qui ne réunira pas la Conférence pour les actions immédiates cette dernière lui a délégué l'autorité. (pour une secrétaire, l'autorité suprême sera son chef de service...)

Si le comité de politique générale a besoin de l'avis d'un autre comité, le 1er restera maitre de ses conclusions.

AINSI ON SAIT QUI FAIT QUOI et l'on s'adresse directement à la bonne porte.

LA COMMUNICATION EST INDISPENSABLE

Le droit de participation aux différentes réunions de service incite au dialogue et la recherche de solutions communes.

C'est un système qui prévient les conflits d'autorité.

Liste de contrôle des concepts.

Concept X :

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

· Comprenons-nous « l'autorité » et la « responsabilité » en relation avec les décisions de la conscience de groupe par les RSG, les RDR et les délégués de nos régions ?

· Pourquoi est-ce si important de déléguer « l'autorité » pour l'efficacité générale des AA ? Utilisons-nous ce concept pour définir l'étendue de « l'autorité » ?

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 SALAIRE DES EMPLOYES

Tout employé A.A. LE PROFIL DE POSTE

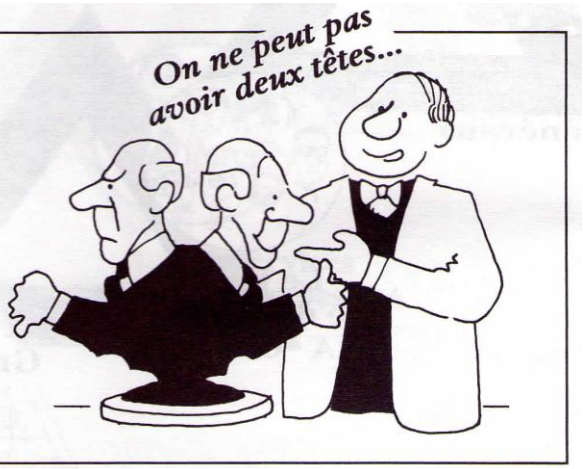
Comment recruter et obtenir les personnes nécessaires

Comment assurer le bon fonctionnement des "filiales"

LE STATUT DES CADRES

1. Le statut des cadres

Aucun service actif ne peut fonctionner efficacement sans une administration soutenue et compétente, à la tête de laquelle on retrouve *une seule personne*, appuyée par tous les assistants dont elle peut avoir besoin. Cette personne doit avoir toute liberté et pleine autorité dans l'accomplissement de sa tâche, et jouir de toute la tranquillité voulue, tant qu'elle s'acquitte bien de son travail.



Aucun service ne peut fonctionner correctement sans une gestion soutenue et compétente avec à sa tête une PERSONNE, entourée de TOUS LES ASSISTANTS dont elle a besoin.

Cette personne doit avoir TOUTE LA LATITUDE nécessaire pou accomplir sa tâche au mieux.

Elle est tranquille tant que son Service marche bien.

LE SALAIRE DES EMPLOYES,

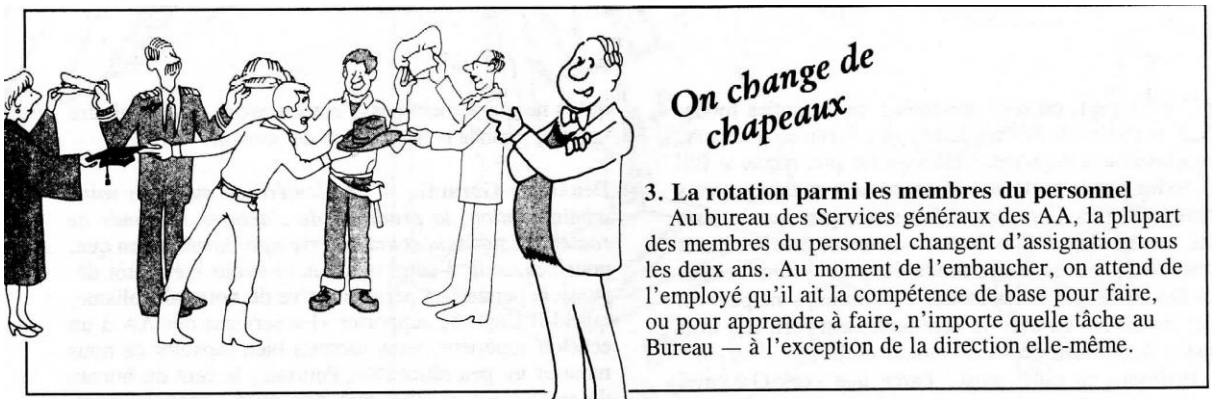
2. La juste rémunération des employés

Chaque cadre, membre du personnel ou consultant payé devrait être rémunéré raisonnablement et proportionnellement à la valeur de son travail et de ses compétences sur le marché. Un collaborateur sous-payé risque de manquer de sécurité et, donc, d'efficacité dans son travail et, à la longue, cela coûte cher. Voilà qui est malsain tant spirituellement qu'administrativement. Pour autant que nous en ayons les moyens financiers, nous devrions toujours rémunérer nos employés adéquatement.

