

Lettre d'octobre 2025 de la présidente du Conseil d'Administration

Chers membres Al-Anon et Alateen,

C'est avec plaisir que je vous transmets les faits saillants de la semaine de réunion du Conseil d'Administration d'octobre 2025 dans cette lettre de la présidente du Conseil d'Administration. Vous trouverez des mises à jour de la présidente du Comité des politiques, de la trésorière et de la présidente de l'équipe du leadership de la Conférence.

La réunion du Conseil d'Administration a eu lieu à Omaha, au Nebraska, et a été suivie de l'événement énergisant Road Trip! Vous et votre Conseil d'Administration établissez le contact. Les bénévoles du Bureau des Services Mondiaux (BSM) sont arrivés les 20 et 21 octobre en fonction des horaires de leur comité. Ces rassemblements sont toujours une joyeuse occasion d'échanger et d'établir des liens significatifs.

Le Comité exécutif s'est réuni à la fin de la semaine de réunion. Les Administrateurs qui ne siégeaient pas au Comité exécutif ont assisté à cette rencontre sans voix ni vote, remplissant ainsi leurs responsabilités d'Administrateurs. Par motion du Conseil, les membres sans attribution régionale du Comité exécutif et les membres du personnel de l'équipe du leadership stratégique ont été invités à participer aux discussions du Groupe de travail sur la Vision de l'avenir et sur les mises à jour du plan stratégique.

Après les réunions, les bénévoles ont participé à la présentation technique de l'organisation du Road Trip! Vous et votre Conseil d'Administration établissez le contact.

Gouvernance et activités du Conseil d'Administration

Discussion générative du Groupe de travail sur la Vision de l'avenir

Dans le cadre d'une discussion générative, le Groupe de travail sur la Vision de l'avenir a proposé le sujet « Les raisons qui poussent un bon Conseil d'Administration à prendre de mauvaises décisions ». Les articles ont été distribués à l'avance. Parmi les questions clés examinées, notons la culture de collaboration, la lassitude dans la prise de décisions, compter sur le leadership sous pression et les points urgents à l'ordre du jour. Les membres du Conseil ont souligné que bon nombre des recommandations avaient déjà été mises en œuvre, comme le programme de consentement et les techniques de formation de consensus, la prise de décisions à l'unanimité substantielle plutôt qu'à la majorité simple et les efforts visant à encourager ceux qui ont une opinion minoritaire à s'exprimer. Les Administrateurs ont reconnu que les efforts déployés ont créé un environnement de réunion à la fois sûr et inclusif.

Évaluation du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration a poursuivi son processus d'examen des résultats quantitatifs et des commentaires de l'évaluation du trimestre précédent. Ce trimestre, la conversation s'est tournée vers le processus d'évaluation en soi. Les questions sont-elles toujours pertinentes et les mieux adaptées pour appuyer le travail du Conseil et ses efforts d'amélioration continue? Le format de l'évaluation fonctionne-t-il? À la suite de la conversation, le Conseil a demandé au Groupe de travail sur la Vision de l'avenir de réfléchir à des idées pour revoir l'évaluation du Conseil et de présenter cette discussion à la réunion du Conseil de janvier.

Révision du format de la semaine de réunion du Conseil d'Administration d'octobre

Le Conseil d'Administration a évalué l'essai de deux ans entrepris pour réduire la semaine de réunion d'octobre de quatre à trois jours. Les Administrateurs ont formulé des observations similaires à celles exprimées par les membres de la Conférence au sujet de la semaine d'essai raccourcie de la Conférence. De façon générale, on a observé que peu de temps de discussion était disponible pour des décisions importantes et que l'essai n'avait pas réellement modifié la charge de travail des Administrateurs. Parmi les avantages, on a noté des économies de coûts et une réduction du temps passé loin du domicile pour les Administrateurs, ce qui s'est révélé utile pour ceux qui doivent concilier travail et responsabilités en tant que bénévoles. Les défis comprenaient la fatigue et d'autres facteurs qui, selon les membres du Conseil, pourraient contribuer à diminuer la qualité de la prise de décisions. Après une discussion approfondie, le Conseil a convenu de mettre fin à l'essai et de revenir à un calendrier de quatre jours pour la semaine de réunion du Conseil d'Administration d'octobre à compter de 2026.

