

# EO CHAPEAU INSTANTANÉ

En couleurs, version pour l'impression (prête à imprimer) (CP, Colour, Print)  
compilée le 28 octobre 2024



## a) Sommaire, selon la Checksheet :

1.	70-06-15	COMMENT FAIRE EN SORTE QUE LA SCIENTOLOGIE CONTINUE À FONCTIONNER.....	1
2.	65-02-14	SAUVEGARDER LA TECHNOLOGIE .....	9
3.	70-06-17	DÉGRADATIONS TECHNIQUES .....	11
4.	65-04-05	LA SCIENTOLOGIE CRÉE UN ENVIRONNEMENT SÛR.....	15
5.	75-09-22	LES CODES D'ÉTHIQUE DU HCO .....	17
6.	65-03-17	ADMINISTRER LA JUSTICE .....	21
7.	68-06-18	ÉTHIQUE .....	23
8.	69-12-07	LE DESSEIN DE L'ÉTHIQUE .....	25
9.	69-12-07	L'OFFICIER D'ÉTHIQUE - SA PERSONNALITÉ.....	29
10.	65-05-11	CHAPEAU DE L'OFFICIER D'ÉTHIQUE .....	35
11.	65-04-29	L'ÉTHIQUE - LA REVUE .....	39
12.	70-10-26	L'OBNOSE ET L'ECHELLE DES TONS .....	45
13.	54-11-26	LE CODE D'HONNEUR.....	49
14.	60-02-08	LES GENS HONNÊTES ONT DES DROITS EUX AUSSI.....	53
15.	59-12-23	LA RESPONSABILITÉ.....	57
16.	59-12-31	LES BLOWS .....	59
17.	65-09-29	L'ACTE NÉFASTE CONTINU.....	63
18.	60-02-25	LA SCIENTOLOGIE PEUT FAIRE GAGNER UN GROUPE.....	67
19.	65-03-07	INFRACTIONS ET SANCTIONS .....	71
20.	68-10-14	LE CODE DE L'AUDITEUR .....	79
21.	72-01-29	LE CHAPEAU DE PC .....	81
22.	66-03-03	ATTAQUES CONTRE LA SCIENTOLOGIE - SEXE ET ORGANISATIONS .....	85
23.	65-03-17	LES DROITS DU MEMBRE DU PERSONNEL, DES ÉTUDIANTS ET DES PRÉCLAIRS À LA JUSTICE.....	87
24.	71-11-16	CONDITIONS RÉCOMPENSES & PÉNITENCES.....	91
25.	65-09-01	LA PROTECTION DE L'ÉTHIQUE.....	95
26.	60-05-27	LETRE À UN SCIENTOLOGUE .....	99
27.	60-06-10	CE QUE NOUS ATTENDONS D'UN SCIENTOLOGUE .....	103
28.	74-02-09	CONDITION EN-DESSOUS DE TRAHISON - FORMULE DE CONFUSION ET DE CONFUSION AMPLIFIÉE.....	107
29.	66-01-16	CONDITION DE DANGER.....	111
30.	72-05-03	L'ÉTHIQUE ET LES CADRES .....	115
31.	72-04-04	ÉTHIQUE .....	123
32.	65-04-29	L'ÉTHIQUE - LA REVUE .....	129
33.	68-12-26	LA LOI DU TROISIÈME PARTI .....	135
34.	69-02-24	JUSTICE .....	139
35.	69-03-15	TROISIÈME PARTI - COMMENT EN TROUVER UN.....	143
36.	69-08-25	INVESTIGATIONS DE TROISIÈME PARTI.....	145
37.	65-05-01	LES RAPPORTS DES MEMBRES DU PERSONNEL .....	149
38.	68-10-04	LA PRÉSENCE ÉTHIQUE .....	155

39.	65-08-07	LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES SUPPRESSIVES .....	157
40.	65-04-05	COMMENT MANIER LA PERSONNE SUPPRESSIVE LE FONDEMENT DE LA DÉMENCE..	161
41.	64-10-27	RÈGLEMENTS SUR LA GUÉRISON PHYSIQUE, LA FOLIE ET LES SOURCES D'ENNUI	173
42.	69-05-07	RÈGLEMENTS AU SUJET DES « SOURCES D'ENNUI » .....	179
43.	72-04-05	MANIEMENT DU PTS TYPE A.....	183
44.	77-11-11	COMMENT RÉSOUDRE DES SITUATIONS PTS.....	187
45.	70-04-21	L'ÉTHIQUE À L'EXTÉRIEUR.....	189

## **b) Sommaire, par ordre chronologique :**

1.	54-11-26	LE CODE D'HONNEUR.....	49
2.	59-12-23	LA RESPONSABILITÉ.....	57
3.	59-12-31	LES BLOWS.....	59
4.	60-02-08	LES GENS HONNÊTES ONT DES DROITS EUX AUSSI.....	53
5.	60-02-25	LA SCIENTOLOGIE PEUT FAIRE GAGNER UN GROUPE.....	67
6.	60-05-27	LETTRE À UN SCIENTOLOGUE.....	99
7.	60-06-10	CE QUE NOUS ATTENDONS D'UN SCIENTOLOGUE.....	103
8.	64-10-27	RÈGLEMENTS SUR LA GUÉRISON PHYSIQUE, LA FOLIE ET LES SOURCES D'ENNUIS	173
9.	65-02-14	SAUVEGARDER LA TECHNOLOGIE.....	9
10.	65-03-07	INFRACTIONS ET SANCTIONS.....	71
11.	65-03-17	ADMINISTRER LA JUSTICE.....	21
12.	65-03-17	LES DROITS DU MEMBRE DU PERSONNEL, DES ÉTUDIANTS ET DES PRÉCLAIRS À LA JUSTICE.....	87
13.	65-04-05	COMMENT MANIER LA PERSONNE SUPPRESSIVE LE FONDEMENT DE LA DÉMENCE..	161
14.	65-04-05	LA SCIENTOLOGIE CRÉE UN ENVIRONNEMENT SÛR.....	15
15.	65-04-29	L'ÉTHIQUE - LA REVUE.....	129
16.	65-04-29	L'ÉTHIQUE - LA REVUE.....	39
17.	65-05-01	LES RAPPORTS DES MEMBRES DU PERSONNEL.....	149
18.	65-05-11	CHAPEAU DE L'OFFICIER D'ÉTHIQUE.....	35
19.	65-08-07	LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES SUPPRESSIVES.....	157
20.	65-09-01	LA PROTECTION DE L'ÉTHIQUE.....	95
21.	65-09-29	L'ACTE NÉFASTE CONTINU.....	63
22.	66-01-16	CONDITION DE DANGER.....	111
23.	66-03-03	ATTAQUES CONTRE LA SCIENTOLOGIE - SEXE ET ORGANISATIONS.....	85
24.	68-06-18	ÉTHIQUE.....	23
25.	68-10-04	LA PRÉSENCE ÉTHIQUE.....	155
26.	68-10-14	LE CODE DE L'AUDITEUR.....	79
27.	68-12-26	LA LOI DU TROISIÈME PARTI.....	135
28.	69-02-24	JUSTICE.....	139
29.	69-03-15	TROISIÈME PARTI - COMMENT EN TROUVER UN.....	143
30.	69-05-07	RÈGLEMENTS AU SUJET DES « SOURCES D'ENNUIS ».....	179
31.	69-08-25	INVESTIGATIONS DE TROISIÈME PARTI.....	145
32.	69-12-07	L'OFFICIER D'ÉTHIQUE - SA PERSONNALITÉ.....	29
33.	69-12-07	LE DESSEIN DE L'ÉTHIQUE.....	25
34.	70-04-21	L'ÉTHIQUE À L'EXTÉRIEUR.....	189
35.	70-06-15	COMMENT FAIRE EN SORTE QUE LA SCIENTOLOGIE CONTINUE À FONCTIONNER.....	1
36.	70-06-17	DÉGRADATIONS TECHNIQUES.....	11
37.	70-10-26	L'OBNOSE ET L'ECHELLE DES TONS.....	45
38.	71-11-16	CONDITIONS RÉCOMPENSES & PÉNITENCES.....	91

39.	72-01-29	LE CHAPEAU DE PC .....	81
40.	72-04-04	ÉTHIQUE .....	123
41.	72-04-05	MANIEMENT DU PTS TYPE A.....	183
42.	72-05-03	L'ÉTHIQUE ET LES CADRES .....	115
43.	74-02-09	CONDITION EN-DESSOUS DE TRAHISON - FORMULE DE CONFUSION ET DE CONFUSION AMPLIFIÉE.....	107
44.	75-09-22	LES CODES D'ÉTHIQUE DU HCO .....	17
45.	77-11-11	COMMENT RÉSOUDRE DES SITUATIONS PTS.....	187

### c) Sommaire, par ordre alphabétique :

1.	65-03-17	ADMINISTRER LA JUSTICE .....	21
2.	66-03-03	ATTAQUES CONTRE LA SCIENTOLOGIE - SEXE ET ORGANISATIONS .....	85
3.	60-06-10	CE QUE NOUS ATTENDONS D'UN SCIENTOLOGUE .....	103
4.	65-05-11	CHAPEAU DE L'OFFICIER D'ÉTHIQUE .....	35
5.	70-06-15	COMMENT FAIRE EN SORTE QUE LA SCIENTOLOGIE CONTINUE À FONCTIONNER.....	1
6.	65-04-05	COMMENT MANIER LA PERSONNE SUPPRESSIVE LE FONDEMENT DE LA DÉMENCE..	161
7.	77-11-11	COMMENT RÉSOUDRE DES SITUATIONS PTS.....	187
8.	66-01-16	CONDITION DE DANGER.....	111
9.	74-02-09	CONDITION EN-DESSOUS DE TRAHISON - FORMULE DE CONFUSION ET DE CONFUSION AMPLIFIÉE .....	107
10.	71-11-16	CONDITIONS RÉCOMPENSES & PÉNITENCES.....	91
11.	70-06-17	DÉGRADATIONS TECHNIQUES .....	11
12.	72-04-04	ÉTHIQUE .....	123
13.	68-06-18	ÉTHIQUE .....	23
14.	65-03-07	INFRACTIONS ET SANCTIONS .....	71
15.	69-08-25	INVESTIGATIONS DE TROISIÈME PARTI.....	145
16.	69-02-24	JUSTICE .....	139
17.	65-09-29	L'ACTE NÉFASTE CONTINU.....	63
18.	65-04-29	L'ÉTHIQUE - LA REVUE .....	129
19.	65-04-29	L'ÉTHIQUE - LA REVUE .....	39
20.	70-04-21	L'ÉTHIQUE À L'EXTÉRIEUR.....	189
21.	72-05-03	L'ÉTHIQUE ET LES CADRES .....	115
22.	70-10-26	L'OBNOSE ET L'ECHELLE DES TONS .....	45
23.	69-12-07	L'OFFICIER D'ÉTHIQUE - SA PERSONNALITÉ.....	29
24.	68-12-26	LA LOI DU TROISIÈME PARTI .....	135
25.	68-10-04	LA PRÉSENCE ÉTHIQUE .....	155
26.	65-09-01	LA PROTECTION DE L'ÉTHIQUE.....	95
27.	59-12-23	LA RESPONSABILITÉ.....	57
28.	65-04-05	LA SCIENTOLOGIE CRÉE UN ENVIRONNEMENT SÛR.....	15
29.	60-02-25	LA SCIENTOLOGIE PEUT FAIRE GAGNER UN GROUPE.....	67
30.	72-01-29	LE CHAPEAU DE PC .....	81
31.	54-11-26	LE CODE D'HONNEUR .....	49
32.	68-10-14	LE CODE DE L'AUDITEUR .....	79
33.	69-12-07	LE DESSEIN DE L'ÉTHIQUE .....	25
34.	59-12-31	LES BLOWS .....	59
35.	75-09-22	LES CODES D'ÉTHIQUE DU HCO .....	17
36.	65-03-17	LES DROITS DU MEMBRE DU PERSONNEL, DES ÉTUDIANTS ET DES PRÉCLAIRS À LA JUSTICE.....	87
37.	60-02-08	LES GENS HONNÊTES ONT DES DROITS EUX AUSSI.....	53
38.	65-08-07	LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES SUPPRESSIVES .....	157

39.	65-05-01	LES RAPPORTS DES MEMBRES DU PERSONNEL .....	149
40.	60-05-27	LETTRE À UN SCIENTOLOGUE .....	99
41.	72-04-05	MANIEMENT DU PTS TYPE A.....	183
42.	69-05-07	RÈGLEMENTS AU SUJET DES « SOURCES D'ENNUIS » .....	179
43.	64-10-27	RÈGLEMENTS SUR LA GUÉRISON PHYSIQUE, LA FOLIE ET LES SOURCES D'ENNUIS	173
44.	65-02-14	SAUVEGARDER LA TECHNOLOGIE .....	9
45.	69-03-15	TROISIÈME PARTI - COMMENT EN TROUVER UN.....	143



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 FÉVRIER 1965

Republiée le 15 juin 1970

Repolycopier  
Étudiants de St Hill  
Chapeau du Sec. de  
l'Assn/Sec de l'Org  
Chapeau du Sec. du HCO  
Chapeau du Sup. des Cas  
Chapeau du Dir. du  
Processing  
Chapeau du Dir. de  
l'Entraînement  
Chapeau du Membre du  
Personnel  
Franchise  
(Publié en mai 1965)

*Note :* le fait d'avoir négligé cette Lettre de Règlement a mis les Membres du Personnel à rude épreuve, a coûté d'innombrables millions et a rendu nécessaire, en 1970, d'entreprendre un effort maximum sur un plan international afin de rétablir les données fondamentales de la Scientologie dans le monde. En l'espace de cinq ans, après la parution de cette Lettre de Règlement, alors que je ne me trouvais plus sur les lignes, des transgressions avaient failli détruire les organisations. Les « Grades-à-la-va-vite » ont fait leur apparition et ont frustré des dizaines de milliers de cas de leurs gains. Par conséquent, toute négligence ou transgression de cette Lettre de Règlement est un **Crime Majeur** qui entraînera des Commissions d'Enquête concernant les Administrateurs et les **Cadres**. Ce n'est pas « une affaire purement technique », étant donné que le fait de négliger cette Lettre de Règlement détruit les organisations et a provoqué un effondrement qui a duré deux ans. **Il appartient à chaque Membre du Personnel de la mettre en vigueur.**

**TOUS LES NIVEAUX**

**COMMENT FAIRE EN SORTE QUE  
LA SCIENTOLOGIE CONTINUE À FONCTIONNER**

Le Secrétaire ou le Communicateur du HCO doit effectuer une Vérification de Chapeau relative à cette Lettre de Règlement sur tous les Membres du Personnel et sur tous les nouveaux Membres du Personnel dès leur entrée.

Cela fait un certain temps que nous sommes parvenus à une technologie qui fonctionne uniformément.

La seule chose à faire maintenant, c'est de la faire appliquer.

Si vous n'êtes pas capable de faire appliquer la technologie, alors vous n'êtes pas capable de délivrer ce qui est promis. C'est aussi simple que cela. Si vous êtes capable de faire appliquer la technologie, vous êtes capable de délivrer ce qui est promis.

La seule chose que puissent vous reprocher les étudiants ou les pcs, c'est « pas de résultats ». Les ennuis arrivent seulement là où il y a « pas de résultats ». Les gouvernements et les monopoles attaquent seulement lorsqu'il n'y a « pas de résultats » ou « de mauvais résultats ».

Par conséquent la route qui s'étend devant la Scientologie est claire et son succès final est assuré si la technologie est appliquée.

Il est donc du devoir du Secrétaire de l'Association ou du Secrétaire de l'Organisation, du Secrétaire du HCO, du Superviseur des Cas, du Directeur du Processing, du Directeur de l'Entraînement et de tous les Membres du Personnel, de veiller à ce que la technologie correcte soit appliquée.

Veiller à ce que la technologie correcte soit appliquée consiste à :

- Un : Avoir la technologie correcte.
- Deux : Connaître la technologie.
- Trois : Savoir qu'elle est correcte.
- Quatre : Enseigner correctement la technologie correcte.
- Cinq : Appliquer la technologie.
- Six : Veiller à ce que la technologie soit appliquée correctement.
- Sept : S'acharner de toutes ses forces à réduire à néant la technologie incorrecte.
- Huit : Anéantir toute application incorrecte.
- Neuf : Fermer la porte à toute possibilité de technologie incorrecte.
- Dix : Fermer la porte à l'application incorrecte.

Le point un a été fait.

Le point deux a été réalisé par beaucoup.

Le point trois est réalisé par celui qui applique la technologie correcte de façon appropriée et qui observe que c'est ainsi qu'elle fonctionne.

Le point quatre est fait chaque jour avec succès dans la plupart des parties du monde.

Le point cinq est accompli uniformément chaque jour.

Le point six est réalisé uniformément par les Instructeurs et les Superviseurs.

Le point sept est fait par quelques-uns, mais c'est un point faible.

Le point huit n'est pas travaillé assez durement.

L'attitude « indulgente » de celui qui n'est pas très intelligent fait obstacle au point neuf.

Le point dix est rarement fait avec suffisamment de férocité.

Les points sept, huit, neuf et dix sont les points où la Scientologie peut s'enliser dans n'importe quelle partie du monde.

Les raisons n'en sont pas difficiles à trouver. (a) Une certitude branlante que la Scientologie fonctionne au point trois peut amener une faiblesse aux points sept, huit, neuf et dix. (b) De plus, ceux qui ne sont pas trop intelligents ont un gros Bouton quant à leur propre importance. (c) Plus le QI (quotient intellectuel, NdT) est bas, moins l'individu peut bénéficier des fruits de l'observation. (d) Les Facsimilés de Service des gens les font se défendre contre tout ce qu'ils confrontent, bon ou mauvais, et leur font chercher à mettre gens et choses dans leur tort. (e) Le bank cherche à supprimer le bien et à perpétuer le mal.

Aussi en tant que Scientologues et en tant qu'organisation, devons-nous rester très en éveil quant aux points sept, huit, neuf et dix.

Durant toutes les années où je me suis livré à la recherche, j'ai gardé mes lignes de communication grandes ouvertes aux données concernant la recherche. Autrefois j'ai cru qu'un groupe pourrait élaborer la vérité. Un tiers de siècle m'a complètement désabusé de cette idée. J'étais disposé à accepter suggestions et données, mais une poignée de suggestions seulement (moins de vingt) avaient une valeur à long terme et aucune n'était majeure ou fondamentale ; et chaque fois que j'ai accepté des suggestions majeures ou fondamentales et les ai utilisées, nous avons fait fausse route, ce dont je me suis repenti, et j'ai dû finalement admettre mon erreur.