DOIT ETRE PAYE raisonnablement et proportionnellement au travail accompli.

Un employé sous payé risque de négliger son travail, ce qui serait préjudiciable pou lui et pour le Service.

LA ROTATION



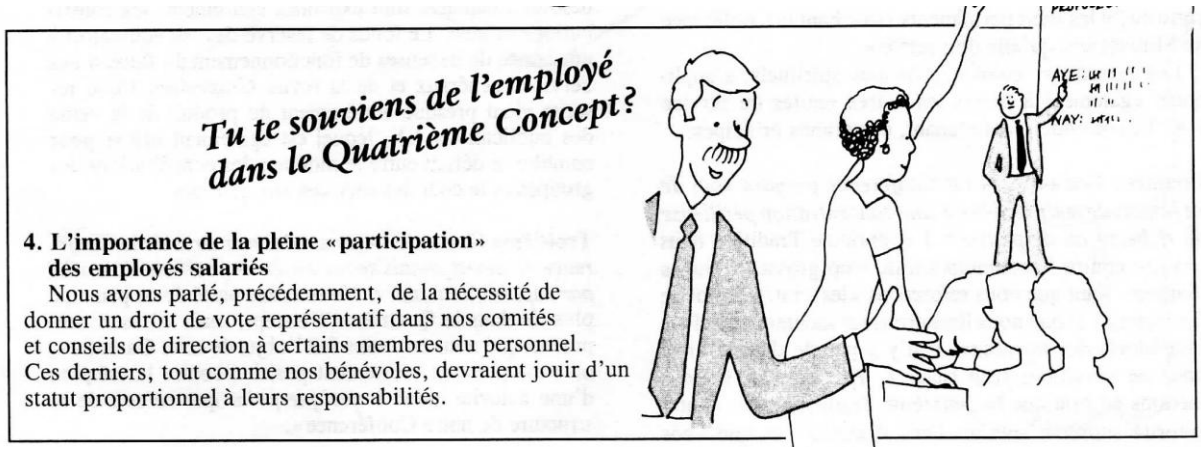
On change de chapeaux

3. La rotation parmi les membres du personnel

Au bureau des Services généraux des AA, la plupart des membres du personnel changent d'assignation tous les deux ans. Au moment de l'embaucher, on attend de l'employé qu'il ait la compétence de base pour faire, ou pour apprendre à faire, n'importe quelle tâche au Bureau — à l'exception de la direction elle-même.

A l'embauche, un postulant doit présenter la compétence de base ou être prêt à l'acquérir pour effectuer n'importe quelle tâche (sauf Directeur qui, rappelons le est nommé par les Administrateurs)

LA PLEINE PARTICIPATION DES EMPLOYES SALARIES



Tu te souviens de l'employé dans le Quatrième Concept?

4. L'importance de la pleine «participation» des employés salariés

Nous avons parlé, précédemment, de la nécessité de donner un droit de vote représentatif dans nos comités et conseils de direction à certains membres du personnel. Ces derniers, tout comme nos bénévoles, devraient jouir d'un statut proportionnel à leurs responsabilités.

Certains membres du personnel ont droit de vote, mais tous peuvent participer aux réunions, aux discutions et donner leur avis dans les Comités et Conseils de Direction.

Ils jouissent des droits proportionnels à leur responsabilités

SE REPORTER A L'ORGANIGRAMME DU MOUVEMENT AU NIVEAU MONDIAL Pour se repérer dans les différents comités de la Conférence et les Comités du Conseil

LES COMITES DES ADMINISTRATEURS

LE SUCCES DU CONSEIL REPOSERA A LONG TERME

- sur la qualité des Administrateurs eux-mêmes

- avec autant de compétence dans la conduite des affaires (leadership)

- une coopération HARMONIEUSE entre les membres des comités, les directeurs des comités, non administrateurs, leurs employés et les différents cadres

- Ils leur faudra assurer avec COMPETENCE et DEVOUEMENT

<u>SOUTIEN ET PARTAGE ENTRE LES COMITES ET LES ADMINISTRATEURS</u>

LES 5 COMITES PERMANENTS

LE COMITE DE MISE EN CADIDATURE

Combler les vacances de poste en choisissant:

des membres compétents, stables et appliqués par un choix sélectif des entrevues soignées et le refus de candidats hasardeux

des adjoints tout aussi compétents que les "titulaires"

La seule et unique tâche est de choisir seulement les MEILLEURS CANDIDATS

LE COMITE DES FINANCES ET DU BUDGET

La responsabilité est de gérer les finances au plus juste (handicapés par trop d'argent ou risquer la faillite)

LA SPIRITUALITE ET L'ARGENT ONT ICI LEUR JUSTE PLACE

Nous serons toujours solvables même dans les temps difficiles

Eviter le gaspillage, les dépenses inutiles, la duplication (double emploi)

Il examinera à la loupe les budgets (dépenses et revenus)

Il sera très prudent sur l'usage des finances s'assurera d'avoir une prudente réserve pour faire face aux imprévus

