Les Alcooliques anonymes®

www.aa.org

Le Conseil des Services généraux des Alcooliques anonymes

475 Riverside Drive, 11ème étage, New York, NY 10115 Téléphone : +1 212 870 3400

Veuillez adresser toute communication à :

PO Box 459
Grand Central Station
New York, NY 10163
États-Unis
Fax: +1 212 870 3003

Les administrateurs du Conseil des Services généraux ont créé une page de Foire aux questions (FAQ) afin d'informer et de soutenir les délégués de notre Conférence au sujet de la démission de Linda Chezem et des événements entourant le week-end du Conseil d'administration de janvier.

1. **Quelle est la raison nécessaire pour révoquer un membre du conseil d'administration dans l'État de New York ? Quel était le motif de la révocation de la présidente du conseil d'administration ?**

Selon la loi de l'État de New York, un conseil d'administration peut révoquer un administrateur avec ou sans motif. Le règlement du Conseil des Services généraux exige un vote de ¾ des administrateurs membres pour la révocation. Aucun nombre de voix n'est requis pour accepter ou demander une démission.

Linda Chezem a proposé de démissionner après que plusieurs administrateurs ont fait part au Conseil de leurs préoccupations concernant sa conduite. Les 21 membres du Conseil d'administration étaient présents lors de la discussion initiale. Linda a été invitée à quitter les lieux pour la discussion sur son offre de démission. Le CSG a voté à l'unanimité pour accepter sa démission.

2. **Que s'est-il passé lors de la session de planification et de partage des administrateurs du 29 janvier ?**

L'ordre du jour de la réunion prévoyait une « reprise du contrôle », que la présidente du Conseil d'administration a demandé au trésorier de diriger. Le 27 décembre, la présidente du Conseil d'administration a été informée par courriel que cette discussion sur le contrôle porterait sur « la confiance et la communication entre le personnel et les trois conseils d'administration et entre les trois conseils d'administration ». Une réponse à ce courriel a été reçue le même jour. La discussion a commencé par une déclaration d'introduction : « *L'objectif est d'entamer une discussion au sein du conseil d'administration sur la surveillance, la confiance et notre structure. Je vous demande d'écouter avec patience et ouverture d'esprit, de partager avec un cœur ouvert et de vous souvenir de la première tradition des AA : « Notre bien-être commun devrait venir en premier lieu ; le rétablissement personnel dépend de l'unité des AA».*

Plusieurs administrateurs ont fait part de leurs expériences et de leurs préoccupations concernant le leadership de la présidente du conseil, le respect de la politique, l'adhésion

aux principes des AA, la confiance et la communication. Ils ont fait part de leurs expériences personnelles, ce qui a amené d'autres administrateurs à dire qu'ils avaient eux aussi des expériences et des préoccupations similaires. La présidente du Conseil d'administration était présente et a répondu aux préoccupations. Elle a notamment proposé de démissionner si on le lui demandait. Après une discussion, il lui a été demandé de quitter la salle.

Une pause était prévue pour le dîner, après quoi la discussion s'est poursuivie. Personne ne s'est opposé à l'acceptation de la démission de la présidente. Aucune autre main ne s'étant levée pour prendre la parole, une motion a été présentée et adoptée, demandant un vote de ¾ pour accepter la démission. Le vote qui s'en est suivi a été unanime, avec 19 voix pour et l'abstention du président de la session.

La session a été difficile pour tout le monde. Des commentaires ont été faits sur l'inconfort causé par le niveau d'émotion dans la salle, ce qui est compréhensible. Certains échanges se sont faits dans les larmes, et des voix se sont élevées à certains moments (comme cela s'est également produit dans au moins une réunion de comité ce week-end-là). D'autres ont indiqué qu'il y avait eu un discours très raisonné. Personne n'a proféré de menaces à l'encontre d'autrui, n'a quitté son siège ou n'a intimidé physiquement un autre administrateur.