Révision des règlements administratifs

Le Conseil d'Administration a entrepris une révision des règlements administratifs d'Al-Anon Family Group Headquarters, Inc. (AFG, Inc.) afin d'améliorer la compréhension qu'ont les Administrateurs des responsabilités de gouvernance liées à leurs fonctions et à celles des Comités du Conseil. Les Administrateurs ont lu à tour de rôle chaque phrase à haute voix avant de répondre aux questions et de solliciter des commentaires. Des suggestions de mise à jour ont été recueillies aux fins d'examen ultérieur.

Planification organisationnelle et dotation en personnel

Directrice générale – Planification de la relève et évaluation du rendement

Le Conseil d'Administration a discuté de la façon de traiter la description du poste de la directrice générale sensiblement révisée. Le document à passer en revue a été mis à la disposition de tous lors de l'ouverture de la semaine de réunion. Bien que le temps consacré à l'examen ait été limité, le Conseil a conclu que, d'après son évaluation initiale, la nouvelle description de poste représentait une amélioration par rapport à la version précédente. À la suite d'une discussion réfléchie, le Conseil a approuvé la version révisée et a convenu de procéder à un examen plus approfondi en janvier 2026 afin d'assurer son harmonisation et sa clarté à l'avenir.

Le Conseil a également terminé l'évaluation annuelle du rendement de la directrice générale pour 2025.

Répercussions de l'augmentation du personnel du BSM au-delà de 49 employés

Le Conseil d'Administration avait demandé au personnel d'effectuer des recherches sur les conséquences de l'augmentation du personnel du BSM au-delà du seuil actuel de 49 employés. La directrice senior des finances et exploitation a présenté une analyse détaillée des répercussions liées au dépassement du seuil de 49 employés. Parmi les facteurs relevés pour de futures considérations du Conseil figuraient l'augmentation des obligations de conformité, la disponibilité de l'espace de travail et la faisabilité financière.

Le personnel a fait remarquer qu'avant même qu'une occasion ne se présente de dépasser ce seuil, il faudrait trouver une solution au défi que connaît le BSM pour recruter des employés disposés à déménager à Virginia Beach. Cette situation est particulièrement évidente pour les postes de membres. Alors que certains postes de personnel du BSM exigent d'être membre Al-Anon, d'autres non, et les postes nécessitant l'adhésion sont devenus beaucoup plus difficiles à pourvoir. L'organisation demeure déterminée à explorer différentes options, et de nouveaux postes continuent d'être affichés et prévus dans le budget.

Sous-traitance pour accroître la capacité du BSM

Compte tenu des préoccupations persistantes, le personnel continue de chercher des solutions novatrices pour renforcer les capacités du personnel. Ce trimestre, une société de gestion d'événements a été engagée pour servir d'équipe externe responsable de la logistique de nos événements. Le personnel aura l'occasion d'avoir des entrevues avec des planificateurs d'événements potentiels pour gérer la logistique des événements à venir organisés par le BSM.

Événements et finances

Prix du billet du 75^e anniversaire

Les Administrateurs étaient ravis de prendre connaissance des plans pour la célébration du 75^e anniversaire, prévue pour samedi, immédiatement après la CSM de 2026. L'événement comprendra à la fois une journée portes ouvertes du BSM et un banquet de gala. Le Conseil d'Administration a pris en compte la recommandation du Comité des finances de fixer le prix du billet de banquet à 75 \$. Le Conseil a également approuvé l'offre d'une réduction de 50 pour cent pour tous les membres du personnel du BSM qui souhaitent assister qui ne travailleront pas à l'événement, en reconnaissance de leurs efforts au service de la fraternité.

Road Trip! Vous et votre Conseil d'Administration établissez le contact de 2026

Comme toujours, l'un des points forts de la réunion du Conseil d'Administration d'octobre est la sélection de trois lieux qui ont soumis leur candidature pour accueillir le Road Trip! de 2026. Les emplacements ont été tirés « au sort » afin de permettre à la Puissance Supérieure de guider la destination. Le personnel du BSM, avec l'aide d'un planificateur d'événements externe, collaborera avec les hôtels des trois emplacements et finalisera le contrat. La destination de l'événement Road Trip! de 2026 sera annoncée dans la lettre de la présidente du Conseil d'Administration de janvier.