Il saura faire la différence entre LA PRUDENCE REELLE (ni trop dépensier ni trop pingre)

LA VOIE A SUIVRE RESTE CELLE DU JUSTE MILIEU

LE COMITE D'INFORMATION PUBLIQUE - L'ATTRAIT PLUTOT QUE LA RECLAME

Les membres de ce comité doivent avoir le "sens de A.A. qui ne se vend pas comme un shampoing"

à savoir une vue d'ensemble de ce qu'est A.A. et quels sont nos besoins en relations publiques

LA COMPETENCE DANS CE DOMAINE

de hautes qualifications professionnelles

une vaste expérience technique

le sens de la diplomatie

le courage de prendre des risques calculés l'aptitude à faire des compromis au regard des Traditions

POUR PARVENIR A TOUCHER LES ALCOOLIQUES

Améliorer les rapports avec les professionnels

favoriser la bonne volonté des médias

CES PROFESSIONNELS SONT LES FAMEUSES BOUEES DE SAUVETAGE DONT ON PARLE DANS LA 11ème TRADITIONS

LE COMITE DES PUBLICATIONS

Il a pour mission de transmettre par écrit le portrait complet et approprié de A.A.

La littérature est l'un des principaux moyens qui favorise le RETABLISSEMENT, L'UNITE ET LE SERVICE

a politique dans ce domaine est de rechercher ce qu'il y a de mieux

Il n'y arien à gagner à bâcler ce travail (qualités de présentation, de fournitures etc.)

La qualité des publications doit être le reflet de la qualité du message A.A.

Les écrits seront soigneusement testés

Si ces écrits concernent des thèmes autres que l'alcool? le comité devra s'adresser aux professionnels , membres administrateurs ou membres amis compétents dans le domaine évoqué.

LE COMITE DE POLITIQUE GENERALE

Il est considéré comme le principal comité.

NE S'OCCUPE QUE DES PROBLEMES IMPORTANTS pour alléger les réunions du Conseil

Il peut avoir juridiction sur tous les problèmes d'orientation informations publiques ou les problèmes qui touchent aux TRADITIONS

Il assure une remarquable efficacité à la planification des actions et à l'orientation

RAPPEL : CES COMITES N'ONT PAS DE CARACTERE EXECUTIF

Ils ne gèrent pas et ne dirigent pas les Sociétés de Service

par contre ils peuvent faire toutes les recommandations qu'ils veulent

LES SOCIETES DE SERVICES A.A.SERVICES MONDIAUX ET GRAPEVINE Les directeurs sont élus par les ADMINISTRATEURS qui en sont les propriétaires et qui leur a délégué la pleine autorité et la responsabilité.

Liste de contrôle des concepts.

Concept XI :

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

· Comprenons-nous pourquoi le rôle des directeurs non administrateurs et des membres non administrateurs nommés contribue-t-il à servir et à renforcer le système de comités ?

· Comment encourageons-nous nos travailleurs spéciaux rémunérés à exercer leur « Droit de participation » traditionnel ?

· Pratiquons-nous la rotation dans tous nos postes de service ?

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 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.

LES GARANTIES DE LA CONFERENCE

DANS TOUTES SES DELIBERATIONS
LA CONFERENCE DES SERVICES GENERAUX SE CONFORMERA L'ESPRIT DE LA TRADITION A.A.
LA CONFERENCE EST LA GARDIENNE DE LA TRADITION A.A.

ELLE SE SERA JAMAIS LE LIEU D'UNE RICHESSE OU D'UN POUVOIR CONSIDERABLE (2ème,6ème et 7ème traditions).
Première garantie *: "...La conférence prendra soin de ne jamais devenir le siège d'une concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir..."*

SA POLITIQUE FINANCIERE SERA TOUJOURS PRUDENTE (7ème tradition)
Deuxième garantie *: "... La conférence aura, en saine administration, la prudence de s'assurer un fonds de roulement suffisant et une réserve appropriée..."*

ELLE NE CONSTITURA JAMAIS D'AUTORITE ABSOLUE (2ème Tradition)
Troisième garantie : *"...Aucun des membres de la conférence ne devra jamais se retrouver en position d'autorité par rapport à un autre..."*

ELLE OBSERVERA TOUJOURS UNE UNANIMITE SUBSTANTIELLE (2ème Tradition)
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..."*

ELLE NE POSERA JAMAIS DE GESTE PUNITIF (3ème 12ème Traditions)
ELLE N'INCITERA JAMAIS A LA CONTROVERSE PUBLIQUE (5èmè, 6ème, 10ème Traditions)
Cinquième garantie : *"...La conférence ne prendra jamais de mesurez punitives personnelles et ne posera aucun geste qui puisse provoquer la controverse publique..."*

ELLE NE DEMEURERA JAMAIS QU'AU SERVICE DE A.A. (l'ensemble des Traditions)
ELLE DEMEURERA TOUJOURS DEMOCRATIQUE D'ESPRIT (2ème, 3ème, 4ème, 12ème Traditions)
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 pensée et en action..."*

L'ESPRIT A.A. - DONNER DE SON TEMPS ET DE SES DONS et par dessus tout nous consacrons du temps au nouveau en respect à la 12ème Etape

LE SEUL POUVOIR dont ne pouvons nous passer est la PUISSANCE SPIRITUELLE DU PROGRAMME

LE DROIT DE PARTICIPATION EST UNE GARANTIE DE A.A. contre l'autorité individuelle absolue.