D'autre part il y a eu des milliers et des milliers de suggestions et d'écrits qui, si nous les avions acceptés et mis en oeuvre auraient eu pour résultat la destruction complète de tout notre travail, ainsi que de la santé d'esprit des pcs. Donc je sais ce qu'un groupe de gens fera et combien insensés ils deviendront en acceptant une « technologie » inutilisable. Des statistiques réelles nous révèlent qu'à 20 pour 100'000 environ, un groupe d'humains imaginera une mauvaise technologie pour détruire la bonne. Et comme nous aurions pu progresser sans suggestions, il vaut mieux nous endurcir et continuer ainsi, maintenant que nous avons atteint notre but. Ce point sera, naturellement, attaqué comme « impopulaire », « égoïste » et « non démocratique ». C'est très possible. Mais c'est un point de survie. Et je ne vois pas en quoi les mesures populaires, l'abnégation et la démocratie ont fait quoi que ce soit pour l'homme, sinon l'enfoncer plus encore dans la boue. À l'heure actuelle, la popularité couronne les romans de bas étage, l'abnégation a empli les jungles du sud-est asiatique d'idoles de pierre et de cadavres, et la démocratie nous a donné l'inflation et l'impôt sur le revenu.

Notre technologie n'a pas été découverte par un groupe. Il est vrai que, si le groupe ne m'avait pas soutenu de bien des façons, je n'aurais pas pu la découvrir non plus. Mais il reste que, dans ses étapes de formation, elle n'a pas été découverte par un groupe. Alors les efforts du groupe, on peut le présumer sans risque, ne lui ajouteront rien ni ne la modifieront de façon positive dans le futur. Je peux le dire seulement maintenant que c'est fait. Il reste naturellement, la classification ou la coordination par le groupe de ce qui a été fait, et cet

apport sera valable, mais seulement dans la mesure où il ne cherchera pas à modifier les principes de base et les applications couronnées de succès.

Les contributions qui furent précieuses dans cette période de formation de la technologie furent celles de l'amitié, de la défense, de l'organisation, de la dissémination, de l'application, des renseignements sur les résultats et du financement. Ce furent là des contributions importantes qui furent et sont toujours appréciées. Des milliers de gens apportèrent ainsi leur contribution et firent de nous ce que nous sommes. Mais la contribution aux découvertes ne faisait cependant pas partie du tableau général.

Nous ne spéculerons pas ici pour savoir pourquoi ce fut ainsi ou comment j'en vins à surmonter le bank. Nous nous occupons seulement de faits et ce qui précède est un fait : le groupe livré à lui-même n'aurait pas développé la Scientologie, mais avec les folles dramatisations du bank appelées « idées nouvelles », l'aurait anéantie. La preuve en est que l'homme n'a jamais auparavant développé de technologie du mental qui marche, et surtout, qu'il a développé en fait une mauvaise technologie : psychiatrie, psychologie, chirurgie, traitements de choc, fouets, contraintes, punitions, etc., à l'infini.

Aussi rendez-vous compte que nous sommes sortis de la boue par quelque bonne fortune et bon sens et *refusez-vous* à y retomber. Veillez à ce que les points sept, huit, neuf et dix soient suivis de façon inflexible et rien ne nous arrêtera jamais. Montrez-vous moins inflexible à leur sujet et faites preuve d'indulgence à leur sujet et nous périrons.

Jusqu'ici, bien que je sois resté ouvert à toutes les suggestions, je n'ai pas échoué sur les points sept, huit, neuf et dix dans les zones que j'ai pu étroitement superviser. Mais il ne suffit pas que ce soit uniquement moi et quelques autres qui y travaillions.

Chaque fois que le contrôle relatif aux points sept, huit, neuf et dix a été relâché, tout le secteur de l'organisation impliquée a échoué. Voyez Elizabeth (New Jersey), Wichita, les premières organisations et les premiers groupes. Ils se sont écroulés pour la seule raison que je n'avais pas continué les points sept, huit, neuf et dix. Puis, quand ils furent sens dessus dessous, on vit les « raisons » évidentes de l'échec. Mais avant cela, ils avaient cessé de délivrer, et c'est ça qui les avait entraînés dans d'autres raisons.

Le dénominateur commun d'un groupe est le bank réactif. Les thétans sans bank réagissent différemment. Ils n'ont en commun que leur bank. Ils ne s'accordent alors que sur des principes du bank. D'une personne à l'autre le bank est identique. Ainsi les idées constructives viennent d'un individu et reçoivent rarement l'accord général d'un groupe humain. Un individu doit s'élever au-dessus d'une soif obsédante d'approbation de la part d'un groupe humanoïde pour réaliser quelque chose de décent. L'accord de bank est ce qui a fait de la Terre un enfer, et si vous cherchiez l'Enfer et trouviez la Terre, elle ferait certainement l'affaire. Guerres, famines, agonies et maladies ont été le lot de l'homme. Aujourd'hui même, les grands gouvernements de la terre ont développé le moyen de faire frir chaque homme, femme et enfant sur la planète. C'est ça le bank. C'est le résultat de la pensée collective. Les choses positives et agréables sur cette planète viennent d'actions et d'idées individuelles qui ont d'une façon ou d'une autre échappé à l'idée de groupe. Regardez par exemple comment nous sommes nous-mêmes attaqués par les médias de « l'opinion publique ». Pourtant, il n'y a pas de groupe plus Ethique que le nôtre sur cette planète.

Ainsi chacun de nous peut s'élever au-dessus de la domination du bank, puis, en tant que groupe d'êtres libérés, parvenir à la liberté et à la raison. C'est seulement le groupe aberré, la populace, qui est destructif.

Quand vous ne faites pas les points sept, huit, neuf et dix activement, vous travaillez pour la populace dominée par le bank. Car il ne fait pas le moindre doute qu'elle (a) introduira une technologie incorrecte et ne jurera que par elle, (b) appliquera la technologie aussi incorrectement que possible, (c) ouvrira la porte à n'importe quelle idée destructrice et, (d) encouragera une application incorrecte.

C'est le bank qui dit que le groupe est tout et l'individu rien. C'est le bank qui dit que nous devons échouer.

Aussi ne jouez pas ce jeu. Faites les points sept, huit, neuf et dix et vous débarrasserez votre chemin de toutes les épines futures.

Voici un exemple vrai dans lequel un Cadre supérieur a dû intervenir à cause d'un pc qui déraillait : un Superviseur des Cas dit à l'Instructeur A de faire auditer le préclair C sur le procédé X par l'Auditeur B. L'Auditeur B dit plus tard à l'Instructeur A que : « Ça n'a pas marché. » L'Instructeur A était faible quant au point trois ci-dessus et ne croyait pas réellement aux points sept, huit, neuf et dix. Aussi l'Instructeur A dit-il au Superviseur des Cas : « Le procédé X n'a pas marché avec le préclair C. » Eh bien, *cela* porte directement atteinte à chacun des points un à six ci-dessus chez le préclair C, l'Auditeur B, l'Instructeur A et le Superviseur des Cas. Cela ouvre la porte à l'introduction d'une « nouvelle technologie » et à l'échec.

Que s'est-il passé ici ? L'Instructeur A n'a pas sauté à la gorge de l'Auditeur B. C'est tout ce qui s'est passé. Voici ce qu'il aurait dû faire : saisir le rapport de l'Auditeur et l'examiner. Quand un Cadre supérieur examina ce cas, il trouva ce que le Superviseur des Cas et autres avaient laissé passer : le procédé X augmentait le TA du préclair C jusqu'à 25 divisions de TA pour la séance, mais vers la fin de la séance l'Auditeur B avait fait du Q & A avec une cognition et avait abandonné le procédé X alors que ce dernier provoquait encore un haut TA, et il avait dévié sur un procédé de sa propre facture, ce qui fit presque dérailler le préclair C. On s'aperçut en faisant subir un examen à l'Auditeur que son QI se trouvait autour de 75. On découvrit que l'Instructeur A avait des idées formidables selon lesquelles il ne faut jamais invalider qui que ce soit, pas même un cinglé. On découvrit que le Superviseur des Cas était « trop occupé par des tâches administratives pour avoir le temps de s'occuper des cas proprement dits ».

Très bien, il s'agit là d'un exemple par trop typique. L'Instructeur aurait dû faire les points sept, huit, neuf et dix. Cela aurait commencé ainsi : Auditeur B : « Ce procédé X n'a pas marché ». Instructeur A : « Qu'est-ce que *toi* tu as mal fait exactement ? » Attaquant tout de suite : « Où est ton Rapport d'Audition pour la séance ? Bien. Regarde ici, tu obtenais beaucoup de TA quand tu as arrêté le procédé X. Qu'est-ce que tu as fait ? » Le pc ne serait pas alors arrivé à deux doigts du déraillement et tous les quatre auraient gardé leur certitude.

En un an, on rapporta à quatre reprises, dans un seul petit groupe que le procédé correct recommandé n'avait pas marché. Mais à l'examen, il s'avéra qu'à chaque fois le procédé (a) avait augmenté le TA, (b) avait été abandonné et, (c) avait été faussement rapporté comme inutilisable. De plus, en dépit de son mauvais emploi, le procédé correct

recommandé avait résolu (*cracked*, ndt) chacun de ces quatre cas. Pourtant, on avait rapporté *qu'il ne marchait pas !*

Il existe des exemples similaires dans l'enseignement, et ceux-ci sont d'autant plus mortels que chaque fois que l'enseignement de la technologie correcte est défectueux, les erreurs résultantes, non corrigées chez l'Auditeur se trouvent perpétuées avec chaque préclair que l'Auditeur audite par la suite. Donc, les points sept, huit, neuf et dix sont encore plus importants dans un cours que dans la Supervision des Cas.

En voici un exemple : une recommandation délirante est donnée au sujet d'un étudiant qui arrive à la fin de son cours, « parce qu'il obtient plus de TA avec des pcs que n'importe quel autre étudiant du cours ! » On rapporte des chiffres de 435 divisions de TA par séance. La recommandation comprend également : « Bien sûr, sa Séance Modèle est médiocre, mais c'est juste un don qu'il a. » On examine soigneusement son travail parce que personne, aux Niveaux 0 à IV ne peut obtenir autant de TA avec ses pcs. Et l'on découvre qu'on n'avait jamais appris à cet étudiant à lire le cadran du TA de l'électromètre ! Et aucun Instructeur n'avait observé son maniement de l'électromètre et l'on n'avait pas découvert qu'il « surcompensait » nerveusement, amenant le TA à 2 ou 3 divisions plus haut qu'il n'était nécessaire pour amener l'aiguille à « set ». Ainsi, tout le monde s'apprêtait à jeter les procédés standard et la Séance Modèle, parce que cet étudiant « obtenait un TA si remarquable ». On se contentait de lire les rapports et d'écouter les fanfaronnades et on ne regardait jamais cet étudiant. Les pcs, en fait, faisaient des gains légèrement inférieurs à la moyenne, gênés par une Séance Modèle dure et des procédés mal formulés. Si bien que ce qui faisait faire des gains aux pcs (la véritable Scientologie) était caché sous un tas de déviations et d'erreurs.

Je me rappelle un étudiant qui faisait du squirrelling dans un cours de l'Académie et qui auditait d'autres étudiants sur la Piste Entière après les heures de cours en utilisant un tas de procédés non standard. Les étudiants de l'Académie étaient dans un état de surexcitation avec toutes ces nouvelles expériences et ne furent pas rapidement mis sous contrôle. On n'avait jamais enfoncé assez durement, pour qu'ils y restent ancrés, les points sept, huit, neuf et dix dans la tête de l'étudiant lui-même. Par la suite, cet étudiant empêcha un autre squirrel d'être corrigé et sa femme mourut d'un cancer résultant de mauvais traitements physiques. Un Instructeur dur et inflexible aurait pu à ce moment-là sauver deux squirrels et la vie d'une jeune femme. Mais non, les étudiants avaient le droit de faire tout ce qui leur plaisait.

Faire du squirrelling (dévier pour se livrer à des pratiques étranges, ou bien modifier la Scientologie), provient uniquement de la non-compréhension. Habituellement, la non-compréhension n'a pas surgi avec la Scientologie, mais avec quelque contact passé avec une pratique humanoïde étrange, laquelle n'avait pas été comprise non plus.

Quand les gens ne sont pas capables d'obtenir des résultats de ce qu'ils pensent être une pratique standard, on peut compter sur eux pour faire, dans une certaine mesure, du squirrelling. La plupart des ennuis de ces dernières années sont venus d'organisations dans lesquelles des Cadres *n'arrivaient* pas à assimiler la Scientologie en tant que telle. Lorsqu'on leur enseignait la Scientologie, ils étaient incapables de définir des termes ou des exemples de principes. Et les organisations où ils se trouvaient eurent des tas d'ennuis. Et pis encore, il ne fut pas facile d'y mettre de l'ordre, parce qu'aucun de ces individus ne pouvait ou ne voulait

dupliquer les instructions. Il s'ensuivit une débâcle dans deux endroits, débâcle directement issue d'échecs passés dans l'enseignement. Donc un enseignement correct est vital. Le Directeur de l'Entraînement et ses Instructeurs et tous les Instructeurs de Scientologie doivent se montrer impitoyables, lorsqu'ils s'assurent que les points quatre, sept, huit, neuf et dix sont bien mis en oeuvre. Cet étudiant, quelque idiot et impossible qu'il paraisse, et inutile à qui que ce soit, peut cependant un jour être la cause de troubles cachés, parce que personne ne s'est assez préoccupé de s'assurer que la Scientologie lui rentrait dans le crâne.

Avec ce que nous savons maintenant, il n'y a aucun étudiant parmi ceux que nous inscrivons que nous ne puissions former convenablement. Un Instructeur doit faire très attention aux progressions lentes et prendre personnellement les flemmards par la peau du cou. Aucun système ne le fera pour lui ; c'est seulement vous ou moi, en relevant nos manches, qui pourront rompre l'échine aux mauvaises façons d'étudier, et nous ne pouvons le faire qu'avec un étudiant pris individuellement, jamais avec une classe tout entière. Il est lent = quelque chose va infiniment mal. Agissez rapidement pour corriger cela. N'attendez pas la semaine prochaine, parce qu'alors, il se sera collé dans d'autres confusions. Si vous n'arrivez pas à leur faire obtenir leur diplôme en faisant appel à leur bon sens et à une sagesse lumineuse de leur part, alors faites qu'ils l'obtiennent dans un tel état de choc, que la seule pensée de faire du squirrelling leur donne des cauchemars. Par la suite, l'expérience leur inculquera progressivement le point trois, et ils sauront qu'ils ont mieux à faire que d'aller à la chasse aux papillons, alors qu'ils devraient auditer.

Quand quelqu'un s'inscrit, considérez que c'est pour la durée de l'univers. Ne permettez jamais une approche du type « esprit ouvert ». S'ils veulent partir, laissez-les partir rapidement. S'ils se sont engagés, ils sont à bord, et s'ils sont à bord, ils y sont dans les mêmes conditions que le reste d'entre nous : vaincre ou mourir dans la tentative. Ne les laissez jamais être à moitié Scientologues. Les plus belles organisations de l'histoire ont été des organisations dures, vouées à leur tâche. Aucun groupe gnangnan de dilettantes efféminés n'a jamais réalisé quoi que ce soit. Nous vivons dans un univers dur. Le vernis social lui donne une apparence de douceur. Mais seuls les tigres y survivent, et même eux en voient de toutes les couleurs. Nous survivrons parce que nous sommes durs et dévoués. Quand nous faisons réellement et correctement l'instruction de quelqu'un, il devient de plus en plus tigre. Quand nous instruisons tièdement et que nous avons peur d'offenser, peur d'imposer, nous ne faisons pas des étudiants de bons Scientologues et, ce faisant, nous laissons tomber tout le monde. Quand Mme Gentillet vient nous voir pour prendre des cours, changez ce doute égaré dans son oeil en un regard fixe et décidé, et elle y gagnera, et nous y gagnerons tous. Ménagez-la et nous mourrons tous un peu. L'attitude correcte à adopter pour enseigner est : vous êtes ici, donc vous êtes Scientologue. Maintenant, nous allons faire de vous un Auditeur expert, quoi qu'il arrive. Nous aimerions mieux vous voir mort qu'incapable.

Si vous placez cela dans le contexte économique de la situation et que vous tenez compte du manque de temps nécessaire, vous voyez la croix que nous avons à porter.

Mais nous n'aurons pas à la porter pour toujours. Plus nous grandirons, et plus nous aurons d'argent et de temps pour faire notre travail. Et les seules choses qui peuvent nous empêcher de grandir aussi rapidement sont les points 1 à 10. Gardez ces données en tête et nous pourrons grandir. Vite. Et à mesure que nous grandirons, nos chaînes seront de moins en moins pesantes. Ne maintenez pas les points un à dix, et nous grandirons moins.

Ainsi, l'ogre qui pourrait nous dévorer n'est ni le gouvernement, ni les Grands Prêtres, mais notre échec éventuel à conserver et pratiquer notre technologie.

Les Instructeurs, les Superviseurs ou les Cadres doivent féroce­ment mettre en doute les cas de « Ça ne marche pas. » Ils doivent découvrir ce qui s'est vraiment passé, ce qui a été audité et ce qui a été fait ou pas fait.

Si vous avez les points un et deux, vous ne pourrez obtenir le point trois pour tous qu'en vous assurant de tout le reste.

Nous ne jouons pas un jeu mineur en Scientologie. Ce n'est pas quelque chose de gentil ou quelque chose que l'on fait faute de mieux.

L'agonie future de cette planète, de chaque homme, femme et enfant et votre destinée pour l'infini­té des billions d'années à venir dépendent de ce que vous faites ici et maintenant, avec et dans la Scientologie.

C'est une activité mortellement sérieuse. Si nous ne parvenons pas à sortir du piège maintenant, il se peut que nous n'ayons jamais une autre chance.

Rappelez-vous ceci : c'est notre première chance d'y parvenir depuis l'infini­té des billions d'années passées. Ne la gâchez pas parce qu'il semble déplaisant ou pas sociable de faire les points sept, huit, neuf et dix.

Faites-les et nous gagnerons.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

Adopté comme Règlement Officiel  
de l'Église  
par  
L'ÉGLISE INTERNATIONALE  
DE SCIENTOLOGIE



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 14 FÉVRIER 1965

REPUBLIÉE LE 30 AOÛT 1980  
(comme Publication de la Série « Comment faire pour que la  
Scientologie continue à fonctionner »)

Repolycopier  
Tous les Chapeaux.  
Distribution à Grande Échelle

*N° 4 de la Série « Comment faire pour que la Scientologie continue à fonctionner »*

## SAUVEGARDER LA TECHNOLOGIE

(Remarque : cette HCOPL a également été republiée le 7.6.67  
et le mot « Instructeur » y avait été remplacé par le mot « Superviseur ».)

Depuis quelques années, nous avons un mot : « squirrelling ». Il veut dire : altération de la Scientologie, pratiques peu orthodoxes. C'est une chose nuisible. J'ai trouvé une façon de l'expliquer.

