



M.C.R.

Cahier de formation
(Membre du comité régional)

Table des matières

Pourquoi une formation / Notre but commun /
Nos outils de service

La structure de service / Nos ressources

Les qualités et le leadership du MCR

Le mandat du MCR au CSL

Le MCR à sa réunion de CE

Le MCR lors des réunions régionales

Liste d'outils/trucs pour le MCR

Pourquoi une formation ?

Quel est le rôle du MCR ?

Les MCR servent au cœur du comité de service régional et ils sont responsables d'être le lien de communication entre les groupes, le CSL, le CSR et NA mondialement.

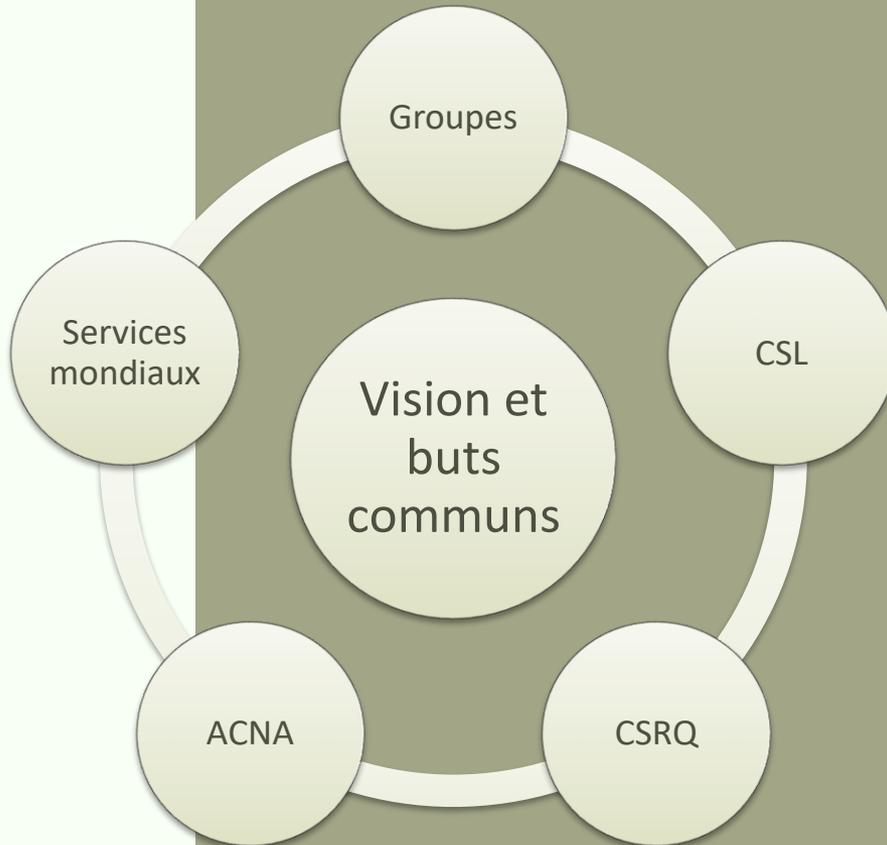
Le rôle du MCR est important voir essentiel à l'unité de notre fraternité. C'est pour cette raison qu'une formation est primordiale.



Notre but commun

En tant que fraternité, nous n'avons qu'un seul but : transmettre le message aux dépendants qui souffrent encore.

Les groupes ont uni leurs ressources afin de créer cette structure, pour les aider à atteindre leurs objectifs. Idéalement, tous nos efforts de service devraient se diriger vers ce but. Peu importe le poste que nous occupons dans la fraternité, nous devrions nous poser cette question : sommes-nous prêts à travailler ensemble vers notre objectif commun ?



Avant de débiter, il est important de se rappeler que la structure de service est entièrement redevable envers les groupes, mais ces derniers ont la responsabilité et le mandat de fournir toutes les ressources humaines et financières, nécessaires pour qu'elle puisse accomplir son mandat.