Cette garantie est renforcée par les DROITS D'APPEL et de PETITION

pour qu'AUCUN MEMBRE NE PUISSE AVOIR D'ASCENDANT SUR UN AUTRE MEMBRE

RECHERCHE DE LA PLUS GRANDE UNANIMITE après discussion et vote,
PROTEGE CONTRE L'ARROGANCE ET L'AUTORITE PRESSEE d'une majorité simple
EN CAS D'URGENCE LA MAJORITE SIMPLE a le DEVOIR DE PASSER OUTRE des minorités qui font le blocus

AUCUNE MESURE PUNITIVE OU DE GESTE QUI PROVOQUE LA CONTROVERSE PUBLIQUE
Nous autres, les alcooliques, savons que si nous n'obéissons pas aux principes A.A. l'alcool nous attend au virage, nous n'avons pas besoins d'un système punitif humain
A.A. ne se rebelle pas même devant la provocation. HARMONIE, SECURITE, EFFICACITE
EN DEPENDENT
C'est dur pour nous qui étions habitués à la colère, la rébellion et l'hostilité !!!
tout le monde est d'accord pour dire que c'est mieux d'être sobres qu'un ivrogne patenté. Alors, un peu de tolérance, d'honnêteté et d'humilité ne font pas de mal à quiconque. VIVRE EN PAIX AVEC LE MONDE n'apporte que des avantages.

NE PAS OUBLIER QUE L'ANONYMAT EST LA BASE SPIRITUELLE DE NOS TRADITIONS
pour ne pas se servir du nom de A.A. à des fins personnelles.
CEUX QUI VIOLENT LES PRINCIPES A.A. SONT LES AUTEURS DE LEURS PROPRES DIFFICULTES

EN CAS DE CONFLIT DE PERSONNALITE ET DE DEPART INTEMPESTIF il n'y a pas 36 solutions : REVENIR ou LA FOLIE ET LA MORT.

LA CONFERENCE NE FERA JAMAIS ACTE DE GOUVERNEMENT bien qu'elle soit au service des A.A. et DEMEURERA TOUJOURS, à l'image de l'association qu'elle sert, DEMOCRATIQUE EN ACTION ET EN PENSEE.
Une grande liberté pour tous ses membres et tous ses groupes par les Traditions.

En ce qui nous concerne la Liberté n'est pas une grande vertu . Nous devons nous conformer aux 12 ETAPES et aux 12 TRADITIONS sinon la sanction est lourde. LA DISSOLUTION et LA MORT POUR L'INDIVIDU et POUR LE GROUPE.

CONFIANCE MUTUELLE
RESPECT
LIBERTE
HARMONIE
TOLERANCE
RESPONSABILITE
FLEXIBILITE
CLAIVOYANCE

Concept XII :

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.

· Comment nous protégeons-nous pour éviter de devenir le « siège d'une concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir » ?

· Comment utilisons-nous avec prudence les contributions de notre Septième Tradition et les revenus des publications ?

· Assurons-nous la liberté spirituelle à tous les membres des AA en ne mettant pas un membre en position d'autorité indue par rapport aux autres » ?

· Essayons-nous de prendre des décisions importantes après discussion et vote, et si possible, en recherchant une unanimité substantielle ?

· En tant que gardiens des traditions des AA, sommes-nous parfois justifiés de prendre des mesures punitives?

· Cherchons-nous à éviter la controverse publique ?

· Essayons-nous toujours de nous traiter mutuellement avec respect et amour ?

Document de service du Bureau des Services Généraux

Ces questions ont été publiées à l'origine dans la revue AA Grapevine, parallèlement à une série d'articles sur les Douze Traditions, dont la publication a débuté en novembre 1969 et s'est poursuivie jusqu'en septembre 1971. Bien que ces questions aient été destinées surtout aux membres, de nombreux groupes des AA les ont déjà utilisées pour élargir leurs discussions de groupe.

Mettre en pratique ces principes...

Première Tradition : Notre bien-être commun devrait venir en premier lieu ; le rétablissement personnel dépend de l'unité des AA.

1. Dans mon groupe, est-ce que je cherche à apaiser, à raccommoder, à rapprocher, ou suis-je au contraire source de division ? Est-ce que je m'adonne au commérage, est-ce que je « fais l'inventaire » des autre membres ?

2. Est-ce que je recherche la paix et l'harmonie dans le groupe, ou bien, au contraire, est-ce que je me lance dans des disputes commençant par des petits bouts de phrase tels que : « juste pour parler... »

3. Suis-je aimable ou irritable avec ceux et celles qui me prennent à rebrousse-poil ?

4. Est-ce que je mêle l'esprit de concurrence à mes observations sur AA, en comparant, par exemple, un groupe avec un autre, ou la manière de faire de AA dans un lieu par rapport à un autre ?