Dépenses uniformisées de la RISGA

Tous les deux ans, les Délégués des structures internationales Al-Anon qui ont formé des Bureaux de Services Généraux (BSG) sont invités à se réunir lors d'un événement de services conçu pour offrir un soutien et permettre l'échange d'expérience, soit la Réunion Internationale des Services Généraux Al-Anon (RISGA). Lors de la RISGA de 2024, les Délégués ont discuté et convenu de l'importance de poursuivre cet événement semestriel après la chute de la participation à un niveau record. L'augmentation des dépenses uniformisées de la RISGA était l'une des préoccupations principales des Délégués et des BSG.

Avec l'approbation des Délégués présents en personne et virtuellement lors de la toute première réunion d'affaires hybride, le processus de soumission pour choisir la structure qui accueillera la RISGA de 2026 a été effectué au cours d'une réunion virtuelle. Le Conseil est ravi de reconnaître les efforts du Conseil d'Administration et du BSG de Slovaquie, qui ont soumis une candidature pour accueillir la RISGA de 2026. Les Délégués de la RISGA ont approuvé à l'unanimité le site : Lac de Bled, en Slovaquie. Une fois la soumission approuvée, le personnel du BSM a entrepris de communiquer avec des hôtels potentiels et de calculer les coûts des Délégués. Les frais de déplacement constituaient un obstacle à la réduction des dépenses uniformisées. Le personnel a présenté une proposition visant à réduire les dépenses uniformisées qui permettrait d'équilibrer les besoins des structures et du BSM. Le Conseil d'Administration a approuvé la proposition, qui prévoyait l'utilisation d'une nouvelle plateforme de voyage offrant des options plus variées et plus économiques.

Mises à jour des initiatives du plan stratégique

Aperçu préliminaire : portrait du plan stratégique de 2026

Le personnel de l'équipe du leadership stratégique a présenté au Conseil d'Administration ses mises à jour trimestrielles sur les stratégies en cours pour 2025, dont bon nombre sont des projets pluriannuels qui se poursuivront en 2026. De plus, comme c'est la pratique en octobre, l'équipe du leadership stratégique a présenté le Paysage des projets du BSM proposé pour 2026, lequel comprend les stratégies de 2025 qui se poursuivront ainsi que les initiatives proposées pour 2026. Cette conversation vise à s'assurer que le Conseil est aligné sur l'orientation du personnel du BSM avant qu'il n'investisse des efforts à estimer les coûts, à préciser la portée et à confirmer la capacité en vue du début du cycle de planification budgétaire de 2026.

Le personnel a présenté 12 projets, tous sauf un, reportés de 2025. L'équipe du leadership stratégique soumettra le Paysage de projets du BSM pour 2026 final aux fins d'approbation à la réunion du Conseil de janvier 2026 conjointement avec le budget préliminaire de 2026.

Refonte des systèmes centraux : système de comptabilité

Le personnel était heureux d'annoncer qu'un nouveau système de comptabilité a été choisi et que des contrats ont été signés. Cette sélection a été priorisée afin de traiter les risques associés à l'utilisation du logiciel existant, qui est maintenant désuet. La mise en œuvre du nouveau système débutera en novembre et devrait être achevée après la clôture de l'exercice et l'audit en janvier. La Refonte des systèmes centraux fait partie des projets dont le financement au moyen des fonds de réserve excédentaires a été approuvé.

Allocation des fonds de réserve excédentaires

Refonte des systèmes centraux : le système de comptabilité était l'un des trois projets approuvés en 2024 pour être financés à partir de la valeur excédentaire du fonds de réserve au-delà d'une année de dépenses opérationnelles du BSM, en décembre 2023. Les projets de sensibilisation des professionnels – Jeunes et Transmission de notre savoir figuraient aussi à la liste. Lorsque le financement a été approuvé, le Conseil d'Administration a accepté de compléter les transferts au fur et à mesure que les dépenses étaient engagées. Chaque transfert doit être approuvé séparément par le Conseil d'Administration. En octobre, le transfert d'un montant total de 160 581 \$ a été approuvé dans le but de financer les dépenses liées à la Refonte des systèmes centraux, soit pour le système de comptabilité et la sensibilisation des professionnels – Initiatives pour les jeunes.