GROUPES

CSL

CSR

NAWS

ACNA

Groupes

**Comité de service local
(CSL)**

H&I

RP

D&P

Congrès

Camping

Activités

TI

CSL

**Comité de service régional du Québec de Narcotiques Anonymes
(CSRQNA)**

SCRHI

SCRRP

SCRDPQ

Congrès

SCRRT

**RESSOURCES
CONGRÈS**

GDT

SCRTI

Nos outils de service



Les Douze
Étapes



Les Douze
Traditions



Les Douze
Principes de
service

Nos outils de service : Les Douze Étapes

Si tu avais à résumer,
quel serait les mots
clés ?

Les étapes expliquent notre programme de rétablissement personnel.

La pratique des principes spirituels contenus dans chacune des douze étapes nous permettent d'amorcer un véritable changement dans notre vie et de nous libérer de la dépendance active.

Notre but est de faire de ces étapes une partie intégrante de nous-mêmes.

Nos outils de service :

Les Douze Traditions

Que retiens-tu de cette partie ?

Les traditions nous guident pour créer une atmosphère de rétablissement dans laquelle nous pouvons trouver l'identification et l'empathie dont nous avons désespérément besoin.

Dans le service, les traditions nous maintiennent sur la bonne voie.

Elles nous guident pour travailler ensemble dans un esprit d'unité et interagir avec ceux qui nous entourent de manière respectueuse et productive.

Les traditions permettent aux groupes de créer une structure de service directement responsable envers *ceux qu'ils servent*. Les traditions offrent aussi des orientations fondamentales à notre action collective.

Le bien-être commun et l'unité, l'autorité ultime d'un Dieu d'amour, l'aptitude à diriger et non à gouverner, l'autonomie des groupes, le but primordial de notre fraternité, la coopération sans affiliation, l'indépendance financière des groupes, l'engagement, le recours à des employés spécialisés, l'attrait plutôt que la réclame et enfin l'anonymat, nous guident dans tout ce que nous entreprenons en tant que fraternité.

Nos outils de service :

Les douze principes de service

Explique nous l'importance des 12 principes de service pour notre structure ?

Les principes de service, quant à eux, sont les principes qui guident notre structure de service. Ils résultent d'expériences difficiles et de qualités progressivement acquises, dans des domaines aussi divers que la responsabilité, l'autorité et la manière de les déléguer, l'aptitude à diriger, à participer et à communiquer, à rendre des comptes, à gérer des finances, ou encore l'ouverture d'esprit, l'impartialité et la spiritualité.

Les principes de service traitent de la création de la structure de service par les groupes, ils traitent aussi de la responsabilité et de l'autorité des groupes vis-à-vis de la structure de service et de la possibilité de déléguer cette autorité aux comités et conseils de service pour que ceux-ci développent et fassent fonctionner, au nom de NA dans son ensemble, les divers services qu'ils ont créés.

Les principes de service expliquent aussi pourquoi cette délégation d'autorité dans les services doit se faire avec soin et soulignent les qualités qui doivent être prises en compte lors du choix de nos dirigeants.

Nos ressources



Ressources
spirituelles



Ressources
financières



Ressources
humaines

Ressources spirituelles

Les ressources les plus importantes que les groupes procurent à la structure de service sont de nature presque exclusivement spirituelle : il s'agit de leurs idées et de leur conscience. Si elles lui font défaut, la structure de service ne peut pas savoir quelles missions accomplir, ni si celles-ci correspondent bien à ce que souhaitent les groupes. Par leurs idées et leurs directives, les groupes guident la structure de service dans l'accomplissement de ses tâches. En exprimant leurs besoins et leurs préoccupations, les groupes exercent leur autorité sur la structure de service qu'ils ont créée.

Quel est l'élément qui
t'interpelle le plus ?