5. Est-ce que je dédaigne certaines activités dans AA, sous prétexte que je suis au-dessus de telles tâches ?

6. Est-ce que je me tiens bien informé au sujet de AA dans son ensemble ? Est-ce que j'appuie autant que je peux le mouvement tout entier ou bien est-ce que j'apporte mon soutien seulement aux parties de AA que je comprends et que j'approuve ?

7. Est-ce que je respecte les membres AA autant que je veux qu ils me respectent ?

8. Est-ce que je débite des platitudes à propos de l'amour, tout en adoptant et justifiant intérieurement une attitude empreinte d'hostilité?

9. Est-ce que je fréquente suffisamment les réunions ou est-ce que je lis suffisamment les publications des AA pour être bien informé ?

10. Est-ce que je partage tel que je suis dans AA, avec mes défauts aussi bien qu'avec mes qualités, acceptant d'être aidé autant que d'aider ?

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.

1. Est-ce que je critique ou bien est-ce que je supporte les responsables de mon groupe, les membres des comités de service et autres serviteurs ? Les nouveaux ? Les anciens ? Est-ce que je leur fais confiance ?
2. Suis-je absolument digne de confiance, aussi bien pour le travail de Douzième Étape que pour toute autre responsabilité AA ?

3. Est-ce que je recherche la reconnaissance pour mes tâches dans AA ? pour mes idées ?

4. Est-ce que je cherche à sauver la face dans les discussions de groupe, ou suis-je capable de céder, avec l'esprit ouvert, devant la conscience du groupe et de travailler avec entrain par la suite ?

5. Même si je suis sobre depuis quelques années, suis-je toujours prêt à prendre des tâches dans AA ?

6. Dans les discussions de groupe, est-ce que je cherche à imposer mes vues sur des sujets où je n'ai pas d'expérience ou peu de connaissance ?

Troisième Tradition : Le désir d'arrêter de boire est la seule condition pour être membre des AA.

1. Est-ce qu'il m'arrive, en pensée, de classer comme perdant un nouveau ou une nouvelle dans AA ?

2. Y a-t-il un genre d'alcoolique que je juge, dans mon for intérieur, indésirable pour mon groupe AA ?
3. Est-ce que je me permets de juger de la sincérité d'un nouveau ou d'une nouvelle ?

4. Est-ce la langue, la religion (ou l'absence de religion); la race, l'instruction, l'âge, etc. m'empêchent de transmettre le message ?

5. Est-ce que je me laisse impressionner par un personnage connu ? par un médecin, un prêtre, un ancien détenu ? Ou est-ce que je traite cette nouvelle personne simplement et naturellement comme un autre être humain malade, comme nous tous et toutes ?

6. Quand quelqu'un se présente à AA en quête d'information ou d'aide (même si la personne ne peut pas le faire tout haut), est-ce que j'attache de l'importance à sa profession, à son lieu de résidence, à sa vie privée, à ses autres problèmes ? Est-ce que je me préoccupe de savoir si cette personne est déjà venue à AA ?

Quatrième Tradition : Chaque groupe devrait être autonome, sauf sur les points qui touchent d'autres groupes ou l'ensemble du Mouvement.

1. Est-ce que je soutiens qu'il n'y a que quelques bonnes façons de faire les choses dans AA

2. Mon groupe considère-t-il toujours le bien-être de l'ensemble de AA ? Des groupes avoisinants ? Des isolés en Alaska ? Des « internationaux » loin en mer ? De tel groupe à Rome ou au Salvador ?

3. Est-ce que je rabaisse le comportement d'autres membres quand il est différent du mien, ou bien est-ce que j'y apprends quelque chose ?
4. Est-ce que je garde toujours en mémoire que, pour les gens de l'extérieur qui savent que je suis dans AA, je représente, dans une certaine mesure, notre chère association tout entière ?

5. Suis-je prêt à aider un nouveau à aller jusqu'au bout - lui, pas moi ! - pour rester sobre ?

6. Est-ce que je partage ma connaissance des outils AA avec d'autres membres qui n'en ont peut-être pas entendu parler ?

Cinquième Tradition : Chaque groupe n'a qu'un objectif primordial : transmettre son message à l'alcoolique qui souffre encore.

1. Est-ce qu'il m'arrive de m'esquiver en disant : « Je ne suis pas un groupe, donc telle ou telle Tradition ne s'applique pas à moi ?

2. Suis-je prêt à expliquer fermement à un nouveau les limites de l'aide AA, même s'il risque de m'en vouloir de ne pas lui faire de prêt ?

3. Ai-je, aujourd'hui, abusé de la bonté d'un membre AA pour obtenir une faveur ou une attention spéciale, simplement parce que je suis un confrère alcoolique ?

4. Suis-je prêt à faire une Douzième Étape avec le prochain nouveau, peu importe qui ce sera ou ce qui m'attend ?

5. Est-ce que j'aide mon groupe de toutes les façons possibles à atteindre notre objectif primordial ?

6. 6 Est-ce que je me souviens que les anciens AA, eux aussi, peuvent être des alcooliques qui souffrent encore ? Est-ce que j'essaie de les aider aussi bien que d'apprendre d'eux ?