Certains ont déclaré qu'ils pensaient qu'une conscience de groupe informée n'était pas possible dans ces circonstances. Bien que ce point de vue soit respecté, il n'a jamais été exprimé au cours de la discussion, de sorte que ces préoccupations n'ont été connues qu'après le week-end.

Tous les administrateurs ne savaient pas qu'il y aurait une discussion sur le leadership du conseil. Les administrateurs qui ont fait part de leurs préoccupations souhaitaient éviter de recueillir, avant la réunion, des sentiments dans un sens ou dans l'autre, et minimiser les risques de confrontation. Non seulement il n'y avait pas de processus défini pour soulever ces questions au conseil au sujet de la présidente du conseil, mais il était également déconcertant de le faire. Il est entendu que l'absence de notification préalable à tous les membres du conseil est un point de désaccord légitime.

La présidente du Conseil d'administration a été informée de la décision d'accepter sa démission vers 22 heures. La discussion sur le pourvoi du poste vacant a commencé et a été interrompue pour être reportée au lendemain. Le conseil a passé le reste de la soirée à traiter d'autres points de l'ordre du jour de la session et a levé la séance vers minuit et demi.

3. **Quelles étaient les préoccupations exprimées ? Étaient-elles suffisamment sérieuses pour entraîner une demande de démission de la présidente du conseil d'administration ?**

Les préoccupations soulevées et discutées par l'ensemble du Conseil d'administration portaient notamment sur les points suivants :

- -le fonctionnement indépendant du Conseil d'administration, de ses politiques, de ses comités et des structures du Conseil d'administration,
- -la microgestion des administrateurs et des employés, et
- -le manque de professionnalisme et les remarques inappropriées à l'égard des administrateurs et des employés, anciens et actuels.

Le Conseil d'administration a un devoir fiduciaire et une obligation envers ceux qu'il sert de traiter toutes les questions qui affectent son fonctionnement efficace, y compris lorsqu'il s'agit de son leadership. Le contrôle et la gouvernance du Conseil sont affaiblis lorsque les administrateurs agissent en dehors du système des comités et des principes des AA qui ont fait leurs preuves en matière de responsabilité et de participation au Quatrième Concept. Le président a un rôle fondamental à jouer dans la mise en place d'un environnement permettant au Conseil d'élaborer ses priorités et d'exécuter son travail.

4. **Existe-t-il un document écrit reflétant les préoccupations ou les délibérations du Conseil ?**

Non, il n'y a pas de document écrit. Comme c'est souvent le cas lors des sessions de planification et de partage des administrateurs, la discussion a été très variée. Plusieurs administrateurs ont échangé leurs points de vue et certains ont pris des notes personnelles, ce qui est une pratique courante pour ne pas s'écarter du sujet. La présidente du Conseil a également participé à cette discussion. Personne n'a rédigé de compte-rendu de la réunion ; aucun document ne reflète l'étendue et la profondeur de la discussion qui a finalement formé la conscience du groupe.

La conscience du groupe est reflétée dans la déclaration publiée par le Conseil des Services généraux et fournie à tous les délégués de la Conférence des Services généraux. Le conseil dans son ensemble a produit une déclaration, à laquelle tous les membres du conseil d'administration ont contribué jusqu'à ce qu'elle atteigne sa forme finale. N'hésitez pas à partager ce document avec vos régions comme bon vous semble.

5. **Quels efforts ont été déployés pour informer la présidente du Conseil d'administration de ces préoccupations ou lui proposer de l'aide avant cette réunion ?**

Plusieurs administrateurs ont fait part de leurs préoccupations concernant le processus de gouvernance et le langage utilisé par la présidente du conseil d'administration à l'égard des membres du Conseil d'administration et des employés, directement auprès de la présidente du Conseil d'administration. Ces efforts n'ont pas permis de résoudre les problèmes de comportement.

Certains administrateurs ont indiqué qu'ils avaient proposé leur aide, mais que la présidente avait décliné l'offre, tout comme il a été suggéré de demander l'aide des administrateurs émérites..