Nos
ressources

Ressources financières

L'argent est nécessaire au fonctionnement des services de NA. Sans argent, notre service de ligne téléphonique (Ligne NA) et notre site internet ne pourraient exister, la liste de réunions et les publications ne pourraient être éditées, nos réunions dans les hôpitaux et les institutions manqueraient de dépliants et les serviteurs des Relations Publiques ne pourraient faire connaître et développer notre fraternité. Les groupes créent une structure de service pour accomplir certaines missions, ils sont également responsables de la financer.

Comment reçois-tu ceci ?

**Nos
ressources**

Ressources humaines

D'autres ressources nous sont vitales : ce sont les personnes qui donnent de leur temps pour faire fonctionner la structure. Sans elles, nos sous-comités/nos groupes de travail ne pourraient exister. La responsabilité du groupe vis-à-vis de la structure de service est d'élire un représentant au service du groupe (RSG) qui sert au mieux les intérêts du groupe et de la fraternité de NA dans son ensemble. Ainsi le groupe a la capacité d'influer sur les services de NA, directement ou indirectement, par le biais de ce représentant choisi avec soin et auquel il apportera régulièrement son soutien et ses directives. Ce faisant, le groupe exerce une grande part de sa responsabilité et de son autorité auprès de la structure de service de NA.

Quels sont les éléments que
tu retiens ?

Nos ressources

Les qualités recherchées du MCR

Diplomatie

Résilience

Organisation

Engagement

Espiègle

Leadership

Le leadership du MCR

Ouverture
d'esprit

Intégrité

Humilité

Confiance / foi

Responsabilité

Le mandat du MCR au CSL



Les MCR gardent le CSL en contact avec la fraternité de NA dans son ensemble en fournissant de l'information sur les activités dans NA régionalement et mondialement, la fonction étant parrainée par le CSR, les rapports relevant des affaires des sous-comités et des sujets importants discutés à divers paliers de service.

Le CSR et ses sous-comités/congrès comptent sur les MCR pour être bien informés des pratiques et des principes de service de NA. Les MCR doivent connaître les Douze Traditions et les Douze Principes de service, les principes fondamentaux des services de notre fraternité. Ils doivent être familiers avec tous les manuels et les bulletins de service. Ils devraient s'assurer qu'il y ait des ateliers/formation de service durant le CSL.

Ils sont responsables de mettre les ressources de toute la fraternité à la portée de ses serviteurs.

Le mandat du MCR au CSL (suite)

Les MCR doivent étudier attentivement les rapports des groupes et des sous-comités ou autres afin de pouvoir transmettre l'expérience de son CSL aux autres CSL de sa région. Il est la « voix » de son CSL au CSR.

Les MCR seront des intermédiaires plus efficaces entre leurs CSL et le CSR s'ils prennent le temps de parler personnellement avec les autres membres participants de leurs CSL. De cette façon, ils peuvent avoir une meilleure idée des besoins et des inquiétudes qui doivent être adressés au CSR.



Le MCR doit discuter de ces sujets lors des deux CSL :

CSR : Prévisions budgétaires, les points de décisions,
le plan stratégique, les postes disponibles, AGA, etc.

Congrès
régionaux :
CJNA & CRQNA

SCRRT &
Traductions
francophones

SCRTI

Les actions
qu'il a posé
durant le mois

Groupe(s) de
travail du CSR

SCRHI

SCRPP
(Ligne NA)

Ressources
congrès

SCRDPQ
(Comité du
livre sur
l'historique de
NA au QC)

Le MCR doit discuter de ces sujets lors des deux CSL (suite) :

Autres CSL : Le nombres de CSL présents, leurs réalisations & enjeux, leurs activités, etc.

Valider que les groupes ont reçus les informations importantes durant le mois.