Sixième Tradition : 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.

1. Devrions-nous, les membres de mon groupe et moi, recueillir des fonds pour doter notre hôpital local de quelques lits réservés aux AA ?

2. Est-il bon pour un groupe de louer un petit édifice ?

3. Est-ce que tous les responsables et les membres de notre club local AA connaissent les Lignes de conduite des AA sur les clubs (disponibles gratuitement au Bureau des Services généraux) ?

4. Est-ce que le ou la secrétaire de notre groupe devrait siéger au comité municipal sur l'alcoolisme ?

5. Certains alcooliques se tiendront dans les parages d'AA seulement si nous avons une salle pour regarder la télévision et jouer aux cartes. Si c'est ce qu'il faut pour leur transmettre le message, ne devrions-nous pas être installés en conséquence ?

Septième Tradition : Tous les groupes devraient subvenir entièrement à leurs besoins et refuser les contributions de l'extérieur.

1. Honnêtement, est-ce que je fais tout ce que je peux pour aider AA (mon groupe, mon Bureau central de services, le Bureau des Services généraux) à continuer de s'autofinancer ? Est-ce que je pourrais contribuer un peu plus pour le nouveau qui n'a peut-être pas encore les moyens de contribuer ? Étais-je bien généreux quand je prenais un coup dans un bar ?

2. La Vigne devrait-elle vendre des espaces publicitaires à des éditeurs et à des compagnies

pharmaceutiques, de manière à faire beaucoup de profit et à devenir un plus gros magazine, tout en couleur, et à un prix par numéro moins élevé ?

3. Si, une année, le BSG manque de fonds, pourrait-on permettre que le gouvernement subventionne les groupes des AA dans les hôpitaux et les prisons ?

4. Est-il plus important d'amasser une grosse collecte AA auprès d'un petit nombre de personnes ou une plus petite collecte à laquelle participent plus de membres ?

5. Le rapport du trésorier d'un groupe est-il sans importance dans les affaires d'AA ? Qu'en pense le trésorier ?

6. Quelle importance a, dans mon rétablissement, le sentiment d'avoir le respect de moi-même, plutôt que d'être constamment en dette pour la charité reçue ?

Huitième Tradition : Le mouvement des Alcooliques anonymes devrait toujours demeurer non professionnel, mais nos centres de services peuvent engager des employés qualifiés.

1. Est-ce que ma propre conduite est fidèlement décrite par les Traditions ? Sinon, qu'est-ce qui doit être changé ?

2. Quand je m'irrite d'une Tradition en particulier est-ce que je me rends compte à quel point cela affecte les autres ?

3. Est-ce que je tente parfois d'obtenir quelque récompense, même si ce n'est pas de l'argent, en échange de mes efforts personnels dans AA ?

4. Est-ce que je tente, dans AA, d'avoir l'air d'un expert en alcoolisme, en rétablissement, en médecine, en sociologie, en psychologie ? Un expert du mouvement lui-même, des choses spirituelles, ou même, le ciel m'en préserve, de l'humilité ?

5. Est-ce que je m'efforce de comprendre ce que font les employés AA ou les travailleurs d'autres organismes spécialisés en alcoolisme ? Puis-je distinguer clairement les uns des autres ?

6. Dans ma propre vie AA, ai-je vécu des expériences qui illustrent la sagesse de cette Tradition ?

7. Est-ce que je suis suffisamment conscient de l'existence du livre Les Douze Étapes et les Douze Traditions, de la brochure La Tradition des AA et son développement ?

Neuvième Tradition : 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.

1. Est-ce que j'essaie encore de mener dans AA ?

2. Est-ce que je m'oppose à toute formalité dans AA par crainte de l'autorité ?

3. Suis-je assez adulte pour comprendre et utiliser tous les éléments du mode de vie des AA - même si personne ne m'y oblige - en me sentant. personnellement responsable ?

4. Est-ce que je fais preuve de patience et d'humilité dans toute fonction que je prends dans AA?

5. Suis-je conscient de tous ceux et celles envers qui je suis responsable dans toute tâche AA

6. Pourquoi chaque groupe AA n'a-t-il pas besoin de statuts et règlements ?

7. Est-ce que j'ai appris à me retirer avec élégance - et pour mon plus grand bien - de toute fonction AA, le moment venu ?

8. Quel rapport y a-t-il entre la rotation dans les services et l'anonymat ? Quel rapport y a-t-il entre la rotation et l'humilité ?

Dixième Tradition : 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.

1. Est-ce qu'il m'arrive de donner l'impression qu'AA exprime, effectivement, une opinion sur des sujets comme l'Antabuse, les tranquillisants ? les médecins ? les psychiatres ? la religion ? les hôpitaux ? les prisons ? l'alcool ? le gouvernement ? la légalisation de la marijuana ? les vitamines ? Al-Anon, Al-ateen ?