La Scientologie est un **système applicable**. Cela ne veut pas dire que c'est le meilleur système possible ou un système parfait. Souvenez-vous de cette définition et servez-vous-en. La Scientologie est un **système applicable**.

En cinquante mille ans d'histoire sur cette seule planète, l'Homme n'a jamais élaboré de système qui marche. Il est douteux que, dans un avenir prévisible, il n'en élabore jamais un autre.

L'Homme est pris dans un labyrinthe immense et complexe. Pour en sortir, il lui faut suivre le chemin soigneusement jalonné de la Scientologie.

La Scientologie le sortira du labyrinthe. Mais uniquement s'il suit les marques exactes dans le tunnel.

Il m'a fallu un tiers de siècle dans cette vie pour jalonner cette route.

Il a été prouvé que les efforts de l'Homme pour découvrir différentes routes n'ont abouti à rien. Il est également clair que la route appelée Scientologie mène **vraiment** hors du labyrinthe. Donc, c'est un système applicable, une route que l'on peut emprunter.

Que penseriez-vous d'un guide qui, sous prétexte que son groupe a dit qu'il faisait sombre, que la route était difficile et qu'un autre tunnel avait l'air plus avenant, abandonnerait la route qu'il savait mener à la sortie et conduirait son groupe dans quelque néant perdu et obscur ? Vous penseriez que c'est un guide plutôt ramolli.

Que penseriez-vous d'un Superviseur qui laisserait une étudiante s'écarter de la procédure dont il sait qu'elle marche ? Vous penseriez que c'est un Superviseur plutôt ramolli.

Qu'arriverait-il dans un labyrinthe, si le guide laissait une jeune fille s'arrêter dans un joli canyon, et l'abandonnait là, pour toujours, à contempler les rochers ? Vous penseriez que c'est un guide plutôt cruel. Vous vous attendriez à ce qu'il lui dise au moins : « Mademoiselle, ces rochers sont peut-être jolis, mais la voie de sortie ne passe pas par là. »

Très bien, et que dire de l'auditeur qui abandonne la procédure qui finira par rendre son préclair clair, simplement parce que celui-ci a eu une cognition ?

Certaines personnes confondent « suivre la route » avec « le droit d'avoir leurs propres idées ». Toute personne est certainement en droit d'avoir des opinions, des idées et des cognitions, tant que celles-ci ne lui barrent pas la route, à elle et aux autres.

La Scientologie est un système applicable. Elle jalonne de marques blanches la route qui mène hors du labyrinthe. S'il n'y avait pas de marques blanches pour indiquer les bons tunnels, l'Homme continuerait d'errer comme il l'a fait pendant des millénaires, se précipitant sur de fausses routes, tournant en rond, pour se retrouver finalement dans les ténèbres les plus profondes, seul.

La Scientologie, si elle est suivie exactement et correctement, sort la personne du chaos.

Donc, quand vous voyez quelqu'un prendre plaisir à persuader les autres de prendre du peyotl parce que cela restimule des prénatales, sachez qu'il fait sortir les gens de la route. Rendez-vous compte qu'il fait du squirrelling. Il ne suit pas la route.

La Scientologie est une chose nouvelle. **C'est** une voie de sortie. Il n'y en a pas encore eu. Tout l'art de vendre du monde ne pourrait pas faire passer une mauvaise route pour une bonne route. Et l'on est en train de vendre un nombre incroyable de mauvaises routes. Leur produit final est davantage d'esclavage, davantage de ténèbres, davantage de misère.

La Scientologie est le seul système applicable que possède l'Homme. Elle a déjà élevé le QI des gens, amélioré leur vie, et tout ça. Aucun autre système ne l'a fait. Aussi, rendez-vous compte qu'elle est sans rival.

La Scientologie est un système applicable. Elle a tracé la route. La recherche est terminée. Maintenant, il ne reste plus qu'à emprunter cette route.

Donc, mettez les préclairs et les étudiants sur cette route. Ne les laissez pas s'écarter, peu importe combien les chemins de traverse leur semblent fascinants. Faites-les progresser jusqu'à la sortie.

Faire du squirrelling, c'est ce qui, de nos jours, détruit un système applicable.

Ne laissez pas tomber votre groupe. Maintenez-le sur la route par tous les moyens. Et il sera libre. Si vous ne le faites pas, il ne le sera pas.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 17 JUIN 1970R

Révisé le 9 avril 1977

*(Révision en italique)*

Repolycopier  
S'applique à tous les SHs et Académies  
HGCs  
Franchises

**URGENT ET IMPORTANT**

**DÉGRADATIONS TECHNIQUES**

(Cette Lettre de Règlement et la HCO PL du 7 fév. 1965 doivent faire partie de chaque pack de cours et en constituer les premiers éléments et doivent figurer sur les Feuilles de Contrôle.)

Toute Feuille de Contrôle en usage ou en stock qui comporte des déclarations dépréciatives doit être détruite et republiée sans déclaration modificatrice.

Exemple : A Saint Hill, les Feuilles de Contrôle des Niveaux 0 à IV portent la mention : « A. Matériaux historiques ». « Cette section est incluse à titre historique, cependant elle présente beaucoup d'intérêt et de valeur pour l'étudiant. La plupart des procédés ne sont plus utilisés, car ils ont été remplacés par une technologie plus moderne. On exige seulement de l'étudiant qu'il lise ces matériaux et qu'il s'assure de ne pas passer de mots mal compris. » Sous cette rubrique viennent se classer des choses vitales comme les TRs, l'Op Pro By Dup (Procédure d'Ouverture par Duplication) ! Cette déclaration est mensongère.

Je n'ai pas approuvé ces Feuilles de Contrôle, tous les matériaux des cours de l'Académie et de Saint Hill **sont** en usage.

Des actions de ce genre nous ont donné « les Grades à la va-vite », des Ruptures d'ARC au sein du public, et elles ont dégradé les cours de l'Académie de St Hill.

Toute personne reconnue coupable d'avoir commis les **Crimes Majeurs** ci-dessous se verra assigner une Condition de **Trahison** ou bien verra ses certificats annulés ou bien sera renvoyée, et son passé fera l'objet d'une enquête minutieuse :

1. Abréger un cours officiel de Dianétique ou de Scientologie si bien que les procédés, la théorie et l'efficacité de ces sujets n'existent plus dans leur intégralité.
2. Ajouter des commentaires aux Feuilles de Contrôle ou bien des instructions indiquant que les matériaux, quels qu'ils soient, sont « historiques » ou « plus utilisés maintenant » ou « vieux » ou bien entreprendre des actions similaires

qui amèneront l'étudiant à ne pas connaître, à ne pas utiliser et à ne pas appliquer les données sur lesquelles il est entraîné.

3. Utiliser après le 1<sup>er</sup> septembre 1970 toute Feuille de Contrôle de cours que je n'ai pas moi-même rédigée ou qui n'a pas été autorisée par « the Authority, Verification and Correction Unit International » (Unité Internationale des Autorisations, des Vérifications et des Corrections, ndt) et acceptée par le Conseil d'Administration.
4. Ne pas rayer d'une Feuille de Contrôle qui reste en usage dans l'intervalle, des commentaires du genre « historique », « contexte », « pas utilisé », « vieux », etc.... ou **faire oralement de semblables déclarations aux étudiants.**
5. Permettre à un pc, sans suggestion ni évaluation, d'attester plus d'un Grade à la fois de par sa propre détermination.
6. N'auditer qu'un procédé d'un des Grades Inférieurs de 0 à IV *alors que le Phénomène Final du Grade n'a pas été atteint.*
7. Ne pas utiliser tous les procédés d'un Niveau *alors que le Phénomène Final n'a pas été atteint.*
8. Se vanter de la rapidité avec laquelle on a délivré une séance, par exemple : « J'ai mis en place le Grade 0 en 3 minutes. » Etc.
9. Ecourter la durée de l'application de l'audition en obéissant à des considérations d'ordre financier ou pour économiser du personnel.
10. Entreprendre des actions calculées destinées à perdre l'emploi de la technologie de la Dianétique et de la Scientologie, ou bien empêcher son utilisation, ou bien abréger ses matériaux ou son application.

**Raison** : dans les organisations, on a considéré que le meilleur moyen d'arriver à ce que les étudiants terminent leurs cours et à ce que les pcs soient audités, était de réduire les matériaux ou de supprimer des procédés appartenant aux Grades. La solution erronée qui a été trouvée afin de répondre aux pressions exercées dans le but d'accélérer la terminaison des cours et de l'audition a été tout simplement de ne pas délivrer les services.

La méthode correcte à employer pour faire progresser un étudiant plus rapidement consiste à utiliser la Communication Réciproque et à appliquer les matériaux sur l'étude des étudiants.

La meilleure chose à faire, si l'on veut vraiment manier les pcs, est de veiller à ce qu'ils fassent entièrement chaque Niveau avant de passer au suivant et à les réparer s'ils n'y parviennent pas.

Le mystère du déclin du réseau tout entier de la Scientologie à la fin des années 60 est entièrement dévoilé. Ce déclin provenait des actions entreprises pour raccourcir la durée de l'étude et de l'audition, actions qui consistaient à supprimer des matériaux et des actions.

La solution qui mènera à un redressement est d'utiliser et de délivrer à nouveau dans leur intégralité la Dianétique et la Scientologie.

Le produit d'une organisation est le suivant : des étudiants bien éduqués et des pcs audités à fond. Lorsque ce produit disparaît, l'organisation disparaît aussi. Les organisations doivent survivre dans l'intérêt de cette planète.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 5 AVRIL 1965

PUBLICATION III

Repolycopier  
Diffusion publique générale  
Article de magazine

**LA SCIENTOLOGIE CRÉE  
UN ENVIRONNEMENT SÛR**

Nous travaillons à la création d'un environnement sûr pour la Scientologie et les Scientologues dans les organisations du monde entier.

L'environnement dangereux qu'est le monde wog, l'injustice, les licenciements soudains, la guerre et les bombes atomiques, ne persistera et ne nous causera des ennuis que si nous manquons à étendre notre environnement sûr autour du monde.

Cela commence avec nos propres Orgs. Elles doivent offrir un environnement sûr.

Seules la justice et une bonne Tech peuvent rendre l'environnement d'une Org sûr. Comme dans une salle d'audition, nous devons être capables de travailler sans être perturbés par la folie qui se trouve à notre porte.

Nous pouvons faire de chaque Org un îlot de sécurité, et puis, en agrandissant chacune des Orgs et en les reliant les unes aux autres, nous pouvons ainsi amener paix et sécurité pour le monde entier.

Non seulement on peut y arriver : c'est en train de se produire en ce moment même. Prêtez main-forte. Soutenez les Lettres de Règlement, une bonne Tech et la justice.

L. RON HUBBARD  
Fondateur





HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 22 SEPTEMBRE 1975  
PUBLICATION II

Repolycopier

## LES CODES D'ÉTHIQUE DU HCO

Il y a dix ans, j'ai publié cette Lettre Exécutive du HCO quand les nouveaux Codes d'Éthique du HCO ont été introduits la première fois. (Ils ont été appelés « Codes de Justice » pendant un bref moment.)

Depuis ce moment, notre expansion continuelle a été rendue possible par l'application des Codes d'Éthique sur la planète par les Membres du Personnel des Orgs de Scientologie, aidés pas qu'un peu par le Bureau du Gardien.

Cette Lettre Exécutive du HCO est republiée ici dans cette Lettre de Règlement pour que tous les Membres du Personnel puissent en avoir une copie pour leurs Chapeaux de Membre du Personnel.

---

### LETTRE EXÉCUTIVE DU HCO DU 18 MARS 1965

À : TOUT LE PERSONNEL  
De : RON  
Sujet : JUSTICE

**Protégez votre travail, votre position, votre réputation, votre Org et la Scientologie avec les Codes d'Éthique du HCO.**

Finissez-en avec l'insécurité et la peur. Les Codes d'Éthique du HCO y mettent fin.

Soyez à l'abri des punitions capricieuses, des licenciements sur la base de rumeur et des changements de poste incessants. Les Codes d'Éthique du HCO vous disent quand vous avez raison ou quand vous avez tort.

Vous avez un droit de recours face à l'injustice. Les Codes d'Éthique du HCO vous le donnent.

Standardisez la discipline dans nos organisations de façon que les Scientologues sachent où ils en sont.

Une certaine liberté réside dans le fait de savoir ce qui est considéré comme correct et ce qui est considéré comme incorrect. Il y a esclavage seulement quand personne ne le sait et que les règles sont toutes improvisées.

L'agitation de nos organisations a été entièrement le produit de la société dans laquelle nous évoluons. Le gouvernement par émeutes et intimidation donne aujourd'hui un taux de criminalité en hausse et une liberté qui s'amenuise. Notre connaissance est une connaissance supérieure. Nous grandirons dans la mesure où nous pouvons faire preuve d'un plus grand ordre. Nos organisations et nos postes sont perturbés depuis 15 ans, non pas par nos propres actions, mais parce que l'aptitude de la société à gouverner les gens est en déclin. Nous ne pouvons pas aujourd'hui chercher la justice de la part de ce qui n'a de civilisation que l'apparence.

Si nous manifestons nous-mêmes et dans nos organisations un plus haut degré d'ordre que celui de la société dans laquelle nous prenons de l'expansion, *de ce seul fait*, la société viendra se placer sous notre égide.

Si, dans nos groupes, il existe une meilleure justice, un meilleur recours contre l'injustice et un sens de l'ordre plus élevé, les gens viendront se placer sous notre égide, découvrant en nous plus de sécurité et de certitude qu'ils n'en trouvent dans cet asile de fous qui passe pour le « monde extérieur » aujourd'hui.

Ce monde ne viendra à nous qu'à la vitesse où, et dans la mesure où, nous arriverons à une culture supérieure.

Tout ce que nous avons à faire, chacun de nous, est d'insister sur nos droits issus des Codes d'Éthique du HCO et sur leur application de façon uniforme, et nous prendrons de l'expansion et également de l'autorité dans la société.

Ce n'est pas difficile à faire. Et nous sommes payés pour cela. Selon les Codes d'Éthique, le fait que nous fassions notre travail correctement est entièrement analysé par les statistiques, jamais par la rumeur ou l'opinion.

Selon les Codes d'Éthique, personne ne peut être rétrogradé, transféré ou licencié sans raison et toute personne doit être réintégrée si elle a été traitée injustement. Selon les Codes d'Éthique, aucun supérieur ne peut « équilibrer le budget » par des licenciements massifs. Au lieu de cela, il doit fournir de nouveaux travaux et de nouveaux revenus.

Selon les Codes d'Éthique, ceux qui réduisent votre unité de paie sont localisés par les statistiques, et on les forme mieux pour leur travail ou on les coache jusqu'à ce qu'ils puissent le faire. Seul un refus total de s'améliorer peut les amener devant leurs collègues pour fournir une explication.

### **La puissance consiste en tout et pour tout en progrès ordonné.**

Nos organisations sont en train d'être rationalisées de façon à pouvoir faire face à tout ce que nous rencontrons. Notre technologie d'organisation vient du Niveau VII. Une partie de cette technologie consiste à mettre de l'ordre et à créer pour nous, dans les groupes de Scientologie, un environnement sûr dans lequel nous puissions travailler. Tout comme personne ne peut auditer dans une pièce constamment envahie, personne parmi nous ne peut travailler sans se protéger contre l'agitation de la société qui nous entoure et son manque d'ordre.

Les Codes d'Éthique font partie de la programmation de notre expansion.

Votre protection personnelle maximum réside dans la connaissance et la compréhension des Codes d'Éthique et dans l'utilisation exclusive des Codes d'Éthique dans toutes les affaires de cette nature. Votre avancement en tant que Membre du Personnel et dans une Org en dépend.

Faites-les fonctionner.

Amitiés, Ron

---

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 17 MARS 1965  
PUBLICATION III

Ne pas repolycopier général

**HCO (DIVISION 1)**

**CHAPEAU DE LA JUSTICE**

**ADMINISTRER LA JUSTICE**

Il y a des choses dont il faut absolument se souvenir quand vous devez utiliser la fonction de Justice du HCO :

1. Seuls ceux qui ont une inclination vers la criminalité désirent une société dans laquelle les criminels peuvent faire ce qu'ils veulent.
2. Seuls ceux qui ont une inclination vers la criminalité ont une telle peur de la justice qu'ils protestent et se plaignent qu'elle existe.
3. Sans ordre rien ne peut grandir ou prendre de l'expansion.
4. La justice est l'un des gardiens qui fait que le chemin du progrès le reste et ne devienne pas un flux bloqué.
5. Tous les esprits réactifs peuvent engendrer de la douleur et de l'inconfort à un être. Ils exigent la suppression du bien et la production du mal. Donc, en administrant la justice, restreignez un tout petit peu plus que ce que le bank peut pousser à faire une mauvaise action. La menace extérieure doit donc être juste assez grande afin que la pression interne de faire quelque chose de mauvais soit le moindre des deux inconforts. Le jugement réside à trouver la juste quantité de restriction extérieure que l'on doit appliquer.
6. Les gens décents sont en faveur de la justice. Ne mélangez pas l'opinion de la majorité qui la désire avec le grognement d'une petite quantité qui en a peur.
7. Une personne qui dramatise ses intentions criminelles peut devenir très fâchée si elle n'est pas empêchée de blesser les autres.
8. Un thétan est bon. Il a inventé un bank afin de maintenir les autres bons. Ce mécanisme a déraillé. Et c'est pour cela que nous sommes là.
9. Pendant une séance, vous empêcheriez un cambrioleur de faire irruption dans la salle et de déranger le préclair. En Scientologie, vous maintenez les délinquants dehors afin que nous puissions continuer notre séance avec la société.

10. Trouvez la personne qui rôle le plus contre la justice et vous aurez celui que vous cherchez.
11. En administrant la justice, le seul Acte Néfaste est de ne pas travailler pour le plus grand bien du plus grand nombre.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 18 JUIN 1968

Repolycopier  
Ordre de Flag

## ÉTHIQUE

Le but de l'éthique est :

D'ENLEVER LES CONTRE-INTENTIONS DE L'ENVIRONNEMENT.

Et quand elle a atteint ce but :

D'ENLEVER D'AUTRES INTENTIONS DE L'ENVIRONNEMENT.

Grâce à cela, tout le monde peut faire des progrès.

Il peut exister de nombreux mécanismes pour masquer une contre-intention.

Quelqu'un a l'intention que l'organisation ait de l'expansion. Un « expert » dit que c'est difficile, car « la société de construction... ». Ensuite, on a l'impulsion de manier le problème que l'« expert » nous a présenté, alors que la correcte action d'ÉTHIQUE est d'enlever sa situation de contre-intention ou d'autre intention. Si il était effectivement un expert, il aurait simplement dit : « OK, je vais manier ma partie de l'expansion ».

Il existe de nombreuses façons pour manier des états de contre- ou autres intentions.

Il y a une ligne fine entre l'Éthique et la Tech.