Services mondiaux

Le sujet des discussions au CSR

ACNA

S'informer auprès des sous-comités de son CSL afin de valider s'ils ont assisté aux réunions des sous-comités régionaux respectifs



Le MCR au CE du CSL devrait :



Adresser au CE les points à discuter qui proviennent du CSR



Être le gardien de l'atmosphère de rétablissement du CSL, œuvre à maintenir l'unité, la croissance et la stabilité auprès des membres qu'il sert



Veiller à ce que les 12 étapes, les 12 traditions et les 12 principes soient appliqués



Veiller à ce que la conscience du CE soit l'expression de la volonté d'une PS



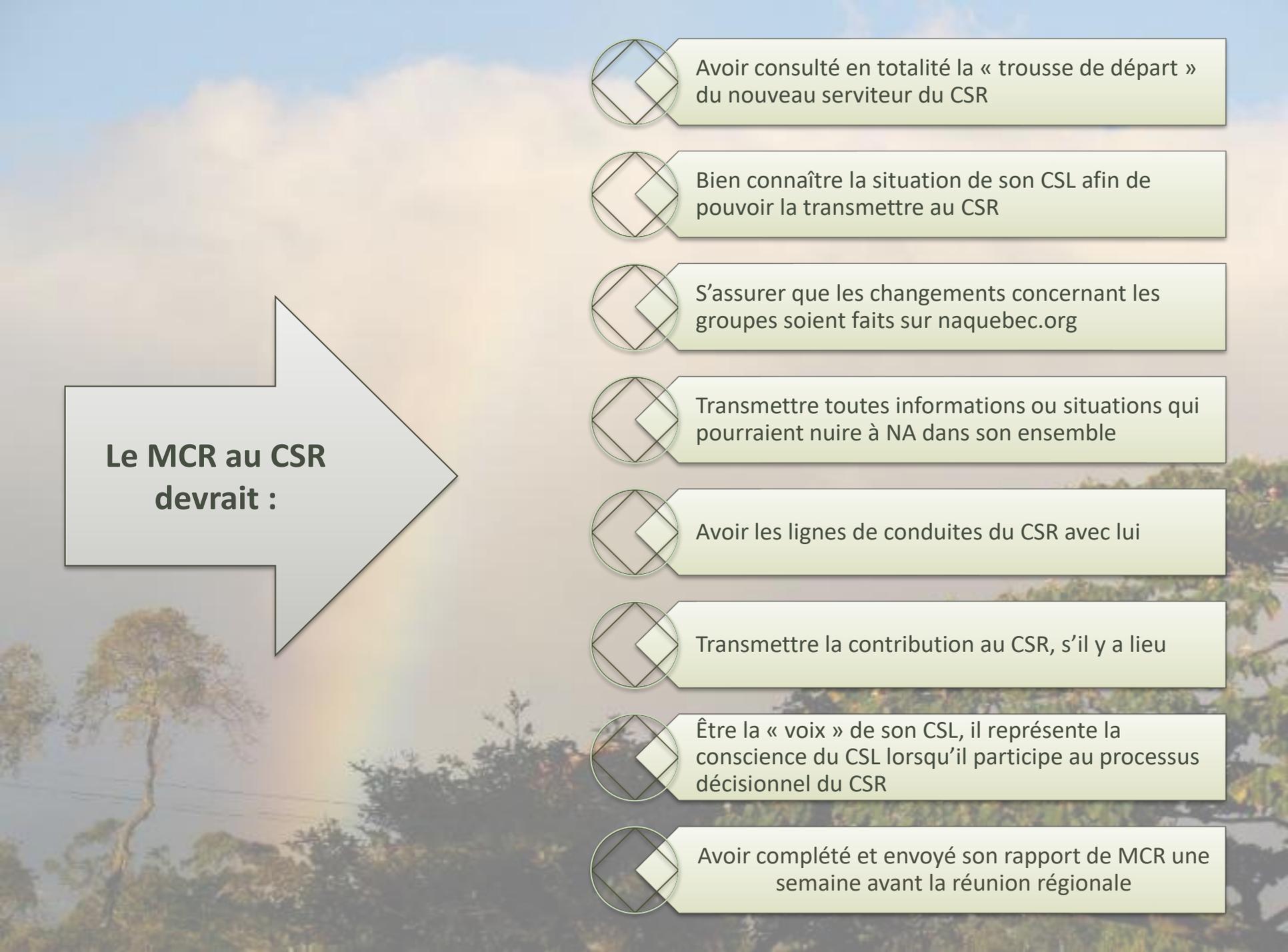
S'assurer que les groupes absents du CSL soient visités