2. Suis-je capable de parler honnêtement de mon expérience personnelle sur l'un ou l'autre de ces sujets sans donner l'impression que j'exprime l'opinion d'AA » ?

3. Qu'est-ce qui a donné naissance, dans l'histoire d'AA, à la Dixième Tradition ?

4. Ai-je eu le même genre d'expérience, personnellement, dans AA ?

5. Que deviendrait AA sans cette Tradition ? Et où serais-je, moi ?

6. Est-ce que je pèche contre cette Tradition ou toute autre Tradition qui s'y rapporte, de manière subtile, peut-être inconsciente ?

7. Comment puis-je manifester l'esprit de cette Tradition dans ma vie personnelle, à l'extérieur d'AA ou à l'intérieur du mouvement ?

Onzième Tradition : 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.

1. Est-ce qu'il m'arrive de faire la promotion d'AA de façon si fanatique que le mouvement finit par ne plus avoir l'air si attrayant ?

2. Est-ce que je prends toujours bien soin de garder pour moi les confidences qui m'ont été faites à titre de membre AA ?

3. Est-ce que je fais attention de ne pas répandre les noms de membres AA, même à 1'intérieur du mouvement ?

4. Est-ce que j'ai honte d'être un alcoolique rétabli - ou en voie de rétablissement ?

5. À quoi ressemblerait AA, si nous n'étions pas guidés par les principes contenus dans la Onzième Tradition ? Où serais-je, moi ?

6. Est-ce que mon rétablissement dans AA est suffisamment attrayant pour donner à un alcoolique malade le goût d'avoir la même chose ?

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

1. Pourquoi ai-je intérêt à placer le bien-être commun de tous les membres AA au-dessus du rétablissement personnel ? Que m'arriverait-il, à moi, si le mouvement disparaissait ?

2. Si je ne fais pas confiance aux serviteurs actuels d'AA, qui, selon moi, devrait avoir l'autorité de les remettre à leur place ?

3. M'arrive-t-il, dans mes idées ou remarques au sujet d'autres membres, d'exprimer des conditions autres que le désir de rester sobre pour être membre ?

4. Est-ce que j'essaie parfois d'amener un groupe AA à se conformer à mes critères à moi, plutôt qu'aux siens ?

5. Ai-je la responsabilité, personnellement, d'aider un groupe AA à atteindre son but premier ? Quel est mon rôle à moi ?

6. Mon comportement personnel est-il le reflet de la Sixième Tradition ? ou au contraire, en donne-t-il une fausse impression ?

7. Est-ce que je fais tout mon possible pour soutenir AA financièrement ? À quand remonte la dernière fois où j'ai, de façon anonyme, abonné quelqu'un à La Vigne ?

8. Est-ce que je me plains du comportement de certains membres AA - surtout celles et ceux qui sont des employés rémunérés d'AA ? Qu'est-ce qui me permet, moi, de me montrer si intelligent ?

9. Est-ce que je remplis toutes mes responsabilités AA, de manière à être content de moi, en mon âme et conscience ? Est-ce bien le cas ?

10. Mes paroles reflètent-elles toujours la Dixième Tradition, ou bien est-ce que je donne des armes à ceux qui dénigrent d'AA ?

11. Devrais-je taire mon appartenance à AA, ou la révéler en privé, quand cela peut aider un autre alcoolique (et donc moi-même) ? Ma manière de vivre AA est-elle attrayante au point d'en donner le goût à d'autres alcooliques ?

12. Quelle est mon importance réelle, à moi, parmi les centaines de milliers d'autres membres AA ?

Rev.6/10/03

Un document de service pour les groupes d'attache, les districts et les régions

Quelques-unes des questions qui suivent proviennent originalement d'un groupe des AA et ont été développées par le Comité des Publications des administrateurs, pour distribution par le Bureau des Services généraux. Bien que cette liste de contrôle ait été préparée comme amorce de discussion par les groupes, les districts et les régions, des AA, à titre privé, pourraient la trouver utile, tout comme les écrits d'un de nos fondateurs, Bill W., un parrain de service, si vous en avez un, et pour une réflexion personnelle sur votre expérience de service. On peut trouver des renseignements utiles sur les Concepts dans Le Manuel du Service chez les AA/Les Douze Concepts des Services mondiaux par Bill W., et Les Douze Concepts illustrés. (Nous avons utilisé ici la version abrégée des Concepts.)

Concept 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.

· Y a-t-il un représentant auprès des Services généraux (RSG) dans votre groupe ? Ai-je le sentiment que mon groupe fait partie de l'ensemble du Mouvement et est-ce que les décisions et les résolutions de notre groupe le reflètent ?

· Tenons-nous à intervalles réguliers des réunions de conscience de groupe pour encourager chacun à participer

· Cette conscience est-elle transmise aux réunions du district, de la région ou de l'intergroupe local ?

· La conscience de groupe des Alcooliques anonymes fonctionne-t-elle dans mon groupe d'attache ?

· Dans ma région ?

· Où nous situons-nous dans le triangle inversé des AA ?

· Sommes-nous prêts à faire le nécessaire pour s'assurer que notre démocratie des services mondiaux agira efficacement sous toutes conditions ?