Le point où un thétan devient fou est très précis. C'est le point où il commence à stopper quelque chose de façon obsessionnelle. Depuis ce point, cet effort se généralise et il commence à stopper de nombreuses autres choses. Quand cela comprend toute personne ou toute chose qui pourraient l'aider, aussi bien que ces gens et choses qui aident, l'être est *suppressif*. Ces intentions vont à l'encontre de toute autre intention, particulièrement les bonnes intentions.

Un état d'autres intentions a son origine dans un état d'inconscience ou de dispersion. On enlève les choses qui dispersent les autres. Donner une bouteille de médicament pour guérir « le blues », c'est une distraction directe. La cible est la personne qui fournit la distraction.

La personne qui vient dans un groupe de scientologues afin de vendre d'autres réponses est bien sûr un ennemi.

Qu'importe comment nous atteignons les choses sus-mentionnées, cela se passe grâce à l'action de l'Éthique. Les choses ci-dessus sont le but.

L. RON HUBBARD





HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 DÉCEMBRE 1969

Repolycopier  
Tous les Chapeaux de Cadres  
Chapeau de Secrétaire du HCO  
Chapeau des Inspections et des Rapports

## LE DESSEIN DE L'ÉTHIQUE

Un Membre du Personnel ou même un Responsable de l'Éthique peut très facilement comprendre complètement de travers ce qu'est l'Éthique et quelles sont ses fonctions. Dans une société dirigée par des Personnes Suppressives et contrôlée par une police incompétente, les citoyens identifient de façon presque engrammique toute action ou symbole de justice avec l'oppression.

Pourtant, en l'absence d'une véritable Éthique, personne ne peut vivre avec les autres et les stats chutent inévitablement. Donc il doit exister une fonction de justice pour protéger ceux qui produisent et les gens honnêtes.

Pour vous donner un exemple, lorsque j'étais un petit garçon dans cette vie, le pâté de maisons était invivable et la route qui menait de la maison à l'école était impraticable. Une brute du nom de Léon Brown qui avait 5 ans de plus que moi, exerçait une très mauvaise influence sur d'autres enfants. Au moyen de l'extorsion par la violence et par le chantage et au moyen de la corruption, il rendit le coin très dangereux. Le chemin de l'école était barré par les 5 frères O'Connell âgés de 7 à 15 ans qui arrêtaient et tabassaient tous les enfants plus petits. Impossible d'aller à l'école en toute sécurité et si on n'y allait pas on était poursuivis par l'officier chargé de ramener ceux qui faisaient l'école buissonnière, une grosse brute qui portait une étoile.

Vers l'âge de 6 ans, je commençais à en avoir marre d'avoir le nez en sang et de recevoir des gifles, parce que mes habits étaient déchirés et j'appris avidement le « lumberjack » de mon grand-père, une forme primitive de judo.

Maître de cette « tech supérieure », je me mis à la recherche du plus jeune des gosses O'Connell plus âgé que moi d'un an, le trouvai et le pulvérisai. Puis je trouvai celui de la taille au-dessus et pulvérisai celui-là. Après ça, les frères O'Connell, tous les 5, filaient chaque fois que j'apparaissais et le chemin de l'école était libre et j'y escortais les autres petits gosses pour que le chemin soit sûr.

Puis un jour, je grimpai sur une clôture haute de 3 mètres et attendis que la vieille brute de 12 ans passe, lui sautai dessus les bottes en avant et une fois l'affaire réglée, le coin devint sûr pour tous les gosses qui y habitaient.

C'est comme ça que j'ai appris ce qu'était la justice. Des gosses d'autres pâtés de maisons vinrent demander de l'aide. Finalement l'environnement devint sûr pour les enfants à deux kilomètres à la ronde.

De cela je tirai deux leçons :

1. La force n'est rien sans compétence et sans tech et inversement, sans compétence et sans tech la force des brutes est dédaignable.
2. La force a deux facettes, on peut l'employer soit pour le bien soit pour le mal. C'est l'intention qui fait la différence,

Plus tard dans la vie, je m'aperçus que seules les personnes qui aspiraient à la paix étaient massacrées. Les milliers d'années de passivité juive ne leur ont rapporté que le génocide.

Il ne suffit pas d'être saint ou bon pour que les choses aillent bien. Les choses vont bien parce qu'on fait en sorte qu'elles aillent bien.

La justice est une action indispensable dans toute société qui prospère. S'il n'y a pas de justice, la brute attaque le faible, l'honnête homme et celui qui produit.

Il y a des gens qui oppriment. Ils sont peu nombreux. Ils s'élèvent souvent à des postes à responsabilité et alors tout se détériore. Ce sont essentiellement des personnalités psychopathes. Ce genre de personne aspire à une position élevée pour pouvoir tuer. Comme Gengis Khan, Hitler, les psychiatres, les criminels psychopathes qui ne veulent le pouvoir que pour détruire. Que ce soit de façon dissimulée ou ouvertement, le seul salaire qu'ils dispensent, c'est la mort. Ils sont arrivés là où ils sont arrivés, à des postes de responsabilité, parce que personne ne leur a dit : « Non » lors de leur ascension. Ils sont des exemples typiques pour ces lâches, ces personnes indulgentes qui ne les ont pas arrêtés alors qu'ils n'étaient encore que de petites brutes vulnérables.

L'éthique doit être présente si l'on veut que la tech fonctionne. Donc quand l'éthique est inexistante, on cesse d'exister, alors il n'y a plus de tech, l'oppression s'installe et il s'ensuit la mort.

Si personne ne prend des mesures préventives, tout le monde devient victime de l'oppression.

## DEUX SECTIONS

La Section de l'Éthique fait partie du Département 3. Ce Département s'appelle Inspections et Rapports.

Dans les petites Orgs il n'y a qu'une personne dans ce Département.

Ses fonctions consistent principalement à inspecter et à faire des rapports au chef de sa Division et au Conseil Exécutif.

C'est là la fonction de la première Section.

**Lorsqu'**une inspection révèle des choses qui ne vont pas et que, les rapports envoyés (par exemple des graphiques ou des informations directes au Conseil Exécutif), ces choses ne sont pas corrigées, **alors** l'affaire relève de la deuxième Section.

La deuxième Section du Département 3 est l'Éthique.

Maintenant c'est une affaire d'Éthique. Si des fautes qui menacent l'Org et qui ont été correctement reportées ne sont pas corrigées, on suppose qu'il y a oppression.

Parce qu'il a des dossiers de rapports de dommage et de Notes d'Éthique et parce qu'il est capable de voir et d'enquêter, le Responsable de l'Éthique localise **qui** est responsable des fautes et en train d'opprimer l'Org. En assignant et en publiant des conditions et en convoquant des Commissions d'Enquête, il met l'Éthique en place.

Il arrive occasionnellement que ce soit quelqu'un de haut placé dans l'Org. Il arrive parfois que ses supérieurs ou que le Conseil Exécutif le réprimande pour avoir osé faire des rapports sur certaines choses ou les leur avoir envoyés. A ce moment là, il sait que l'oppression vient d'en haut et il néglige ses devoirs s'il n'envoie pas un rapport sur l'affaire à l'org immédiatement supérieure à la sienne et si, dans le cas où cette dernière ne prendrait aucune mesure, il n'envoie pas de rapport à l'Organisation Maritime. Quiconque l'enlève de son poste pour avoir fait un rapport sur les résultats factuels de ses inspections peut faire l'objet de mesures sévères de la part d'organisations supérieures.

Le Responsable de l'Éthique ne peut avoir des ennuis que s'il ne fait pas son travail et ne maintient pas l'Éthique en place.

Sanctionner les gens en leur assignant une condition est une si petite part de l'Éthique que cela revient presque à abandonner son poste. Permettre que des gens soient sanctionnés par des conditions incorrectes est une offense qui entraîne une Commission d'Enquête.

Permettre qu'une Personne Suppressive fasse s'écrouler les stats ou une Org est une offense qui entraîne un renvoi.

Un Responsable de l'Éthique utilise l'Éthique pour protéger les upstats et maintenir les stats en hausse et éliminer les crimes qui font dégringoler les gens et les stats. C'est une fonction simple.

Les fonctions fondamentales du Département 3 sont décrites par son titre : Inspections et Rapports. Et d'habitude ces deux choses suffisent. Lorsque ce n'est pas le cas et que les stats chutent ou que les gens disparaissent de l'organigramme, on entreprend des actions d'Éthique.

En premier lieu, ne permettez pas aux gens incompetents et suppressifs de faire partie du personnel, mais s'il se trouve qu'ils en font partie, on les soumet à des mesures d'Éthique sévères.

Ne confondez **pas** les efforts d'un Cadre pour faire monter les stats avec de l'oppression.

Le Responsable de l'Éthique se charge de rendre l'environnement sûr, de façon à ce qu'il puisse y avoir production et qu'on puisse délivrer les services. Il rend l'environnement dangereux pour ceux qui, par des erreurs continuelles, par négligence ou en opprimant, font baisser les stats et incitent les bons membres du personnel à s'en aller.

Si tout ce que je viens de dire n'est pas bien compris et que quelqu'un rend le travail impossible, trouvez une clôture de trois mètres de haut...

Le Responsable de l'Éthique doit connaître ses Lettres de Règlement d'Éthique.

Il doit comprendre pourquoi il est là. Et le reste de l'Org aussi.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 DÉCEMBRE 1969  
Publication II

Repolycopier  
Chapeau du HES  
Chapeaux du HCO  
Chapeau du Dir I & R  
Chapeau d'Éthique

## L'OFFICIER D'ÉTHIQUE - SA PERSONNALITÉ

Si un Membre du Personnel n'a pas confiance en son Officier d'Éthique, il sera difficile de lui soutenir le moral.

Un Membre du Personnel se concentre sur sa tâche et fait son travail sans s'occuper de ce qui se passe autour. Un beau jour, il s'aperçoit que personne n'a posté le courrier ni envoyé le magazine depuis un mois. Ça lui fait un choc, une Rupture d'ARC. Il faisait son travail, alors il ronchonne un peu et décide d'avoir l'oeil à l'avenir. Il se peut même qu'il fasse sa propre enquête. En d'autres mots, il se trouve distrait de son poste et de ses fonctions. L'environnement n'est pas sûr.

Où se trouvait l'Officier d'Éthique ? Qui ne s'est pas rendu compte que rien n'était envoyé ?

Quelques semaines plus tard, ce Membre du Personnel apprend que toutes les plaques d'adressage sont pleines de doubles, d'adresses incorrectes et qu'il en manque la moitié. C'est un choc pour lui. Cela veut dire que le magazine n'a atteint personne en dépit de tout le travail. Le Membre du Personnel se dit : « Eh puis merde ! Ça n'est pas vrai qu'il y a un Officier d'Éthique valable, l'Org doit être pleine de SPs. » Alors le Membre du Personnel va faire un tour, se fume une cigarette et se met à railler l'organisation.

Moi aussi.

Un environnement sûr est un environnement productif. Un environnement dangereux est un coin désert.

## LES FONCTIONS D'ÉTHIQUE

Il semblerait alors que l'Officier d'Éthique dirige l'organisation. Ou qu'il se trouve en travers du chemin de chacun. Ou qu'il s'agit d'une personne que tout le monde a sur le dos et que l'on se trouve forcé au travail. Ou n'importe quelle idée stupide empruntée au monde wog où la police crée autant de sécurité que ce que l'on peut trouver dans une fosse à serpents venimeux.

Le fait en matière **Technique** est les données sur les SPs. Il y en a très peu par rapport au nombre de gens honnêtes. Ce seul fait est quelque chose que la police de cette société ne sait pas.

D'après la tech sociale existante, **tous** les gens sont fondamentalement mauvais et ne sont rendus bons que par la punition. C'est ce qui fait que l'on doit menacer tout le monde et ce, partout. C'est là la tech wog actuelle. Ça ne marche pas. Les taux de criminalité montent de façon tellement évidente que l'on peut dire à coup sûr que ce n'est pas « là » que l'on va trouver le savoir-faire. Les gens sont tous des animaux, disent-« ils », et doivent être menés comme des troupeaux. C'est là l'idée tordue des « chercheurs en sciences sociales modernes ». La société ne sait pas que tout ce qu'il suffirait de faire est de rassembler leurs quelques SPs pour finalement ne plus avoir de crime. Au lieu de cela, chaque fois qu'ils arrêtent des criminels, ils leurs prouvent que la société est brutale et que le crime est justifié pour les relâcher ensuite une fois de plus. Ils ne redressent pas les SPs parce que le « chercheur en sciences sociales », le psychologue et le psychiatre sont, à l'heure où j'écris ceci, au moins essentiellement SPs eux-mêmes et n'ont pas d'autre tech, sinon celle de la trique.

Aussi, l'Officier d'Éthique doit comprendre tout de suite qu'il a affaire à une nouvelle Tech de haute précision. Il s'agit de la Tech de l'Éthique. Un électromètre, un dossier de pc, un dossier d'étudiant avec des données sur les performances en étude, une connaissance des HCOBs sur les SPs, les types de cas et les phénomènes PTS, et vous pourrez identifier un SP rapidement. Il fait aller les choses de travers, blesse les gens, opprime. Autour de lui, toutes les actions correctes disparaissent et les actions incorrectes apparaissent.

Maintenant, parce qu'il peut rendre les autres PTS, ces autres font alors **eux**, des erreurs.

C'est ainsi que vous avez un groupe tout entier qui fera que les choses aillent de travers.

L'Officier d'Éthique connaissant sa Tech d'Éthique, peut faire le tri dans le groupe, trouver le vrai SP, le retirer ou lui retirer son pouvoir, et *zing*, le groupe va repartir dans la bonne direction et marchera très bien.

Si un Officier d'Éthique se trouve dans une situation où il lui faut assigner beaucoup de Conditions, et s'il trouve alors, en inspectant l'organisation que les Lettres de Règlement sur la promotion de l'Org ou notre vieille liste des Rudiments de l'Org montrent qu'il y a trop d'anomalies, il sait qu'il a affaire à un ou plusieurs SPs dans l'Org ou dans son secteur.

Une investigation soignée faite par l'Officier d'Éthique (et il a à sa disposition des procédures très exactes qui se trouvent toutes dans le pack d'Éthique des OEC) révèle la ou les sources des ennuis. Il met en parallèle ces données avec ce qui se trouve dans le dossier de la personne pour ce qui est de ses statistiques, de son passé d'étudiant et de pc et en utilisant son électromètre, et ensuite, il agit.

S'il ne se trompe pas, l'Org se rétablit tout de suite. S'il se trompe dans son investigation et dans son action, les choses vont empirer – c'est à dire que les stats baisseront. À ce moment il peut complètement recommencer, exhumer le corps qu'il a à tort descendu et faire ses excuses pour alors trouver le vrai SP !

Ainsi donc, l'Éthique a sa propre tech, une Tech effectivement très supérieure.

L'Éthique pourrait nettoyer une nation toute entière et la faire boumer, si sa Tech était utilisée correctement.

Etant donné que l'Éthique est une Tech puissante, un Officier d'Éthique non informé qui s'imagine être une sorte de KGB, de flic local, de FBI ou de Scotland Yard n'a rien compris pour sûr. Ce sont des ratés complets (en tout cas maintenant) des ratés complets pour ce qui est des statistiques de criminalité, ce qui les condamne. Ce sont simplement des symboles oppressifs de terreur. Ils acceptent les conseils des psychiatres et obtiennent des résultats de psychiatres. Le produit final est une mutinerie et une révolte de la population.

Lorsque vous menacez la population entière, vous obtenez des émeutes et des troubles civils. Lorsque vous avez des émeutes et des troubles civils, la police menace la population toute entière (à cause d'un manque de Tech d'Éthique) alors que moins de 10%, quelquefois seulement 1% de cette population est composée de gens malveillants.

### RAISONNABILITÉ\* SUPPRESSIVE

(\*en anglais : Reasonableness, ndt)

Le pire ennemi de l'Officier d'Éthique est la personne raisonnable. Il n'y a pas de bonne raison pour expliquer quelque chose non en place, excepté :

- A) les catastrophes naturelles (comme les tremblements de terre et la foudre, etc.)
- B) les personnes suppressives.
- C) les personnes qui sont PTS des personnes suppressives.

Lorsqu'un Cadre commence à expliquer « pourquoi » il y a des statistiques basses au lieu de travailler pour avoir des stats en hausse, il est en train d'être raisonnable.

Lorsque Jean Duchmuche casse sa cinquième machine à écrire, et que le Secrétaire de Dissémination commence à expliquer qu'après tout, c'est un brave garçon et qu'il est seulement en Rupture d'ARC, il est en train de se montrer raisonnable. Soit il est SP, soit il est PTS de quelqu'un.

L'explication est la réponse au **qui** de l'Officier d'Éthique, non pas le Pourquoi du Secrétaire de Dissémination.

Les Conseils Exécutifs de trois Orgs sont en conflit violent les uns avec les autres. Une personne leur explique à quel point cela est raisonnable. Leurs Officiers d'Éthique feraient mieux de se rencontrer tranquillement pour découvrir qui est SP et qui est PTS dans cette bagarre de chefs et d'**agir**.

La raisonabilité est suppressive étant donné qu'elle permet à l'oppression de continuer sans qu'aucune action ne soit entreprise.

La raisonabilité suppressive est un trait commun. Cela vient de **l'incapacité à confronter le mal**.

Il faut bien confronter pour confronter le mal.

Les gens qui désirent désespérément ne pas avoir d'ennuis ne sont pas capables de confronter et de manier les ennuis.

Le meurtre est le meurtre. Cela se produit. Un meurtre n'est pas un souhait peureux que la chose ne se soit pas produite. Il s'est produit. Quelqu'un l'a commis. Il y a le corps.

Les psychiatres par exemple ont deux types majeurs parmi leurs rangs, tous les deux psychopathes. L'un est le theetie-weetie qui pense que tous les criminels sont de pauvres choses dont on abuse et l'autre est lui-même un criminel psychopathe qui relâche les criminels sur la société, simplement pour se venger des gens à cause de torts imaginaires qui lui auraient été faits. En remontant la trace de plusieurs crimes commis, on peut constater que le criminel violent s'est trouvé dans les mains de psychiatres avant de commettre son crime et qu'en dépit du fait que ce criminel ait fait part de ses intentions criminelles envers la société, il s'est trouvé lâché en liberté sur la société.

Un tel criminel, violeur, meurtrier ne peut être aidé par la psychiatrie. Mais là n'est pas la question. Des gens honnêtes sont morts et certains de façon horrible. Cela n'est pas ce qui nous donne un environnement sûr, n'est-ce pas ?

Il est vrai que nous pourrions remettre ce criminel sur la bonne voie, si nous pouvions le retirer de la circulation pour quelque temps. Il est vrai que le criminel a des ennuis, **mais il est aussi vrai qu'il commet des crimes.**

C'est ce qui fait qu'un Officier d'Éthique ne veut pas que des personnes qui commettent des crimes se trouvent en liberté dans un groupe ou une société.