6. **D'autres membres du Conseil d'administration ont-ils démissionné après le 29 janvier? Est-il inhabituel que des administrateurs démissionnaires contactent des membres actuels et passés de la Conférence des Services généraux ?**

Josh E. a présenté sa démission : « Je ne suis plus en mesure de servir en tant que membre de ce Conseil. Veuillez considérer la démission ci-jointe comme mon appel de la minorité à une autorité supérieure dans le cadre du Cinquième Concept ». La démission jointe indiquait : « En raison de ce que j'ai vécu lors de la réunion du Conseil d'administration de janvier, du manque de volonté de faire une pause, de réfléchir et de dresser un inventaire avant de continuer à agir, et de la décision de transmettre un nouveau président à la 73e Conférence des services généraux, je ne suis plus en mesure de servir ce Conseil d'administration. Je suis incapable de résoudre dans mon cœur le manque de notification, de processus ou de diligence appliquée à des décisions ayant un impact profond, et pire encore, le manque de volonté d'appliquer un processus plus lent et plus délibératif pour recoller les morceaux de ce que nous avons fait ». Josh a depuis indiqué que les déclarations supplémentaires qu'il a faites dans le corps de son courriel étaient destinées à faire partie de son appel minoritaire au Conseil des Services généraux concernant le processus de sélection du nouveau président.

Nous comprenons que ceux qui ont démissionné et d'autres anciens délégués et anciens administrateurs ont activement engagé les délégués actuels. Le Conseil des Services généraux n'a pas essayé et ne peut pas diriger les actions de qui que ce soit, y compris d'anciens serviteurs de confiance. Ces communications inhabituelles se poursuivront probablement tant qu'il y aura de l'intérêt pour elles. La communication à sens unique avec certains membres de la conférence a favorisé la division. Par exemple, ces communications ne sont pas traduites pour être accessibles à tous les membres de la conférence et ont été distribuées à certains membres de la conférence, mais pas à d'autres.

7. **Les membres du Conseil d'administration qui ont fait part de leurs préoccupations concernant la présidente du Conseil d'administration seront-ils démis de leurs fonctions?**

L'obligation de toute personne soulevant des préoccupations auprès du Conseil d'administration au sujet d'un autre membre du conseil d'administration est d'agir « de bonne foi », ce qui signifie que la personne soulevant des préoccupations doit croire que les informations divulguées sont en grande partie exactes et qu'elles ne sont pas destinées à un gain personnel ou à une récompense. Il s'agit là d'un devoir de leadership en vertu du Neuvième Concept, et c'est la responsabilité de tout administrateur ou directeur d'une société. Il incombe ensuite au conseil d'administration d'examiner les informations fournies et de discuter et délibérer sur la manière de procéder.

Il convient de noter que le code de conduite et le Cinquième Concept désignent le CSG comme destinataire des préoccupations, mais qu'aucun des deux ne propose de procédure. Le code de conduite du CSG stipule que « le CSG et son président » reçoivent les rapports de non-conformité au Code et/ou les demandes de conseils concernant le

Code. Il précise en outre que « les rapports et les demandes doivent être présentés sans crainte de représailles ; en raison de leur nature potentiellement sensible, tous les rapports sont tenus dans la plus stricte confidentialité ».

Dans son essai sur le Cinquième Concept, Bill W indique:

> le « droit d'appel» traditionnel devrait également permettre à toute personne dans notre structure de service, qu'elle soit rémunérée ou bénévole, de demander réparation d'un grief personnel, en portant sa plainte, si tel est son vœu, directement au Conseil des Services généraux. Cette personne devrait pouvoir agir ainsi sans craindre de préjudice ni de représailles. Bien que, dans les faits, ce droit risque d'être rarement exercé, sa seule existence aura toujours pour effet d'inciter ceux qui détiennent l'autorité d'éviter d'user injustement de leur pouvoir. Bien sûr, nos travailleurs devraient toujours accepter avec joie l'indispensable autorité et les contraintes qui accompagnent leur emploi, mais tous devraient néanmoins avoir conscience qu'ils n'ont pas à subir en silence une domination personnelle inutile et injuste.«