Concept II :

La Conférence des Services généraux des AA est devenue, presque à toutes fins utiles, la voie réelle et la conscience effective de notre association tout entière dans la conduite de nos affaires mondiales.

· Comprenons-nous l'histoire de la Conférence des Services généraux (la « Conférence ») ?

· Qu'est-ce qu'une Résolution de la Conférence ? Est ce que le RSG de notre groupe d'attache, le RDR, le délégué de la région, donnent un rapport au groupe des faits marquants de la Conférence et des Résolutions de la Conférence ?

· Notre groupe assume-t-il ses responsabilités au sens large face à la Septième Tradition ?

Concept 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.

· Comprenons-nous le sens du « Droit de décision » ? L'accordons-nous à tous les niveaux du service ou est-ce que nous donnons des « instructions » ?

· Faisons-nous confiance à nos serviteurs de confiance – RSG, RDR, délégué de la région, la Conférence elle-même ?

Concept 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.

· Comprenons-nous les principes spirituels sous-jacents au « Droit de participation » ?

· Que signifie « en proportion raisonnable » ? Comprenons-nous les raisons pour lesquelles il est approprié que le personnel cadre rémunéré AA détienne un vote à la Conférence des Services généraux ou dans notre structure locale de service ?

· Nous attendons nous, en notre qualité de membres des AA, à voter dans n'importe quel groupe, même si nous ne sommes pas membres actifs de ce groupe ?

Concept 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.

· Encourageons-nous l'opinion minoritaire, le « Droit d'appel », à être entendue dans notre groupe d'attache, nos réunions de comité de district, nos assemblées régionales et à la Conférence ?

· Qu'entend votre groupe par « unanimité substantielle » ?

· Votre groupe a-t-il connu la « tyrannie de la majorité » ou la « tyrannie de la minorité » ?

· Votre groupe comprend-il l'importance qu'il y a à entendre tous les points de vue avant de voter ?

Concept 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.

Connaissons-nous la façon dont les administrateurs classe A et classe B de notre Conseil des Services généraux (CSG) servent les AA ? Savons-nous comment nos autres serviteurs de confiance servent les AA ?

· Que signifient les expressions « initiative principale » et « responsabilité active » ? Y voyons-nous un lien direct avec notre groupe d'attache ?

Concept 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.

· Agissons nous en personne responsable concernant le « pouvoir de la collecte » ?

· Comprenons-nous que le pouvoir pratique et spirituel de la Conférence sera presque toujours supérieur au pouvoir légal du CSG ?

Concept 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 services distinctes et toujours actives, par le droit qu'ils ont d'en nommer tous les directeurs.

· Comprenons-nous la relation entre les deux entités corporatives de service (A.A. World Services, Inc., le A.A. Grapevine) et le Conseil des Services généraux ?

· Comment, dans la langue des affaires, l'expression « fiduciaire » s'applique-t-elle à la relation des administrateurs envers les deux entités corporatives de service ?

· Est-ce que mon groupe d'attache est abonné au bulletin bimestriel du BSG, le Box 4-5-9 ? Au A.A. Grapevine ? Est-ce que je suis abonné ?

Concept 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.

· Tenons-nous des discussions sur les meilleurs moyens de renforcer la composition et le leadership de nos futurs serviteurs de confiance ?

· Reconnaissons-nous le besoin d'officiers de groupe ?

Quels sont nos critères d'élection ?

Donnons-nous parfois un poste à quelqu'un « parce que cela lui fera du bien ? »

· Est-ce que je donne un exemple positif de leadership ?

Concept X :

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

· Comprenons-nous « l'autorité » et la « responsabilité » en relation avec les décisions de la conscience de groupe par les RSG, les RDR et les délégués de nos régions ?

· Pourquoi est-ce si important de déléguer « l'autorité » pour l'efficacité générale des AA ? Utilisons-nous ce concept pour définir l'étendue de « l'autorité » ?

Concept XI :

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

· Comprenons-nous pourquoi le rôle des directeurs non administrateurs et des membres non administrateurs nommés contribue-t-il à servir et à renforcer le système de comités ?

· Comment encourageons-nous nos travailleurs spéciaux rémunérés à exercer leur « Droit de participation » traditionnel ?

· Pratiquons-nous la rotation dans tous nos postes de service ?

Concept XII :

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.

· Comment nous protégeons-nous pour éviter de devenir le « siège d'une concentration périlleuse de richesse ou de pouvoir » ?

· Comment utilisons-nous avec prudence les contributions de notre Septième Tradition et les revenus des publications ?

· Assurons-nous la liberté spirituelle à tous les membres des AA en ne mettant pas un membre en position d'autorité indue par rapport aux autres » ?

· Essayons-nous de prendre des décisions importantes après discussion et vote, et si possible, en recherchant une unanimité substantielle ?

· En tant que gardiens des traditions des AA, sommes-nous parfois justifiés de prendre des mesures punitives?

· Cherchons-nous à éviter la controverse publique ?

· Essayons-nous toujours de nous traiter mutuellement avec respect et amour ?