Le travail de l'Officier d'Éthique est de déconnecter et de réduire à l'impuissance le criminel pour ainsi protéger le groupe.

Le criminel, le SP, c'est la même chose, **essaye de se venger des gens.** C'est là son dénominateur commun. Il le fait par omission cachée ou par des actes violents et ouvertement. Cela revient au même.

L'Officier d'Éthique travaille pour environ 90 à 99% du groupe, pas pour les 1%.

Lorsque l'Officier d'Éthique a fait son travail envers le groupe, il peut alors s'occuper de la personne isolée. Je manie toujours les choses dans cet ordre :

1. Sauvegarde du groupe.
2. Réhabilitation de l'individu.

Vous aurez un gâchis si vous ne faites que l'un ou l'autre, ou si vous essayez de réhabiliter le criminel sans sauvegarder le groupe.

En pratique, vous sauvegardez le groupe en retirant ou isolant la personne. Ensuite, vous voyez ce qui peut être fait pour la personne, pour la réhabiliter sans mettre le groupe en danger de quelque façon que ce soit.

Un Officier d'Éthique peut être utilisé par un SP (avec des faux rapports ou des ordres stupides) pour aiguillonner un groupe et lui faire du mal. Le devoir de l'Officier d'Éthique est simple : suivre les Règlements.

Un Officier d'Éthique peut se trouver paralysé lorsque des supérieurs ne lui permettent pas de faire son travail, soit parce qu'ils ne comprennent pas, soit parce qu'ils sont suppressifs. Les stats vous diront de quel cas il s'agit.

Mais l'Officier d'Éthique peut faire quelque chose dans ce cas.



Je me rappelle que les deux premiers Officiers d'Éthique nommés ont fait leur travail, ont essayé de nettoyer l'Org où se trouvaient deux criminels et un espion en pleine action et c'est alors que l'OES (alors appelé Secrétaire d'Association) leur est tombé dessus et les a retirés de leur poste. Ce même Cadre a fait dégringoler l'Org en moins d'un an. Il avait des relations homosexuelles avec l'espion ! La faute était là un manque d'investigation ou de savoir-faire en matière d'investigation et la Tech d'Éthique n'était pas encore pleinement développée. Si ces deux Officiers d'Éthique s'étaient aperçus qu'ils ne pouvaient pas travailler et ne pouvaient pas fonctionner en dépit de statistiques d'organisation qui s'effondraient, ils auraient dû localiser qui faisait obstacle à toute action par une simple investigation et ils auraient découvert le crime, et avec cela, ils auraient pu dire : « Regardez ça... »

### CONDUITE DE L'OFFICIER D'ÉTHIQUE

Un Officier d'Éthique ne devrait jamais discuter au sujet de Membres du Personnel qui se trouvent simplement placés sous investigation ou agir de quelque façon que ce soit qui puisse constituer un troisième parti. Un Officier d'Éthique découvre les faits et alors, agit.

Un Officier d'Éthique devrait avoir lui-même de hautes statistiques d'Éthique. Les Officiers d'Éthique qui ne le sont pas ne durent pas longtemps.

Un Officier d'Éthique devrait agir à la manière d'un berger et pas d'un loup. Lorsque les faits sont bien en vue et évidents, il devrait agir comme une panthère, d'un seul bond.

Un Officier d'Éthique efficace est très populaire auprès du personnel. S'il connaît son affaire et fait son travail efficacement, il devient facilement un héros local.

Un Officier d'Éthique ne devrait pas permettre que l'on harcèle, menace ou assigne un torrent de conditions au personnel. Lorsque cela se produit, il sait qu'il est temps d'investiguer pour savoir **qui** rend les gens PTS et de manier sans autres ordres.

Les actions de réhabilitation d'un Officier d'Éthique devraient se borner à réinvestiguer sur demande, à corriger des actions fondées sur des faux rapports et à veiller à ce que Qual fasse tout maniquement pour les cas qui surviendraient.

Lorsqu'un Officier d'Éthique voit que l'on consacre des efforts importants pour faire revenir des loups qui se sont trouvés exclus, il investigue pour savoir quelle est la source de ces efforts, et une fois trouvée, il trouve **qui**, et **pourquoi**. Un Officier d'Éthique n'a jamais réussi à faire qu'une org marche bien, mais ce qui est sûr c'est qu'il a travaillé à ce que des loups qui s'étaient trouvés rejetés soient blanchis. La tête d'une Org avait un personnel quasiment en rébellion mais a travaillé continuellement pour que trois personnes se retrouvent graciées, alors que ces trois personnes n'avaient rien fait d'autre (les preuves étaient claires) que de descendre des gens qui avaient de hautes statistiques tout en étant payés par des gens de l'extérieur pour cela – et pourtant l'Officier d'Éthique de cette Org n'a même pas essayé de savoir pourquoi la tête de l'organisatoin se trouvait être si constamment PTS qu'elle ne se souciait que de réhabiliter et remettre en place des SPs. Et jusqu'à ce jour, (la situation est une situation actuelle) l'Officier d'Éthique de cette Org n'a envoyé aucun rapport ou appel à une organisation supérieure.

Un Officier d'Éthique peut en arriver à être tellement irresponsable qu'il considérera que sa fonction se limite uniquement à l'assignation de conditions. Jamais de mise en application imposée, jamais de débrouillage de situation avec le personnel, pas de confrontation du tout, simplement une ronde paresseuse et usée de Conditions et de menaces de Conditions. Il a été enlevé de poste bien sûr. Beaucoup de menaces et de Conditions signifie seulement que quelqu'un est SP et que beaucoup d'autres sont PTS.

Un Officier d'Éthique qui essaye de manier une Org ayant un long passé de statistiques basses et de difficultés devrait rechercher d'abord pour voir qui s'est trouvé dans l'Org pour toute la période de difficultés. Une ou plusieurs de ces personnes sera un SP ou un PTS et un bon.

Un Officier d'Éthique qui a un secteur très calme où tout d'un coup les choses commencent à aller mal devrait uniquement rechercher dans la direction des gens qui sont venus depuis que les choses ont mal tourné.

Un Officier d'Éthique ne fait rien d'autre sinon que d'essayer de créer un environnement sûr dans lequel les Membres du Personnel puissent travailler heureux et où un bon service soit donné au public.

En dernière analyse, un Officier d'Éthique est responsable devant moi du fait que tout aille bien dans son secteur et que ce secteur se porte bien et soit en sécurité.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 11 MAI 1965

PUBLICATION I

Repolycopier  
Chapeau de l'Officier d'Éthique  
Chapeau du Secrétaire Exécutif du HCO  
Chapeau du Secrétaire du HCO  
Chapeau du Directeur des Inspections et Rapports  
Chapeaux du personnel de la Section d'Éthique

DIVISION DU HCO

**CHAPEAU DE L'OFFICIER D'ÉTHIQUE**

VÉRIFICATION ÉTOILE PAR LE DIRECTEUR DES EXAMENS SUR LES CHAPEAUX ÉNUMÉRÉS  
(PREND EFFET IMMÉDIATEMENT)

Ceci est un aperçu rapide des activités de l'Officier d'Éthique.

Le but de l'Officier d'Éthique est « d'aider Ron à nettoyer les orgs et, si nécessaire, le public de l'enthéta et de la perturbation pour que la Scientologie puisse être appliquée. »

Les activités de l'Officier d'Éthique consistent à isoler les individus qui arrêtent les flux corrects en tirant les retenues au moyen de la Technologie de l'Éthique et en retirant les Personnes Suppressives ou les sources potentielles d'ennuis des lignes de communication chaque fois que c'est nécessaire et, de manière générale, en faisant appliquer les Codes d'Éthique.

La technologie de ces actions est tout à fait précise.

En résumé (a) on trouve une imperfection dans le fonctionnement d'une portion de l'org puis (b) on trouve quelque chose que l'on ne comprend pas bien à ce sujet et (c) on interroge par dépêche les personnes liées au mauvais fonctionnement de cette portion.

Ces trois étapes, à elles seules, faites et refaites de nombreuses fois, sont d'ordinaire tout à fait suffisantes pour bien faire marcher une org.

Lorsque vous prenez ce poste dans une organisation perturbée ou que vous observez une portion de l'organisation qui est perturbée, il vous faut en tant qu'Officier d'Éthique :

(1) Remonter à la source de l'enthéta en demandant des noms de personnes qui l'ont dit à la personne qui est maintenant en train de le dire, (2) trouver ces personnes et qui leur avait dit ça, puis (3) chercher parmi ces noms des « pas de changement de cas » ou des sources potentielles d'ennuis. Bill exprime une rumeur (d'ordinaire avec un « ils » disent \_\_\_\_). L'Officier d'Éthique demande à Bill le nom de « ils », Bill réfléchit et finalement dit que c'était Pierre. L'Officier d'Éthique trouve Pierre et lui demande qui le lui a dit. Lorsque

Pierre lui dit « ils », l'Officier d'Éthique découvre le nom de « ils ». Pierre dit que c'est Agnès. L'Officier d'Éthique trouve Agnès. Agnès maintient que c'est vrai mais ne peut pas dire qui l'a dit. L'Officier d'Éthique examine le dossier de pc d'Agnès ou prend Agnès sur les boîtes et s'aperçoit qu'il a là un suppressif voyant un très bas ou un haut TA. Ou bien il découvre que le mari d'Agnès est suppressif et qu'elle est une Source Potentielle d'Ennuis !

L'Officier d'Éthique manie ensuite conformément aux Lettres de Règlement d'Éthique.

En bref, la rumeur vient de quelque part. Ce quelque part est une Source Potentielle d'Ennuis ou un Suppressif. On le dépiste et on applique à cette personne les remèdes contenus dans les Lettres de Règlement du HCO sur l'Éthique.

Le premier boulot d'un Officier d'Éthique est habituellement de nettoyer l'org de ses Sources Potentielles d'Ennuis et de demander un Comité d'Evidence (*Comm Ev*, NDT) pour les Suppressifs. Cela met les choses au point rapidement et aplanit les difficultés d'une org de sorte qu'elle fonctionne.

Puis on cherche les statistiques basses sur les graphiques de l'OIC. Elles ne sont pas compréhensibles, bien sûr, et on interroge donc en envoyant des questionnaires aux personnes concernées. Dans leurs réponses, il y aura quelque chose qui n'aura pas du tout de sens aux yeux de l'Officier d'Éthique. Exemple : « nous ne pouvons pas payer les factures parce que Josie est en cours. » L'Officier d'Éthique cherche simplement quelque chose qui ne colle pas à ses yeux. Il envoie alors des questionnaires à la personne qui a écrit ça et à Josie. Tôt ou tard, quand on fait ça, une Retenue insensée ou même un crime vont apparaître.

Le truc de cette « audition d'org » est de trouver un bout de ficelle qui dépasse - quelque chose qu'on ne peut comprendre et, au moyen de questionnaires, tirer dessus. Un petit chat apparaît. Tirez dessus avec plus de questionnaires, un bébé gorille apparaît. Tirez encore, un tigre apparaît. Tirez encore et oh ! Vous avez là un tank Général Sherman !

Ce n'est pas rationnel que les gens soient paresseux ou stupides. A la base vous trouvez la cause véritable du manque d'action dans une portion d'une org ou d'un bouleversement continu.

Quand vous avez votre Général Sherman, convoquez une Court d'Éthique à son sujet ou agissez, mais dans les faits, vous avez probablement déjà réglé l'affaire.

Il y a toujours une raison derrière une mauvaise statistique. Envoyez des questionnaires jusqu'à ce que vous ayez la vraie raison en vue. Ce ne sera jamais « *Agnès n'a pas l'esprit vif* ». Ce sera plus vraisemblablement qu'Agnès est sur un poste de dactylo, mais n'a jamais su taper à la machine. Ou pire – le D of P audita des pcs de l'org pour son profit personnel. Ou le D of T ne vient simplement pas travailler.

L'explication véritable d'une statistique basse est toujours une chose très facile à comprendre. Si vous interrogez suffisamment, vous aurez l'explication véritable et vous pourrez alors agir.

N'utilisez jamais la conduite autrement que comme un indicateur de ce que vous devez questionner.

N'acceptez jamais les rumeurs que sont les généralités. Quelqu'un les a dites et ce quelqu'un a un nom. Obtenez le nom.

## CLASSEMENT

Le classement est l'astuce du travail d'Éthique. Les dossiers font tout le travail en vérité.

Des Rapports d'Éthique de Cadres, patiemment classés dans des dossiers, un par membre du personnel, finissent par constituer un dossier épais. Vous avez là votre gars.

Convoquez une Court d'Éthique sur lui et sa zone devient calme.

Quel que soit le rapport que vous ayez, classez-le sous un nom. Ne classez pas par Département ou Division. Classez par nom.

Les dossiers font 90 % du travail. Quand un dossier devient épais, appelez la personne pour une action d'Éthique.

## MACHINE À TEMPS

Faites marcher une machine à temps et laissez-la accumuler des données pour vous.

Les ordres qui en tombent et qui n'ont pas été exécutés, doivent être rapportés au supérieur les ayant publiées.

Mais classez ces non-exécutions. Bientôt, un dossier devient épais et nous savons pourquoi l'org ne fonctionne pas dans une de ses portions.

## RÈGLEMENT

Tous les règlements d'Éthique s'appliquent aux actions de l'Officier d'Éthique.

Mais ce qui est ci-dessus constitue son domaine quotidien, auditeur de l'org, classant ses réponses, guettant le dossier épais et convoquant une Court d'Éthique sur lui.

De cette manière une org commence bientôt à fonctionner comme un flot sans obstacle, faisant son travail dans une atmosphère heureuse.

Soyez aussi soudain et rapide et peu raisonnable que vous le voulez. Vous n'êtes pas là pour gagner un concours de popularité.

Faites que les Cadres écrivent des rapports sur tous les éléments d'Éthique qu'il faut. Faites-leur rédiger leurs ordres et vous en envoyer une copie. Faites que votre Centre de Comm vous donne les réponses pour mettre avec les copies. Classez soigneusement et faites tomber la foudre sur la personne qui a un dossier d'Éthique épais.

C'est un travail facile. Principalement d'admin. Mais tout le travail de renseignements est ainsi. Les dossiers font le travail si vous faites en sorte que les gens écrivent des rapports et si vous classez bien.

Et quand vous vous sentez irrité, que vous sentez qu'on vous met des bâtons dans les roues et que vous avez envie de vous en prendre à quelqu'un, faites-le par tous les moyens.

Qui a déjà entendu parler d'un Officier d'Éthique apprivoisé ?

Ce n'est rien d'autre que la santé d'esprit de la planète qui est en jeu.

L. RON HUBBARD

(OEC Volume 1, page 406)

Comme le dit la Lettre de Règlement ci-dessus, l'Officier d'Éthique de votre org est celui qui manie toute contre ou autre intention qui peut heurter vos lignes et faire obstacle à la productivité de l'org.

Il a beaucoup d'outils à sa disposition et n'oubliez pas : « la Scientologie est la seule approche jamais mise au point qui aussi se répare elle-même ! »

Ainsi, si vous constatez le besoin d'utiliser le système de justice, vous serez capable de garantir qu'il fonctionne. La HCOPL du 24 février 1969, Une Lettre de Règlement d'Éthique - La Justice (OEC Volume 0, page 185) traite complètement ce sujet.

Et le management International a établi des Conseils de Revue (*Board of Review*, NDT) permanents, au niveau continental et international, pour traiter et manier tout sentiment d'injustice où que ce soit sur la planète. Tout ce qui est nécessaire c'est d'envoyer une demande au Chef International de la Justice, à Flag, qui s'assurera que l'affaire soit traitée.

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 29 AVRIL 1965  
PUBLICATION III  
CORRIGÉE ET REPUBLIÉE LE 1<sup>er</sup> OCTOBRE 1985

Repolycopier

(Le seul changement consiste à enlever un « a » de la dernière ligne de la première page du texte anglais).  
(Pas de changement en français, NDT)

## L'ÉTHIQUE - LA REVUE

(Corrige la HCOPL du 24 avr. 1965 et ajoute des données sur l'Éthique)

Comme il est écrit dans la HCOPL du 28 avril 1965 et dans d'autres PLs ultérieures, il est interdit, quelle que soit la raison, de condamner quelqu'un à de l'audition ou à de l'entraînement lors de sentences, et une Cour d'Éthique ou une Commission d'Enquête n'a pas le droit d'ordonner de l'audition ou de l'entraînement. L'audition et l'entraînement sont des récompenses.

Le D of P, le D of T, le personnel de l'Éthique ou d'autres personnes d'une Org n'ont pas le droit de donner l'ordre qu'on envoie en Revue un étudiant qui cesse de respecter la discipline ou qui agit contrairement aux codes d'Éthique.

## LES ORDRES DONNÉS AUX ÉTUDIANTS ET AUX PCS

Le personnel de Tech et de Qual, en particulier le Tech Sec, le Qual Sec, le Dir. des Estimations, le D of P, le D of T, le Dir. des Examens, le Dir. de la Revue et le Dir. des Certs peuvent donner l'ordre que les étudiants ou les pcs aillent en Revue, ou au cours, ou dans le HGC, où n'importe où dans ces deux Divisions, sans qu'aucune action d'Éthique ne soit impliquée. C'est une action normale, que l'on effectue pour conduire des étudiants et des pcs à des niveaux supérieurs.

Les actions d'Éthique peuvent seulement interrompre l'entraînement ou refuser l'audition.

C'est pourquoi, un étudiant envoyé à l'Éthique pour être soumis à des mesures disciplinaires, qui ne promet ensuite pas d'être un exemple de bonne conduite et d'obéissance et qui n'agit pas dans ce sens doit être sujet à une enquête scrupuleuse qui peut même porter sur sa vie privée, et entre-temps, il ne peut pas recevoir d'entraînement ou de processing.

L'étudiant, cependant, ne peut pas être renvoyé ou expulsé si l'on n'a pas entrepris toutes les actions et les procédures d'Éthique.

Toutes les sentences qui renferment une privation d'entraînement ou de processing doivent inclure un moyen de pouvoir à nouveau recevoir de l'audition ou du processing à une date spécifiée ou à des conditions spécifiées.

## LES ÉTUDIANTS, LES PCS ET L'ÉTHIQUE

L'action habituelle de l'Éthique consiste à réclamer de la personne qu'elle reconsidère son comportement et signe une promesse de bon comportement, pour une durée déterminée. Si l'étudiant ou le pc refuse de faire une telle promesse, l'action suivante de l'Éthique est de faire une enquête concernant le comportement de l'étudiant au cours, ou du pc pendant le processing. Si l'étudiant, une fois confronté aux données, refuse toujours de faire cette promesse, l'Éthique entreprend une enquête approfondie concernant la vie de l'étudiant ou du pc. Si l'étudiant ou le pc refuse toujours de coopérer, il comparaît devant une Cour d'Éthique, laquelle peut prononcer une sentence.