La révocation de membres du conseil d'administration pour avoir exprimé leurs préoccupations concernant un comportement qu'ils estiment, en toute bonne foi, préjudiciable à l'organisation et à l'efficacité du Conseil d'administration constituerait un châtiment et serait contraire au code de conduite et au Cinquième Concept, qui promettent une protection contre de telles actions. La protection contre les représailles garantit que les administrateurs actuels et futurs ne cachent pas leurs préoccupations au conseil par crainte de représailles. L'issue de toute discussion résultant de l'expression de telles préoccupations relève de la responsabilité du Conseil d'administration, et non de la responsabilité des personnes qui ont exprimé leurs préoccupations et qui ont lancé la discussion.

Bien qu'il s'agisse d'une décision du Conseil des Services généraux, l'ancienne présidente du Conseil a nommé publiquement deux administrateurs qui avaient soulevé des questions, même si plusieurs autres administrateurs ont fait part de leurs propres expériences et préoccupations. C'est précisément le type de représailles contre lesquelles le code de conduite et le Cinquième Concept appellent à se protéger.

8. **Des menaces ou des exigences ont-elles été formulées au cours de ces discussions pour contraindre la présidente à démissionner ?**

Le trésorier a déclaré qu'il lui était devenu impossible de remplir ses obligations en tant qu'administrateur et trésorier en raison de l'ingérence de la présidente du conseil d'administration dans l'échéancier et le processus du budget de 2023. Le Comité du Conseil pour les finances et les conseils d'administration avaient convenu du calendrier et du processus budgétaire lors d'une réunion extraordinaire du Comité du Conseil pour les finances en décembre 2022. La présidente du conseil d'administration a continué à contourner la conscience de groupe liée à la surveillance financière à plusieurs niveaux. Le trésorier a décidé qu'il ne pouvait plus servir et a prévu de démissionner après avoir

fait part de ses préoccupations de bonne foi au conseil. Il ne s'agissait pas d'un moyen de pression pour contraindre la présidente du conseil d'administration à démissionner. En fin de compte, la démission du trésorier n'a pas été nécessaire en raison de la tournure des événements.

Une administratrice a déclaré qu'elle s'était sérieusement demandé s'il ne valait pas mieux pour AA qu'elle démissionne au lieu de faire part de ses inquiétudes. Cependant, elle a pensé au nombre d'employés et d'administrateurs qui avaient également été affectés. En voyant l'érosion continue des principes et des processus des AA, il lui est apparu clairement que sa démission ne résoudrait pas le problème et qu'il était nécessaire d'informer le Conseil d'administration de ses préoccupations.

Certains administrateurs ont souligné que les directeurs pouvaient être remplacés si le Conseil des Services généraux estimait que le travail des sociétés était négligé. Dans le contexte, cette déclaration a été faite pour illustrer le fait que le contournement de la conscience du groupe n'est pas la façon dont nos Concepts et nos Statuts dirigent la résolution des différents points de vue ; au contraire, les opinions minoritaires sont portées à la connaissance des comités appropriés et de l'organisation pour un examen approfondi ou, dans les cas justifiant un besoin extrême, les directeurs peuvent être remplacés.

9. **Quels sont les problèmes de confiance et de communication qui se sont posés depuis l'annonce de la démission de Linda ?**

La confiance et la communication ont un impact significatif sur l'efficacité et l'unité des AA. La 2e Tradition et les 12 concepts des AA décrivent comment nous nous appuyons sur la structure de service et les serviteurs de confiance pour une communication précise. Le contournement des membres de la Conférence dans cette affaire par des plateformes « secrètes » de médias sociaux, des discussions de groupe et des pressions directes sur les délégués par des individus a été préjudiciable.