Conférence des Services Mondiaux – Planification et au revoir

Discussions des comités d'élaboration et de réflexion de la CSM

Chaque année, le Conseil d'Administration profite de l'occasion pour examiner quels sujets ou quelles préoccupations sont les plus pertinents pour la fraternité et celles qui bénéficieraient d'être examinées par les Délégués ou de la contribution d'un comité d'élaboration. Les Administrateurs ont proposé sur AFG Connects des sujets basés sur les préoccupations soulevées par les membres de la CSM, et sur les questions non résolues de la CSM de 2025. Un consensus a été atteint pour établir un comité de réflexion composé de Délégués chargés de se pencher sur la Quatrième Tradition. Ce groupe utilisera le processus de prise de décision basée sur les connaissances pour explorer deux concepts clés : le sens du terme autonomie et l'interprétation de la phrase « affecter... Al-Anon dans [son] ensemble ». Les Délégués feront connaître leurs conclusions lors de la CSM de 2027.

Processus unique de sélection d'Administrateurs

Le Conseil d'Administration a discuté de ce qui était nécessaire pour préparer les membres de la Conférence à la conversation de suivi de la CSM de 2026 portant sur les options proposées pour créer un processus unique de sélection d'Administrateurs. Lors de la CSM de 2025, les Délégués ont convenu de discuter des options avec leurs Circonscriptions respectives et de recueillir des commentaires. Reconnaisant qu'au moins 22 nouveaux délégués se joindront à la CSM de 2026, le Conseil a conclu qu'il serait utile de charger un comité d'élaboration d'élaborer un document résumant les conversations tenues à ce jour sur le processus unique de sélection d'Administrateurs et de revenir sur les trois questions présentées lors des réunions virtuelles postérieures à la Conférence.

On a demandé à l'équipe du leadership de la Conférence de réserver du temps pour la séance animée par le Conseil d'Administration sur ce sujet afin de recueillir les commentaires des Circonscriptions et de déterminer les prochaines étapes.

Thème de la CSM de 2026

L'année 2026 marque une étape importante dans notre histoire : l'unification de nos groupes familiaux sous le nom de Groupes Familiaux Al-Anon et la fondation du Bureau central, connu aujourd'hui sous le nom de Bureau des Services Mondiaux. Alors que nous approchons de ce jalon remarquable, le Conseil d'Administration a dévoilé le thème de la Conférence des Services Mondiaux de 2026 :

75 Years, One Purpose

75 años, un propósito

75 ans, un but

Les Administrateurs se réjouissent à l'idée de célébrer des décennies de dévouement, d'unité et de service tant à la Conférence que tout au long de l'année.

Délégués sortants du panel 63

Dire simplement « merci » ne semble parfois pas suffisant. Toutefois, je tiens tout de même à exprimer ma gratitude aux Délégués du panel 63 pour leur travail de service au cours des trois dernières années.

Notre temps passé ensemble a compris un accueil chaleureux au BSM, une panne de courant et, l'année dernière, l'occasion de se rapprocher (littéralement) alors que nous menions nos activités dans une toute petite salle. Je crois que ces expériences partagées, et bien d'autres encore, nous ont aidés à nous rapprocher,

à mieux communiquer et à réfléchir ensemble.

J'espère qu'en parcourant les derniers mois de votre mandat, vous vous souviendrez que vous avez fait une différence et que vous reconnaîtrez votre contribution pour veiller à ce qu'Al-Anon soit toujours là pour la prochaine personne qui franchira ces portes à la recherche d'aide. Je suis certaine que vous savez que votre travail n'est pas terminé; je sais que vous continuerez de transmettre le message comme vous seuls pouvez le faire. Alors ce n'est pas « Adieu », mais plutôt « À la prochaine! »

Enfin, merci à vous tous pour votre dévouement et votre soutien continu à l'égard des Groupes Familiaux Al-Anon.

Avec gratitude,

Katherine M.

Kathi M.

Présidente du Conseil d'Administration

Al-Anon Family Group Headquarters, Inc.