## RECOURS

Un étudiant ou un pc peut demander un recours uniquement après que la sentence a été prononcée par un corps légal, comme une Cour d'Éthique ou une Commission d'Enquête, ou après une action disciplinaire illégale.

Normalement, avant de demander un recours, un étudiant ou un pc envoie une pétition au Bureau de L. Ron Hubbard s'il ne veut pas accepter la sentence, mais il doit s'y prendre tout de suite.

S'il reçoit une réponse défavorable à sa pétition, l'étudiant ou le pc peut demander un recours.

Il faut demander un recours à l'Autorité Chargée des Citations qui est à la tête de la juridiction où l'étudiant ou le pc a été jugé. On n'a pas le droit de demander un recours à une autorité supérieure. Une requête adressée à une autorité supérieure au corps d'Éthique qui a prononcé la sentence est une pétition, non un recours.

## LES COMMISSIONS D'ENQUÊTE

On considère qu'une Commission d'Enquête est la forme d'action d'Éthique la plus sévère.

On ne doit pas en menacer quelqu'un ou en réclamer une à la légère.

Seule une Commission d'Enquête peut recommander un renvoi ou bien recommander que l'on retire temporairement ou définitivement des certificats, des récompenses ou la carte de membre de quelqu'un.

Le Bureau de LRH approuve toutes les conclusions de Commissions d'Enquête avant que celles-ci puissent entrer en vigueur.

Il est illégal de renvoyer un Membre du Personnel, de le suspendre de son poste ou de le mettre à un poste inférieur, ou bien de le transférer hors de sa Division sans Commission d'Enquête.

On peut uniquement demander un recours après que l'action citée ci-dessus ait eu lieu (ou après que la personne a été mise à un poste inférieur, transférée ou renvoyée injustement).



Une Cour d'Éthique peut cependant transférer ou diminuer le Niveau ou le Grade des étudiants ou des pcs. Et l'action d'envoyer un étudiant ou un pc devant une Cour d'Éthique représente, bien sûr, un type de suspension, laquelle peut être prolongée si la personne ne coopère pas.

Du point de vue de l'Éthique, le simple fait de s'inscrire à un cours, dans le HGC ou en Revue ne fait pas d'un étudiant ou d'un pc un Membre du Personnel.

Un Membre du Personnel qui est temporairement étudiant ou pc de l'Académie, de la Revue ou du HGC n'est pas protégé en tant qu'étudiant ou pc par son statut de Membre du Personnel. Le personnel de Tech ou de Qual peut le transférer ou le mettre à un Niveau ou à un Grade Inférieur en tant qu'étudiant ou pc, et l'Éthique peut lui suspendre son étude ou son audition. Cela ne peut cependant pas affecter son statut de Membre du Personnel. Ce n'est pas parce qu'il est transféré ou mis à un Niveau ou à un Grade Inférieur en tant qu'étudiant ou pc, ou suspendu par le personnel de Tech ou par l'Éthique en tant qu'étudiant ou pc qu'il peut être transféré, renvoyé de son poste permanent de Membre du Personnel, ou bien mis à un poste inférieur, à moins que son statut de Membre de Personnel ne le permette.

### **LES SOURCES POTENTIELLES D'ENNUIS**

On traite les Membres du Personnel qui s'avèrent être des sources potentielles d'ennuis comme n'importe quelle autre source potentielle d'ennuis ; mais, à moins d'avoir un statut provisoire ou temporaire, ils ne peuvent en être affectés au niveau de leur poste. On leur supprime naturellement l'audition ou l'entraînement jusqu'à ce qu'ils aient pris la chose en main ou qu'ils aient rompu les liens, mais on ne peut de surcroît les suspendre de leur poste, les transférer ou les renvoyer, (sauf s'ils ont un statut provisoire ou temporaire).

Cette action d'Éthique (pour les sources potentielles d'ennuis) remplace toute mesure disciplinaire, et si l'on veut entreprendre des actions disciplinaires plus sévères qu'une suspension de l'entraînement ou du processing, suspension qui durerait le temps qu'il faut pour régler la situation PTS, il incombera à une Cours d'Éthique ou à une Commission d'Enquête de les entreprendre.

### **LES ÉTUDIANTS OU LES PCS EN RUPTURES D'ARC**

Une Rupture d'ARC n'est pas une circonstance atténuante dans les affaires d'Éthique ou dans les affaires disciplinaires, et on ne la retient que contre l'auditeur qui a créé une Rupture d'ARC et qui ne l'a pas réparée.

Il est inadmissible, dans n'importe quelle action d'Éthique, de prétexter une « Rupture d'ARC » pour se défendre ou pour justifier des Délits, des Crimes ou des Crimes Majeurs.

### **AGISSEZ EN DOUCEUR**

L'Éthique scientologique a des effets si puissants, comme on a pu l'observer quand elle était appliquée, qu'une action légère va très loin.

Pour commencer, essayez d'en employer la forme la plus légère.

D'après ce qu'on a observé, les étudiants s'effondrent complètement quand on l'applique.

Nos lignes sont trop puissantes et trop directes, et la personne comprendrait parfaitement le rôle que nous jouons dans son futur, même lorsqu'elle rouspète, que les actions d'Éthique sont une menace bien pire qu'une simple loi wog.

L'être qui est coupable sait parfaitement qu'il porte atteinte au futur de tous, peu importe ce que sont ses manifestations ou sa conduite extérieure. De plus, alors que la loi wog peut, au pire, lui apporter de la douleur et exécuter son corps, ou bien le priver de liberté pour une vie, nous menaçons son éternité. Cela, il le sait au plus profond de lui-même, même lorsqu'il nous invective.

Le premier exemple que j'en aie eu a été celui d'un psychopathe très dangereux qui avait largement contribué à mettre le public dans tous ses états, en 1950. Cette personne laissa tomber et s'effondra dès qu'un ami, qui ne faisait pas de la Dianétique, insinua qu'elle menaçait l'humanité toute entière. Elle se rendit compte soudain que c'était vrai et arrêta immédiatement toutes ses attaques et toutes ses déclarations.

Même le type qui a le pouvoir de pousser le bouton qui déclencherait une guerre atomique sait parfaitement qu'il ne prive chaque personne qu'il fait sauter que d'une vie, qu'il ne détruit qu'une phase de l'existence de cette planète. Le fait que nous existons pourrait en fait l'en empêcher. Le simple fait de détruire une planète pourrait ne pas l'en empêcher, car une planète, c'est temporaire.

Nos mesures disciplinaires sont tout à fait à même de faire dérailler une personne à cause de la nature de ce qu'elle est en train d'attaquer.

Donc, nous ne pouvons que trop facilement donner à quelqu'un un sentiment de culpabilité. Un simple murmure suffirait.

Je viens de voir un étudiant, auquel l'Éthique posait simplement une question, craquer sur-le-champ et réclamer une Commission d'Enquête et sa propre expulsion. Il n'avait rien fait d'autre que donner une mauvaise séance d'audition. Personne ne parlait d'une Commission d'Enquête ou d'une expulsion, et il n'y avait pas la moindre trace de défi dans son attitude. Il s'effondra, un point c'est tout.

Vous menacez quelqu'un d'oubli pour l'éternité en l'expulsant de la Scientologie. Par conséquent, rendez-vous compte qu'une action d'Éthique n'a pas besoin d'être très sévère pour produire les résultats les plus spectaculaires.

Ils le savent au fond d'eux-mêmes, même quand ils nous invectivent.

Une personne suppressive, qui avait commis un Crime Majeur d'importance, devint complètement folle après avoir quitté la Scientologie et après avoir pris conscience de ce qu'elle avait fait.

Donc, quand vous vous servez de l'Éthique, allez-y doucement. Son effet est foudroyant.

## LES DEGRÉS DANS LES ACTIONS D'ÉTHIQUE

Voici les actions d'Éthique, classées par degrés de sévérité :

1. On remarque quelque chose de non-optimum, sans le mentionner, mais en inspectant simplement en silence.
2. On remarque quelque chose de non-optimum et on le fait remarquer à la personne.
3. Le personnel de l'Éthique demande des informations.
4. On demande des informations et on laisse entendre que la situation pourrait entraîner des mesures disciplinaires.
5. On parle à quelqu'un de quelqu'un d'autre de manière défavorable.
6. On parle à la personne d'une manière défavorable.
7. L'Éthique enquête en personne.
8. On fait un rapport à l'Éthique sur la condition du poste.
9. On fait un rapport à l'Éthique sur la personne.
10. On fait une enquête sur une personne en interrogeant d'autres gens sur son compte.
11. On demande à d'autres gens des preuves concernant une personne,
12. On publie un interrogatoire au sujet d'une personne, qui signale des infractions à l'Éthique par omission ou par perpétration.
13. On assigne une condition basse en publiant la chose à petite échelle.
14. On assigne une condition basse en publiant la chose à grande échelle.
15. On procède à une enquête approfondie sur la sphère d'activité de la personne.
16. Interrogatoire au cours duquel il est dit que cela pourrait bien mener à une Cour d'Éthique.
17. Interrogatoire devant une Cour d'Éthique.
18. Sentence prononcée par une Cour d'Éthique.
19. Suspension de la sentence d'une Cour d'Éthique.
20. Exécution d'une mesure disciplinaire ordonnée par une Cour d'Éthique.
21. Suspension ou perte de salaire pour les heures de travail perdues.
22. Une Commission d'Enquête est ordonnée.
23. Une Commission d'Enquête est publiquement ordonnée.
24. Une Commission d'Enquête se réunit.
25. Conclusions d'une Commission d'Enquête.
26. Les conclusions d'une Commission d'Enquête sont soumises pour être approuvées.

27. On attend que les conclusions soient approuvées ou mises en vigueur.
28. Les conclusions sont suspendues pendant un certain temps pour être revues.
29. Les conclusions sont modifiées.
30. Les conclusions sont mises en action.
31. Les conclusions sont publiées.
32. Transfert à un poste inférieur.
33. Perte de certificats ou de récompenses.
34. Une Commission d'Enquête prive la personne d'audition ou d'entraînement pendant une période considérable.
35. Renvoi.
36. Expulsion de la Scientologie.

Ce qui précède est, grosso modo, un guide de la sévérité des mesures disciplinaires.

Vous remarquerez qu'aucune de ces actions ne comporte de châtiment physique ou de détention.

Être suspendu de l'entraînement ou du processing pour une courte durée (cela peut aller jusqu'à 90 jours) est considéré comme appartenant au point n°18 et ne peut être comparé au no 34 ou la durée se mesure en années.

Le simple fait de publier les Codes d'Éthique est en soi une sorte de mesure disciplinaire, mais, d'une façon générale, la chose est plutôt bien accueillie que contestée car elle signifie une plus grande paix et des réalisations plus rapides.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
BULLETIN DU HCO DU 26 OCTOBRE 1970

PUBLICATION III

REPUBLIÉ LE 19 SEPTEMBRE 1974

(Changement dans la signature seulement)

Repolycopier  
Etudiants  
Chapeau du Superviseur de Cours  
Chapeau de l'auditeur

## L'OBNOSE ET L'ECHELLE DES TONS

Ce qui suit est un extrait du Manuel Préparatoire du Cours Clinique Avancé pour les étudiants avancés de Scientologie. Il a été publié en 1957.

### L'OBNOSE ET L'ECHELLE DES TONS

Quelque part dans vos affaires, dans votre bureau, ou rangées dans une bibliothèque, vous avez deux grandes feuilles de papier. Elles sont couvertes de données inestimables pour un auditeur. Vous vous êtes plongés dedans, vous vous y êtes référés très, très souvent. Il s'agit, bien sûr, du Tableau d'Evaluation Humaine et du Tableau des Attitudes. Les données qu'ils renferment constituent une grande partie des matériaux de l'auditeur. Tous les auditeurs, à travers le monde, sont, dans une certaine mesure, familiarisés avec ces données.

Mais comment extraire les données des Tableaux et les appliquer dans la vie, à une personne réelle ? Ce n'est pas difficile de le faire en passant, pour un niveau de ton tranchant : « Jean a eu un accès de 1,5 la nuit dernière. » C'est sûr, il est devenu rouge comme une tomate et vous a jeté un livre à la tête. C'est simple. Marie éclate en sanglots et attrape un kleenex. Deux auditeurs se regardent, hochent sagement la tête. « Hum ! Chagrin ! » Mais que dire du ton chronique, recouvert de cette mince couche brillante de vernis social ? Dans quelle mesure êtes-vous perspicace et êtes-vous certain ? Maintenant, prenez un pc que vous connaissez bien. Quel est exactement son ton chronique ? Si vous ne le savez pas, vous feriez mieux de continuer à lire. Si vous le savez, continuez à lire et apprenez-en plus sur la question.

Le titre de cet article commence par un mot bizarre : obnose. Il a été créé à partir de l'expression « observer l'évident » (en anglais : observe the obvious, ndt). L'art d'observer l'évident est intensément négligé dans notre société en ce moment. Dommage ! C'est la seule

façon de ne jamais voir quelque chose ; observer l'évident. Regarder une chose telle qu'elle est et ce qui est vraiment là. Heureusement pour nous, cette aptitude à « obnoser » n'est absolument pas « innée » ou mystique. Mais c'est ainsi que la présente les gens qui ne sont pas Scientologues.

Comment apprendre à quelqu'un à voir ce qui est là ? Eh bien, vous placez une chose pour qu'il la regarde et vous lui faites dire ce qu'il voit. C'est ce qu'on fait dans la classe du Cours Clinique Avancé, et plus nous le faisons tôt dans le cours, mieux c'est. On demande à un étudiant de se mettre debout face à la classe et aux autres de le regarder. Un instructeur se tient à ses côtés et répète la question : « Qu'est-ce que tu vois ? » Les premières réponses ressemblent à : « Eh bien, je vois qu'il a vécu beaucoup d'expériences. » « Ah ! Très bien ! Est-ce que tu vois vraiment ses expériences ? Qu'est-ce que tu vois là ? » « Eh bien, d'après les rides qu'il a autour des yeux et de la bouche, je peux dire qu'il a vécu beaucoup d'expériences. » « Très bien, mais qu'est-ce que tu vois ? » « Oh ! Je comprends. Je vois des rides autour de ses yeux et de sa bouche. » « Bien ! » L'instructeur n'accepte rien qui ne soit bien visible. Un étudiant commence à comprendre et dit : « Eh bien, je vois vraiment qu'il a des oreilles. » « Très bien, mais de ta place, est-ce que tu vois vraiment qu'il a ses deux oreilles, maintenant, en le regardant ? » « Eh bien, non. » « Bien. Qu'est-ce que tu vois ? » « Je vois qu'il a une oreille gauche. » « Très bien ! » On n'accepte ni conjectures, ni suppositions tacites. On ne permet pas non plus aux étudiants d'errer dans le bank. Par exemple : « Il se tient bien. » « Il se tient bien par rapport à quoi ? » « Eh bien, il se tient plus droit que la plupart des gens que j'ai vus. » « Est-ce qu'ils sont ici en ce moment ? » « Eh bien, non mais j'en ai des images. » « Allons, il se tient par rapport à quoi que tu vois maintenant ? » « Eh bien, il se tient plus droit que toi. Tu es un peu voûté. » « En ce moment même ? » « Oui. » « Très bien. » Vous voyez quel est le but de cela ? C'est d'amener un étudiant au point où il puisse regarder une autre personne ou un objet et voir exactement ce qui est là. Non pas une déduction de ce qui pourrait être là d'après ce qu'il voit effectivement là. Non pas quelque chose que le bank considère comme devant être associé à ce qui est là. Simplement ce qui est là, visible et évident à l'oeil. C'est si simple, ça crève les yeux.

Au cours de cet exercice pratique de l'observation de l'évident par rapport aux gens, les étudiants reçoivent beaucoup d'informations sur les caractéristiques physiques et verbales relatives à un niveau de ton. Des choses très faciles à voir et à entendre, en regardant le corps d'une personne et en écoutant ses paroles. « Observer le thétan » ne fait pas partie de l'obnose. Regardez le terminal, le corps, et écoutez ce qui en sort. Vous ne voulez pas devenir mystique ni commencer à faire confiance à « l'intuition ». Regardez simplement ce qui est là.

Par exemple : vous pouvez obtenir une bonne indication sur le ton chronique d'après ce qu'une personne fait avec ses yeux. A apathie, elle aura l'air de regarder fixement un objet particulier, pendant un temps indéterminé. La seule chose est qu'elle ne le voit pas. Elle n'est pas du tout consciente de l'objet. Si vous lui laissez tomber un sac sur la tête, la direction de son regard resterait probablement la même. A chagrin, la personne a l'air « abattue ». Une personne dont le ton chronique est « chagrin » a plutôt tendance à diriger son regard vers le sol. Dans les niveaux inférieurs du chagrin, son attention sera relativement fixe comme à apathie. Quand elle commence à se déplacer dans la zone de « peur », son regard se déplace dans toutes les directions mais toujours dirigé vers le bas. A peur, la caractéristique la plus

évidente est que la personne ne peut pas vous regarder. C'est trop dangereux de regarder les terminaux. Elle est censée vous parler, mais elle regarde au-delà vers la gauche. Puis elle jette un coup d'oeil rapide à vos pieds, puis au-dessus de votre tête (vous avez l'impression qu'un avion est en train de passer), mais maintenant elle regarde en arrière par-dessus son épaule. Clic, clic, clic. Bref, elle regardera n'importe quoi sauf vous. Ensuite, dans la zone inférieure de « colère », elle détournera délibérément les yeux de vous. Elle détourne les yeux de vous ; c'est une rupture de communication manifeste. Un peu plus haut sur l'échelle, elle vous regardera bien en face, mais d'une façon pas très agréable. Elle veut vous localiser en tant que cible. Ensuite, à ennui, vous voyez ses yeux qui se promènent à nouveau, mais pas frénétiquement comme à peur. De même, elle n'évitera pas de vous regarder. Elle vous inclura dans les choses qu'elle regarde.