Il est également dommageable que le CSG n'ait pas organisé plus rapidement une communication claire et directe avec les délégués et les autres membres de la conférence ; si nous l'avions fait, une partie de la désinformation et de la désunion et de la colère qui en ont résulté auraient pu être évitées.

10. **Qu'est-ce que le comité de révision des politiques et quelle est son importance ?**

Un comité de révision des politiques a été officiellement formé lors de la réunion du Conseil d'administration de janvier 2023 après avoir été initié par la présidente du Conseil d'administration à la fin de 2022. La composition, la portée et la procédure sont en cours d'élaboration, mais il est clair que nous avons besoin d'un processus de plainte et d'examen plus solide pour les préoccupations relatives au code de conduite du CSG. Le comité de révision sera l'occasion de revoir le code de conduite pour combler les lacunes qui sont devenues évidentes avec nos documents d'orientation actuels et de veiller à ce

qu'un processus clair soit disponible en cas de besoin futur de signaler des préoccupations au CSG.

11. **Pourquoi le Conseil d'administration accélère-t-il la recherche d'un nouveau président et n'adopte-t-il pas une approche plus lente et plus délibérative ? Quel est le processus de sélection et d'intégration du président ?**

La décision importante de charger le Comité du Conseil pour la mise en candidature de commencer ses travaux le plus tôt possible a été prise à l'issue d'une longue discussion, d'un vote et d'une quasi-unanimité. Le Conseil d'administration a estimé que la stabilité et l'unité seraient mieux servies par la recherche d'un nouveau président plutôt que par une série de présidents intérimaires.

La procédure de sélection du président est décrite dans la procédure n° 14 du Comité du Conseil pour la mise en candidature, qui stipule que le Comité du Conseil pour la mise en candidature agit en tant que comité de recherche, que le Comité du Conseil pour la mise en candidature mène des entretiens à partir desquels deux ou trois candidats sont sélectionnés pour être interviewés par l'ensemble du Conseil, et que les membres du Conseil discutent des candidats. La sélection finale est effectuée dans le cadre de la procédure du Troisième Legs. L'intégration se fait généralement par le biais d'une communication entre le président du conseil d'administration et les administrateurs émérites.

Le CSG a convenu que si un nouveau président était sélectionné après la 73e CSG, un rapport serait présenté à la conférence sur nos progrès et un président intérimaire serait sélectionné. Sur la base des progrès réalisés à ce jour, il est prévu qu'un nouveau président figure sur la liste présentée à la 73e CSG.

12. **Comment le Conseil d'administration fonctionne-t-il maintenant? De quelle aide a-t-il besoin de la part de la Conférence?**

Dans l'ensemble, le Conseil fonctionne bien et les préparatifs de la Conférence se poursuivent. Il existe une certaine désunion, comme le savent certainement les membres de la conférence. Cela est dû en partie à la division qui régnait avant la démission de la présidente du conseil, et en partie aux défis qui se sont présentés depuis. Comme toute conscience de groupe, le conseil bénéficie d'une opinion minoritaire et d'une diversité de pensée, à condition que chacun soit disposé à placer notre bien-être commun au premier plan. L'unité n'exige pas l'unanimité, mais elle exige l'amour, la tolérance et le compromis.

Tous les commentaires des membres de la Conférence sur la manière d'aller de l'avant, d'améliorer la communication et de servir au mieux la communauté sont les bienvenus.

On s'inquiète du fait que des membres spécifiques du CSG ont été nommés et qu'ils ont été identifiés comme ayant une influence ou une responsabilité indue dans ces événements. La prudence est de mise lorsqu'il s'agit d'accepter ou de perpétuer de telles accusations. Les préoccupations ont été portées devant le Conseil des Services

généraux ; personne ne savait quelle(s) décision(s) allait être prise(s). Cibler un membre du CSG de cette manière est préjudiciable et ne tient pas compte du fait que ces événements reflètent les actions du Conseil d'administration.