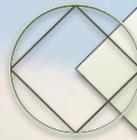
Offrir son support afin d'assurer le bon fonctionnement des sous-comités et des comités d'activités de son CSL



Transmettre l'énergie, la passion du service, la nécessité de vivre des ateliers afin d'évoluer ensemble



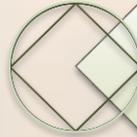
**Le MCR au CSR
devrait :**



Avoir consulté en totalité la « trousse de départ » du nouveau serviteur du CSR



Bien connaître la situation de son CSL afin de pouvoir la transmettre au CSR



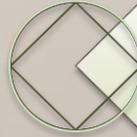
S'assurer que les changements concernant les groupes soient faits sur naquebec.org



Transmettre toutes informations ou situations qui pourraient nuire à NA dans son ensemble



Avoir les lignes de conduites du CSR avec lui



Transmettre la contribution au CSR, s'il y a lieu



Être la « voix » de son CSL, il représente la conscience du CSL lorsqu'il participe au processus décisionnel du CSR



Avoir complété et envoyé son rapport de MCR une semaine avant la réunion régionale

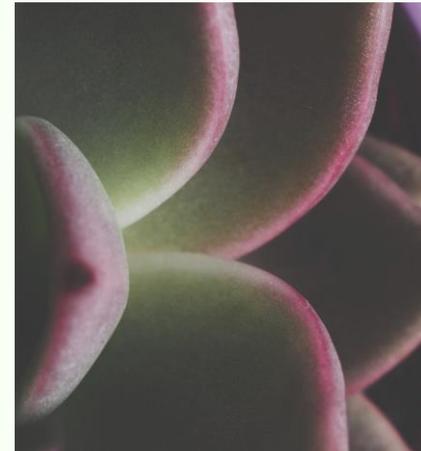
LISTE D'OUTILS/TRUCS POUR LE MCR

Le MCR pourrait faire des sessions d'orientation pour les nouveaux RSG avant le CSL.

Connaître et posséder les manuels, les guides de service, etc.



Visitez les sous-comités de son CSL et du CSR ou toutes autres instances de service afin de pouvoir être plus à l'aise lorsqu'il parle de ceux-ci et de leurs besoins.



LISTE D'OUTILS/TRUCS POUR LE MCR (suite)

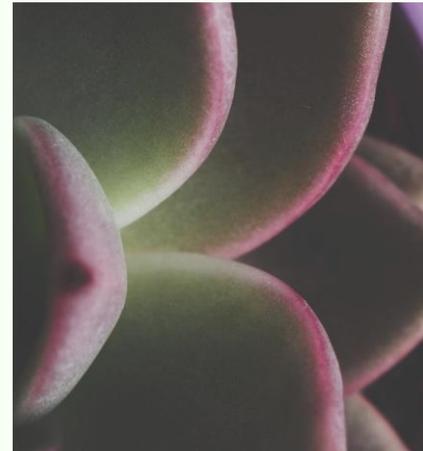
Le MCR pourrait agir comme RSG par intérim lorsqu'il assiste à un meeting afin d'assurer le transfert d'informations et transmettre le goût de servir.



Se familiariser avec les outils de communication; site internet, Office 365, etc.



Faire des rencontres avec le RSS et autres MCR afin de partager ses expériences, défis, etc.



Questions /
commentaires