Nantis de telles données et ayant acquis une certaine compétence à regarder les gens tels qu'ils sont, les étudiants du Cours Clinique Avancé sont envoyés dans le public pour parler à des étrangers et repérer où ils se trouvent sur l'Echelle des Tons. Habituellement, mais seulement pour les aider un peu à approcher les gens, on leur donne une série de questions à poser à chaque personne et un sous-main portatif pour prendre note des réponses, des remarques, etc. Ce sont des enquêteurs de la Fondation de Recherche Hubbard qui font des sondages d'opinion publique. Le vrai but de leurs conversations avec les gens est de repérer où ils se trouvent sur l'Echelle des Tons, chroniquement et socialement. On leur donne des questions destinées à produire des retards de communication et à briser le mécanisme social de façon à faire apparaître le ton chronique. Voici quelques exemples de questions qui sont utilisées en ce moment : « Qu'est-ce qui est le plus évident chez moi ? », « Quand vous êtes-vous fait couper les cheveux pour la dernière fois ? », « Pensez-vous que les gens travaillent autant qu'il y a cinquante ans ? » Au début, les étudiants repèrent simplement le ton de la personne qu'ils interrogent, et les aventures qui leurs arrivent en faisant cela sont nombreuses et variées. Plus tard, quand ils ont acquis plus d'assurance dans le fait d'arrêter des étrangers et de les presser de questions, on ajoute les instructions suivantes : « Interrogez au moins 15 personnes. Avec les cinq premières, mettez-vous à leur ton dès que vous l'avez repéré. Avec les cinq suivantes, descendez au-dessous de leur ton chronique et observez ce qui se passe. Avec les cinq dernières, adoptez un ton plus élevé que le leur. »

Quels sont les gains que fait un étudiant du Cours Clinique Avancé avec ces exercices ? D'une part le désir de communiquer avec n'importe qui. Au début, les étudiants choisissent soigneusement le type de personnes qu'ils arrêtent. Seulement des vieilles dames. Personne qui ait l'air en colère. Ou seulement les gens qui ont l'air propres. A la fin, ils arrêtent simplement la personne qui arrive, même si elle a l'air d'un lépreux ou si elle est armée jusqu'aux dents. La faculté de confronter a augmenté et c'est simplement quelqu'un d'autre à qui parler. Ils deviennent désireux de situer une personne sur l'Echelle des Tons sans tergiverser. Ils disent : « C'est un 1,1 chronique. Ton social 3,5 mais vraiment factice. » C'est comme ça, et ils le voient. Ils deviennent aussi très doués pour adopter divers tons à volonté, et les faire passer de façon convaincante et ils le font avec une grande souplesse. Très utile dans beaucoup de situations et très amusant à faire. Ils deviennent experts en réparties dans les situations de la vie de tous les jours. Habiles à faire la différence entre apparence et

réalité. L'augmentation de l'assurance dans la communication, de l'aisance et de la facilité dans le maniement des gens, chez les étudiants qui ont été formés à cette école, sont des choses qu'il faut avoir vues ou dont il faut avoir fait l'expérience pour pouvoir les croire. La question que l'on entend le plus souvent dans n'importe quelle unité du Cours Clinique Avancé est : « Ne pourrions-nous pas, s'il vous plaît, faire plus d'obnose cette semaine ? Nous n'en avons pas encore assez. » (Cette déclaration amuse beaucoup les instructeurs du Cours Clinique Avancé, car ces mêmes étudiants disaient au début : « Si vous me faites aller là-bas, je quitte le cours. ») L'obnose est quelque chose de très important que tout Scientologue doit apprendre le plus soigneusement possible.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



26 novembre 1954

## LE CODE D'HONNEUR

### Cours de base de Scientologie – Partie 6

1. N'abandonnez jamais un camarade dans le besoin, en danger ou en difficulté.
2. Ne retirez jamais votre loyauté une fois qu'elle a été octroyée.
3. N'abandonnez jamais un groupe auquel vous devez votre soutien.
4. Ne vous dépréciez jamais vous-même ou ne minimisez jamais votre force ou votre puissance.
5. N'ayez jamais besoin de louanges, d'approbation ou de compassion.
6. Ne faites jamais de compromis avec votre propre réalité.
7. Ne permettez jamais que votre affinité ne soit altérée.
8. Ne donnez pas ou ne recevez de communication à moins que vous ne le désiriez vous-même.
9. Votre auto-déterminisme et votre honneur sont plus importants que votre vie immédiate.
10. Votre intégrité envers vous-même est plus importante que votre corps.
11. Ne regrettez jamais hier. La vie est en vous aujourd'hui et vous créez votre futur.
12. Ne craignez jamais de blesser quelqu'un d'autre pour une juste cause.
13. Ne désirez pas être aimé ou admiré.
14. Soyez votre propre conseiller, gardez votre propre conseil et optez pour vos propres décisions.
15. Soyez fidèle à vos propres buts.

La Scientologie est elle-même le microcosme d'une civilisation. Elle possède deux codes moraux : l'un est le code moral de pratique qui est le Code de l'Auditeur de 1954,

l'autre est le Code du Scientologue, qui sera fourni dans le prochain PAB. Elle possède également un code d'éthique, son Code d'Honneur.

La différence entre l'éthique et la morale est très bien connue en Scientologie, même si elle ne l'est pas dans un dictionnaire moderne. Leur fusion s'est produite dans un passé récent ; elle est symptomatique d'un déclin général. Une éthique se pratique de façon entièrement autodéterminée. Un code d'éthique ne peut pas être imposé, n'a pas vocation à l'être, c'est un luxe de conduite. Une personne se conduit selon un code d'éthique parce qu'elle le veut ou parce qu'elle considère qu'elle est assez fière ou assez droite, ou assez civilisée pour se conduire ainsi. Un code d'éthique, bien sûr, est constitué de certaines restrictions qu'on suit pour améliorer sa manière de conduire sa vie. Si un Scientologue commençait à en punir ou à en réprimander un autre et cherchait à lui imposer le Code d'Honneur parce qu'il l'aurait négligé, l'action punitive elle-même toucherait au Code et le violerait. Le Code d'Honneur en est un aussi longtemps qu'il n'est pas imposé. Si une personne est assez grande, ou assez forte ou assez saine d'esprit, elle peut s'offrir le luxe de s'y conformer librement et de son propre choix. Lorsqu'un tel code d'éthique commence à être imposé, il devient un code moral.

Un code moral peut être imposé. Les mœurs sont ce qui rend une société possible. Ce sont ses codes de conduite faisant l'objet d'un accord général et dont le respect est surveillé. Si un auditeur venait à violer de manière flagrante et continuelle le Code de l'Auditeur ou le Code du Scientologue, les autres auditeurs auraient parfaitement le droit d'exiger, et via le HASI d'obtenir, la suspension ou la révocation de ses certificats, sa suspension ou son exclusion des groupes dont il fait partie, ou les deux. En revanche, aucune action de ce type n'est possible avec le Code d'Honneur. Une personne pourrait s'en moquer continuellement et de manière flagrante, et ne subir rien de plus que peut-être un léger mépris ou une légère pitié de ses camarades.

Le Code d'Honneur définit clairement les conditions d'une camaraderie acceptable entre les personnes qui se battent dans un camp contre quelque chose qu'elles considèrent devoir être corrigé. Bien que quiconque pratique « le seul et unique » pense qu'il n'est possible d'avoir un combat ou une compétition que si l'on reste « le seul et unique » et fait face en tant que cette seule identité à toute l'existence, vivre sans amis ou compagnons d'armes ne fonctionne pas très bien. Parmi ces amis et compagnons d'armes, notre acceptabilité et notre mesure sont assez bien établies par notre respect d'une chose telle que le Code d'Honneur. Quiconque pratique ce code entretiendra une bonne opinion de ses camarades, ce qui est beaucoup plus important que d'avoir ses camarades entretenir une bonne opinion de soi.

Si vous pensez que l'Homme est digne que vous lui accordiez suffisamment de valeur pour pouvoir suivre volontiers le Code d'Honneur, je peux vous garantir que vous serez une personne heureuse. Et si croisant de temps à autre quelque personne malfaisante qui s'éloigne de vos meilleurs standards, vous ne vous détournez pas pour autant du reste de l'humanité, et si découvrant être trahi par ceux que vous cherchez à défendre, vous ne subissez pas un retournement complet d'opinion à l'égard du genre humain tout entier, vous ne connaîtrez pas de spirale descendante.

Un procédé le montre, il est assez facile à faire et donne des résultats. Asseyez-vous dans un lieu public où passent beaucoup de gens et postulez simplement en eux, au-dessus

d'eux, autour d'eux, la Perfection – quoi que vous voyiez. Faites cela personne après personne tandis qu'elles passent près de vous ou autour de vous, discrètement et en silence. Vous produiriez peut-être des changements dans leur vie et peut-être que non, mais vous en produiriez certainement un chez vous. Ce n'est pas un procédé conseillé, c'est simplement une démonstration d'un fait, que celui qui vit en pensant du mal de tous ses semblables vit, lui-même, en Enfer. La seule différence entre le Paradis sur Terre et l'Enfer sur Terre réside dans ce que l'on estime ou non son prochain digne de recevoir de soi l'amitié et le dévouement que demande ce Code d'Honneur.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 8 FÉVRIER 1960  
RÉ-ÉDITÉE LE 26 OCTOBRE 1980

MA  
St Hill  
Secr. d'Assoc  
Secr. du HCO  
Patrons de Missions

## LES GENS HONNÊTES ONT DES DROITS EUX AUSSI

Après avoir atteint un haut niveau d'aptitude, vous serez le premier à insister sur vos droits à vivre parmi d'honnêtes gens.

Lorsque vous connaissez la technologie du mental, vous savez que c'est une erreur de se servir d'arguments comme « les étroits individuels » et « la liberté » afin de protéger ceux qui ne cherchent qu'à détruire.

Les droits individuels n'ont pas été établis afin de protéger le criminel, mais pour apporter la liberté aux gens honnêtes. Dans cette zone de protection plongèrent alors ceux qui avaient besoin de « liberté individuelle » ou de « liberté » pour couvrir leurs activités douteuses.

La liberté est pour les gens honnêtes. Aucun homme qui ne soit honnête ne peut être libre : il est dans son propre piège. Lorsque ses propres actions ne peuvent être révélées, il se trouve prisonnier ; il doit se retenir (withhold) de rapports avec ses semblables, et devient esclave de sa propre conscience. La liberté doit être méritée avant qu'aucune liberté ne soit possible.

Protéger les gens malhonnêtes, c'est les condamner à leur propre enfer. En faisant de « droits individuels » un synonyme de « protéger les criminels », on concourt à faire naître un état d'esclavage pour tous, car lorsqu'on abuse des « libertés individuelles », il finit par s'établir une intolérance qui nous balaie tous. Des lois disciplinaires visent ceux qui dévient du droit chemin. Malheureusement, ces lois nuisent aussi et amoindrissent ceux qui ne se fourvoient pas. Si tout le monde était honnête, il n'y aurait pas besoin de menaces disciplinaires.

Il n'y a qu'un seul moyen de s'en sortir pour la personne malhonnête : c'est de faire face à ses responsabilités dans la société et de se mettre à nouveau en communication avec ses semblables, sa famille et le monde en général. S'il cherche à invoquer ses « droits individuels » pour se protéger lui-même d'un examen de ses actes, il réduit d'autant l'avenir de la liberté individuelle, car il n'est pas libre lui-même. Cependant il a sur les gens honnêtes une mauvaise influence lorsqu'il utilise leurs droits à la liberté pour se protéger lui-même.

La tête qui porte une conscience coupable a du mal à se tenir droite.

Si elle aura toujours autant de mal à le faire si elle cherche à protéger ses actions nuisibles en plaidant que « la liberté signifie que les autres ne doivent jamais me regarder ». Le droit d'une personne à survivre est directement lié à son honnêteté.

La liberté pour l'homme ne signifie pas la liberté de blesser l'homme, la liberté de parole ne signifie pas liberté de faire du tort par des mensonges.

L'homme ne peut être libre tant qu'il y a dans ses rangs des gens qui sont esclaves de leurs propres terreurs.

La mission d'une société technico-spatiale consiste à subordonner l'individu et à le contrôler, par contrainte économique et politique, l'unique inconvénient à l'âge de la machine, c'est l'individu et sa liberté.

On ne doit pas permettre aux hommes de cacher leurs intentions néfastes sous la protection de cette liberté si l'on désire la préserver. Pour être libre, un homme doit être honnête avec lui-même et avec ses semblables.

Si un homme se sert de sa propre honnêteté pour empêcher qu'on démasque la malhonnêteté, alors cet homme est l'ennemi de sa propre liberté.

Nous ne pouvons rester au soleil que tant que les actes des autres ne rejettent pas l'ombre sur nous.

La liberté est pour l'homme honnête- la liberté individuelle n'existe que pour ceux qui ont l'aptitude à être libres-

De nos jours en Scientologie nous connaissons le geôlier ; c'est la personne elle-même. Et nous pouvons rendre aux hommes le droit de se tenir au soleil en effaçant le mal qu'ils se sont fait à eux-mêmes.

Aussi ne dites pas que les investigations sur une personne ou son passé soient un pas vers l'esclavage, car en Scientologie, un tel pas est le premier de ceux qui tendent à libérer l'homme de la culpabilité qu'il éprouve en lui-même.

S'il était dans les intentions d'un Scientologue de punir les coupables, c'est alors et alors seulement que le fait de regarder dans le passé d'une personne serait une erreur.

Mais nous ne sommes pas la police. Notre regard est le premier vers l'ouverture des portes - car toutes ces portes sont barrées de l'intérieur.

Qui punirait, alors qu'il peut sauver ?

Seul un fou casserait un objet désiré alors qu'il pourrait le réparer - et nous ne sommes pas fous.

Avec ou sans droits - en cette ère de machines, l'individu ne doit pas mourir, le criminel et les déments ne doivent pas triompher avec leurs nouveaux outils de destruction.

La personne la moins libre est celle qui ne peut révéler ses propres actions et qui proteste contre la révélation des actions incorrectes des autres. C'est avec de tels individus que se bâtira un avenir d'esclavage politique où nous serons tous des numéros - et des coupables - à moins que nous n'agissions.

Il est fascinant de constater que le chantage et la punition soient les notes principales de toutes les opérations malsaines. Que se passerait-il si ces deux outils n'existaient plus ?

Que se passerait-il si tous les hommes étaient assez libres pour parler ? C'est alors et alors seulement que vous auriez la liberté.

Le jour où nous pourrons tous nous faire confiance les uns aux autres, la paix régnera sur Terre.

Ne barrez pas la route de cette liberté. Soyez vous-même libre.

L. RON HUBBARD  
FONDATEUR





Large Diffusion Publique

## LA RESPONSABILITÉ

Si la définition de « Thétan Opérant » est « cause en ce qui concerne toutes les dynamiques, sciemment et volontairement », nous voyons tout de suite que la responsabilité doit aller de pair avec le fait de produire un Thétan Opérant.

Il est impossible d'as-iser des actes dont on ne prend pas la responsabilité. On ne peut as-iser que ceux dont on prend vraiment la responsabilité.

La raison pour laquelle on ne parvient pas à se rappeler ses vies passées ou qu'on va même jusqu'à nier leur existence est liée à la responsabilité ; la personne ne veut pas prendre la responsabilité d'avoir été telle ou telle identité, ce qui provoque un key-in dans le temps présent et occlut la personne, chaque fois qu'elle cesse de faire preuve de responsabilité envers ses semblables. Lorsqu'on combat « d'autres identités » dans le présent, on cesse d'assumer la responsabilité d'autres identités. C'est ainsi que les identités que la personne a eues dans le passé deviennent « d'autres gens », et elle se met à dramatiser ses identités passées parce qu'elle ne parvient pas à en prendre la responsabilité.

Lorsqu'on renonce à prendre la responsabilité des diverses dynamiques, on devient de moins en moins capable d'influer sur ces dynamiques et l'on en devient, par conséquent, victime. On a obligatoirement fait subir aux autres dynamiques ce que ces dernières semblent maintenant avoir le pouvoir de vous faire subir. C'est ainsi qu'on peut être blessé, qu'on peut perdre le contrôle, que son influence peut devenir nulle et qu'on s'attire des ennuis.

Celui qui se détache des autres gens a commis des Actes Néfastes contre ces derniers. Ces Actes Néfastes deviennent des retenues et la personne va alors fortement s'individualiser. Vous avez vu ce phénomène se produire en audition. Plus l'auditeur commet d'Actes Néfastes contre le pc, moins il a envie d'auditer ce pc. Ou bien, plus le pc commet d'Actes Néfastes contre l'auditeur, moins il aura envie de rester en séance. Apparemment, il y a cause et effet. En fait, toute vie, lorsqu'elle est aberrée, consiste en causes qui s'opposent.

La raison pour laquelle une personne « blowe » d'une séance, « blowe » d'une organisation ou « blowe » de la Scientologie est simple. Elle tient secrètes certaines informations et cache ses Actes Néfastes. Au bout d'un certain temps, elle débarrasse le plancher. Montrez-moi un pc qui quitte une séance et je vous montrerai un pc qui n'a pas dit la vérité à son auditeur et qui est coupable d'Actes Néfastes dissimulés contre les dynamiques et l'auditeur. Montrez-moi un membre du personnel qui s'enfuit de l'organisation et je vous montrerai un membre du personnel qui s'est rendu coupable d'Actes Néfastes dissimulés contre l'organisation.

Il est fatal d'auditer qui que ce soit, s'il n'y a pas communication réciproque totale entre l'auditeur et le pc. La personne qui continue de se faire auditer sans revendiquer la responsabilité de ce qu'elle a fait est une personne qui ne fera pas de gains en audition ou qui perdra ses gains d'audition. Etant donné que la grande majorité de la race humaine a des Actes Néfastes non révélés, ce fait peut, à lui seul, prendre des proportions gigantesques dans le progrès de la Scientologie, et rien qu'à cause de cela, nous devons dorénavant y accorder la majeure partie de notre attention.

Evidemment, vous verrez que, tout d'abord, les gens nous éviteront, de peur que nous découvriions quelque chose. Mais, à mesure que l'on comprendra mieux ce fait, vous constaterez que les gens qui viennent nous voir sont disposés à révéler ce dont ils se rendent coupables et à y mettre bon ordre.

Comme il s'agit là de quelque chose par trop fréquent, il faut que personne, parmi nous, n'ait contre les dynamiques d'Actes Néfastes non révélés qui l'empêchent d'avoir des gains en audition ou qui l'amèneraient à se servir des confidences de quelqu'un à des fins malhonnêtes.

Donc cette découverte technique implique que, du point de vue administratif, nous devons rester propres et avoir la conscience tranquille. Nous serons aussi forts qu'un milliard de personnes si nous n'avons rien à cacher.

Peut-être cela sera-t-il populaire. Peut-être pas. Peu m'importe C'est efficace. C'est ça qui importe pour moi.

Et rappelez-vous qu'à chaque fois qu'une personne révèle des Actes Néfastes et des retenues peu honorables, nous devons auditer : « De quelle partie de cet acte ou de cet incident pourrais-tu être responsable ? »

Vous allez voir plus de progrès de cas que jamais, à condition que vous ayez le cran de surmonter ce premier obstacle.

Donc, à présent, nous faisons de l'irresponsable quelqu'un de responsable, du coupable quelqu'un de fort, et cela en un clin d'œil.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
BULLETIN DU HCO DU 31 DÉCEMBRE 1959

Directeurs de Franchises  
Secrétaires du HCO  
Secrétaires de l'Association  
Têtes des Départements.  
HASI

## LES BLOWS

La technologie de la Scientologie s'est étendue récemment pour inclure l'explication par les faits des départs soudains et relativement inexplicables, de séances, de postes, d'occupations, d'endroits et de zones.

C'est une chose sur laquelle l'homme pensait tout savoir et qu'il ne s'est donc jamais soucié d'examiner ; cependant, c'est de loin ce qui lui a créé le plus d'ennuis. L'homme l'avait entièrement expliqué à sa propre satisfaction et pourtant, son explication n'a pas diminué la somme de ses ennuis qui découlaient de ce sentiment, le « besoin de partir ».

Par exemple, l'homme s'est mis dans tous ses états en ce qui concerne la grande proportion de divorces, les nombreux changements de personnel dans les usines, l'agitation au sein des travailleurs et beaucoup d'autres choses qui, toutes, proviennent de la même source : les brusques départs, ou les départs progressifs.

Nous avons l'image d'une personne qui a un bon travail, qui n'en trouverait probablement pas de meilleur, qui décide tout d'un coup de partir et qui s'en va. Nous avons l'image d'une épouse qui a un mari et une famille parfaits et qui abandonne tout. Nous voyons un mari qui a une femme jolie et attirante rompre l'affinité et partir.

En Scientologie, nous avons le phénomène des préclairs en séance ou des étudiants au cours, qui décident de s'en aller et qui ne reviennent jamais. Et cela nous crée plus d'ennuis que tous les autres problèmes réunis.

L'homme s'est expliqué ce fait en disant qu'on lui faisait des choses qu'il ne pouvait pas tolérer et qu'il devait donc partir. Mais si c'était là l'explication, tout ce que l'homme aurait à faire serait d'établir des conditions de travail, des relations maritales, des occupations, des cours et des séances qui seraient tous excellents, et le problème serait résolu. Mais, au contraire, un examen étroit des conditions de travail et des relations maritales nous montre que l'amélioration des conditions aggrave souvent la proportion de ce phénomène qu'on pourrait appeler le blow. Il est probable que les meilleures conditions de travail du monde sont celles que M. Hershey, connu pour son « Chocolate Bar » a établies pour les ouvriers de ses fabriques. Cependant, ils se révoltèrent et allèrent même jusqu'à lui tirer dessus. Il en a résulté une philosophie industrielle selon laquelle, plus on traite mal les travailleurs, plus ils ont envie de rester, ce qui en soi est aussi faux que de dire « mieux on les traite, plus vite ils blowent ».

On peut si bien traiter les gens qu'ils finissent par avoir honte d'eux-mêmes, sachant qu'ils ne le méritent pas, et cela précipite le blow ; on peut à coup sûr traiter les gens tellement mal qu'ils n'ont pas d'autre alternative que partir, mais ce sont deux conditions extrêmes, et c'est dans les intermédiaires que l'on trouve la majorité des départs : l'auditeur fait de son mieux pour le pc, et pourtant, celui-ci devient de plus en plus impossible et quitte la séance. L'épouse fait de son mieux pour réussir son mariage et le mari s'en va pour suivre une prostituée. Le directeur essaie de faire marcher les affaires et l'employé le quitte. Ce sont là des choses inexplicables qui brisent les organisations et les vies, et il est temps pour nous de les comprendre.

*Les gens partent à cause de leurs Actes Néfastes et de leurs Retenues.* C'est là un fait qui s'appuie sur la réalité, une règle qui ne se dément jamais. L'homme qui a la conscience nette est invulnérable. L'homme ou la femme qui doit absolument et à tout prix devenir victime et s'en aller s'en va à cause de ses Actes Néfastes et de ses Retenues. Que la personne parte d'une ville, d'un travail ou d'une séance, la cause en est la même.

Pratiquement n'importe qui, peu importe ce qui va mal et quelle que soit sa position peut remédier à une situation s'il le veut vraiment. Quand une personne ne veut plus y remédier, c'est que ses Actes Néfastes et ses Retenues à l'égard des autres personnes impliquées dans la situation ont diminué sa propre aptitude à en prendre la responsabilité. Par conséquent, elle ne remédie pas à la situation. La seule solution est de partir. Pour justifier son départ, la personne qui s'en va s'imagine des choses qu'on lui a faites, afin de minimiser l'Acte Néfaste en dégradant ceux contre lesquels il a été commis. Le mécanisme suivi est tout à fait simple.

Les Actes Néfastes qui font fuir une personne sont d'une banalité étonnante. Une fois, j'ai rattrapé un Membre du Personnel juste avant qu'il ne s'en aille et je suis remonté à son premier Acte Néfaste contre l'organisation ; il avait omis de défendre l'organisation alors qu'un criminel en disait du mal. Sur cet échec à défendre l'Org s'amassèrent de plus en plus d'Actes Néfastes et de Retenues : il omettait de transmettre des messages, ne réussissait pas à exécuter un ordre, jusqu'au moment où cela finit par dégrader complètement la personne en l'amenant à voler un objet sans valeur. À cause de ce vol, la personne en vint à penser qu'elle ferait mieux de partir.

Il existe un argument plutôt noble en faveur de l'homme : lorsqu'une *personne se trouve incapable* (c'est ce qu'elle croit) *de se retenir de nuire à un bienfaiteur, elle le protégera en s'en allant.* C'est là la source réelle des blows. Si, à la lumière de ce fait, nous améliorions les conditions de travail d'une personne, nous verrions que nous n'avons fait que grossir ses Actes Néfastes et garantir son départ. Si nous punissons, nous risquons de dévaloriser un peu le bienfaiteur et, par conséquent, de minimiser l'importance de l'Acte Néfaste. Mais l'amélioration et la punition ne sont, ni l'une, ni l'autre, des solutions. C'est dans la Scientologie que se trouve la solution : Au moyen du processing, on amène la personne à un niveau de responsabilité suffisamment élevé pour qu'elle puisse prendre un travail ou une position et les mener à bien, sans avoir recours à cette étrange formule magique : « Je suis obligé de dire que vous faites des choses contre moi pour que je puisse partir et vous protéger de tout le mal que je suis en train de vous faire. » Voilà comment cela se passe et il est insensé, maintenant que nous le savons, de ne rien y faire.

Une récente publication du Secrétariat du Directeur Exécutif à l'attention de toutes les Organisations Centrales établit la chose suivante : Avant de toucher son dernier chèque de paie de l'organisation qu'elle va quitter de son plein gré, la personne doit écrire tous ses Actes Néfastes et toutes ses Retenues contre l'organisation et son personnel, et le Secrétaire du HCO doit les vérifier à l'électromètre.

Ne même pas faire cela est de la cruauté pure. La personne, se détruit avec ses Actes Néfastes et ses Retenues. Si l'on ne les élimine pas, tout ce que l'organisation ou les gens de l'organisation lui font la pénètre comme un javelot, assombrit sa vie et lui laisse un goût malsain dans la bouche. De plus, il déblatère autour de lui des mensonges sur l'organisation et son personnel et à chaque mensonge, il devient un peu plus malade. En permettant un blow sans l'avoir clarifié, nous dégradons les gens car, je peux vous l'assurer, et cela avec quelque chagrin, les gens ne se sont pas souvent remis de leurs Actes Néfastes contre la Scientologie, ses organisations et leur personnel. Ils ne s'en remettent pas, parce qu'ils savent, au fond d'eux-mêmes, lorsqu'ils mentent, qu'ils font du tort à des gens qui ont fait et qui font un bien immense dans le monde et qui ne méritent absolument pas la calomnie et l'esclandre. En fait, ils en meurent, et si vous ne le croyez pas, je peux vous montrer la longue liste de décès.

Le seul méfait dont nous sommes coupables est d'être bons, si cela veut dire quelque chose pour vous. En effet, parce que nous sommes bons, les choses qu'on nous fait par pure négligence ou malveillance prennent des proportions démesurées par rapport au mal qui est fait à d'autres que nous. Cela se vérifie souvent avec des gens qui ne sont pas Scientologues. Cette année justement, j'ai connu un électricien qui volait de l'argent au HCO en fabriquant de fausses factures et en faisant un mauvais travail. Un jour, il prit conscience du fait que l'organisation apportait plus d'aide aux gens, un peu partout que lui n'en serait jamais capable. En quelques semaines, il attrapa la tuberculose et il agonise maintenant dans un hôpital de Londres. Personne ne lui avait tiré ses Actes Néfastes et ses Retenues quand il était parti. Et c'est en train de le tuer. Ce n'est pas quelque chose que j'invente. Cela a parfois quelque chose d'un peu terrifiant. J'ai dit une fois à une personne chargée d'encaisser les factures ce que nous étions, qui nous étions et qu'elle avait fait du tort à une personne honnête et, une heure et demi plus tard, elle s'avalait une centaine de pilules de véronal et était transportée à l'hôpital. Suicide.

Cette campagne vise directement les cas et a pour but d'amener les gens à l'Etat de Clair. Elle est destinée à préserver les Membres du Personnel et la vie de ceux qui croient nous avoir fait faux bond.

La tête qui supporte une conscience coupable ne tient pas droit. Nettoyez la personne, auditez-la sur la responsabilité et vous aurez une autre personne, meilleure ; et si quelqu'un a envie de s'en aller, qu'il examine la situation, s'assesse, fasse une liste de tout ce qu'il a fait et caché à l'organisation et à moi-même et qu'il l'envoie. Nous sauverons énormément de gens, de cette manière.

Et de notre côté, nous continuerons de faire de notre mieux pour être de bons administrateurs, une bonne organisation et de faire du bon travail à l'extérieur et nous nous débarrasserons aussi de tous nos Actes Néfastes et de toutes nos Retenues.

Pensez-vous que cela apportera une nouvelle optique intéressante ? Eh bien, c'est la spécialité de la Scientologie.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
BULLETIN DU HCO DU 29 SEPTEMBRE 1965

PUBLICATION II

Repolycopier  
Franchise  
Etudiants  
Large Diffusion Publique  
Tous les Niveaux

## L'ACTE NÉFASTE CONTINU

Ayez pitié du pauvre type qui commet tous les jours des actes nuisibles.

Il n'arrivera jamais à rien.

Un criminel qui fauche chaque semaine de petites sommes dans la caisse se prive totalement des gains qu'il pourrait obtenir sur son cas.

En 1954, je fis un recensement. Pour cela, je vérifiai 21 cas qui n'avaient pas obtenu le moindre gain depuis 1950. 17 se révélèrent être des criminels ! Les 4 autres étaient inaccessibles, au point de vue recherche.

Cela me fournit mon premier indice.

Puis, pendant quelques années, je guettais les cas qui ne faisaient pas de gains et je suivis attentivement ceux que je pouvais. Ils avaient des antécédents criminels plus ou moins importants.

C'est ce qui amena la découverte sur les Vérifications à l'Electromètre (Vérification de Sécurité) en 1959.

J'ai poursuivi cette recherche après 1959 et j'ai fini par amasser suffisamment de comptes-rendus de cas pour établir le fait suivant :

**La personne qui n'obtient pas de gains sur son cas commet continuellement des Actes Néfastes.**

Bien que cela semble être une excellente excuse pour nous, nous nous assurons que l'auditeur a au moins essayé quelque chose de sensé.

Aujourd'hui, l'approche moderne des procédés par Grades est une bénédiction pour les cas qui ne sont rien de plus que « coriaces ». Les Directeurs du Processing font un bon travail avec l'approche moderne des procédés par Grades, Niveau par Niveau, et le D of P de Washington vient de me dire que les procédés du Grade le plus bas leur permettaient de faire craquer des cas que DC n'était jamais parvenu à manier avec succès auparavant.

Avec l'audition par Grades (la meilleure approche des cas que nous n'ayons jamais eue), nous faisons donc craquer les cas coriaces.

Mais s'agit-il là de tous les cas ?

Il en reste un : celui qui se rend continuellement coupable d'Actes Néfastes, avant, pendant et après le processing.

Il n'arrivera jamais à rien.

Cependant, il existe un moyen d'arranger cela.

Vous avez vu les Codes d'Ethique.

En exerçant un peu de contrôle dans l'environnement scientologique, nous produisons une menace suffisante pour restreindre la dramatisation.

Le phénomène est le suivant : le bank réactif peut exercer une forte pression sur le pc si celui-ci ne lui obéit pas. Il suffit que la discipline oppose à la dramatisation un pouce de pression de plus que ne le fait le bank. Cela restreint la perpétration continue de l'Acte Néfaste, assez longtemps pour que le processing ait le temps de mordre.

Ce n'est pas tout le monde qui commet continuellement des Actes Néfastes ; la proportion est d'environ un pour mille. Mais ce phénomène ne se limite pas aux cas qui n'obtiennent pas de gains.

Les cas dont les gains sont lents commettent aussi des Actes Néfastes qui échappent à l'auditeur.

Par conséquent, une petite discipline imposée dans l'environnement accélère les cas qui progressent lentement, ceux qui nous intéressent davantage.

Franchement, le cas qui ne fait pas de gains n'est pas un cas que je tiens absolument à résoudre. Si un gars veut sacrifier ses centaines de billions d'années à venir pour le jouet cassé qu'il a volé, j'ai bien peur que cela me laisse indifférent. Je n'ai pas de contrat avec un Grand Thétan pour sauver le monde entier.

Il me suffit de savoir :

1. où se trouve le fond
2. et comment aider à accélérer les cas qui progressent lentement.

Le fond, c'est le type qui mange la pomme de votre déjeuner et dit que c'est les enfants. Le fond, c'est le type qui infeste l'environnement d'actes suppressifs dissimulés et de généralités malsaines.

Le cas qui progresse lentement réagit à un peu de : « Tiens-toi tranquille, s'il te plaît, pendant que j'applique le propulseur de thétan. »

Le cas qui obtient des gains rapides fait son travail et se moque bien de la menace de la discipline, si elle est juste. Le cas qui fait des gains rapides apporte son aide et un environnement plus ordonné peut constituer une aide pour lui. Celui qui travaille bien travaille avec plus de joie quand les mauvais travailleurs voient les risques et cessent de le distraire.

Ainsi, tout le monde y gagne.

Le cas qui n'a pas de gains ? Eh bien, il ne mérite sûrement pas de gains. Un pc sur mille. Il râle, grogne et dit : « Prouvez que ça marche », il nous blâme et sème la pagaille. Il nous fait croire que nous échouons.



Jetez un coup d'oeil dans nos dossiers de Saint Hill. Il y a vraiment là des milliers et des milliers de Scientologues qui, tous, racontent à quel point c'est merveilleux et à quel point ils se sentent bien. Il n'y en a que quelques douzaines environ pour hurler qu'on ne les a pas aidés ! Quel pourcentage ! Cependant, il y a, je crois, quelques Membres du Personnel qui pensent que nous avons beaucoup de gens insatisfaits. Ces personnages qui ne font pas de gains nous couvrent de tant d'enthêta que nous finissons par croire que nous échouons. Jetez un coup d'oeil dans nos dossiers de Saint Hill, un de ces jours ! Ce genre de dossiers, exprimant une joie débordante, continuent d'affluer par milliers des quatre coins du monde ! Il n'y en a que quelques dizaines qui grognent !

Mais il y a longtemps que j'ai laissé tomber les cas qui ne font pas de gains. Ces quelques cas qui ne font pas de gains racontent des mensonges effrayants aux petits enfants, versent de l'encre sur les chaussures, disent combien on les a trompés, alors qu'ils sont en train d'arracher les yeux à ceux qui ont le malheur de se trouver dans leur entourage. Ce sont des Personnes Suppressives, tous. Je le sais. Je les ai vus de fond en comble jusqu'à ce bout de caillou qu'ils appellent leur âme. Et je n'aime pas ce que j'ai vu.

Les gens qui viennent vous voir avec des commérages méchants, qui cherchent à détourner l'attention des gens de la Scientologie, qui minent les Orgs, sont des Personnes Suppressives.

Eh bien, donnez-leur un bon gros rocher et laissez-les le réduire en miettes !

Je ne peux pas terminer cet HCOB sans vous avouer quelque chose. Je connais un moyen plutôt facile de les guérir.

Peut-être ne permettrai-je jamais qu'on le fasse.

Car s'ils étaient parvenus à leurs fins, nous aurions perdu toutes nos chances. Il est trop tôt pour y penser.

Après tout, il nous faut gagner notre liberté. Je n'ai pas grand chose à faire de ceux qui n'ont pas apporté leur aide.

Le reste d'entre nous a dû trimer beaucoup plus qu'il ne le fallait pour que cela devienne réalité.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



MA  
BPI

## LA SCIENTOLOGIE PEUT FAIRE GAGNER UN GROUPE

Si chacun d'entre nous soulageait sa conscience de toutes les transgressions contre d'autres, qu'arriverait-il à la société ?

Les maladies sociales de l'Homme sont surtout un composite des ses difficultés personnelles. Les mahonnêtetés combinées des individus s'additionnent dans des formidables Troisième et Quatrième Dynamiques totalement aberrées.

La criminalité et la guerre (et, y a-t-il une différence ?) se produisent à cause de la famineuse aberration sociale. Ce n'est qu'un composite d'aberrations individuelles. Les gens qui pensent autrement sont simplement irresponsables pour leur part.

Chaque homme et femme sur Terre a contribué à cet enchevêtrement massif de transgressions. Les Actes Néfastes et les Retenues de chacun sont additionnés à la masse totale des maladies sociales. De plus, un homme ou une femme qui ne prend pas part à la responsabilité générale, qui rend la société saine d'esprit, travaille à la réduction supplémentaire de l'efficacité du groupe ou du monde.

Il existe de nombreux, nombreux exemples, officiellement maintenant, de la disparition de toute une situation sociale *avec d'autres* quand une personne a été auditée sur le problème. Une femme, brouillée pendant des années, auditée sur son mari et sa famille, on en entendait parler assez souvent. L'hostilité, vaincue chez elle, a disparu chez les autres.

Il y a, par conséquent, plus qu'un simple calcul arithmétique d'un pour un dans le monde entier. Il ne serait pas nécessaire d'auditer, apparemment, chaque personne sur Terre pour amener la santé d'esprit sur la planète.

Tout d'abord, il est facile de voir l'avantage de restituer la communication et l'honnêteté à une personne simplement en enlevant ses Actes Néfastes et Retenues de la somme totale. Nous pourrions gagner sur cette unique proposition. Et nous devrions essayer de gagner là-dessus, quoique nous fassions d'autre. Chaque personne devrait restaurer soi-même sa communication avec l'Humanité et le monde en enlevant chez elle ses propres transgressions et échecs.

Nous ajoutons à ceci le fait que chaque personne auditée ainsi devient un point fort d'efficacité qui ensuite influence ses associés et finalement, même si ce n'est que par cette influence, décharge leurs confusions.

Et puis, nous ajoutons à ceci le fait que quand ses propres transgressions sont renvoyées, les personnes impliquées avec celles-ci, même quand elles ne sont pas auditées, ont tendance à se libérer.

Et si nous influençons fortement les autres à devenir honnêtes en faisant en sorte que leurs Actes Néfastes et Retenues soient audités, nous avons abordé avec un sens pratique approfondi et rigoureux la résolution des maux sociaux de l'Homme.

C'est une impulsion qui peut devenir une vague, et à partir d'une vague peut se transformer en raz-de-marée qui balayera le bazar enchevêtré de la vie humaine sur Terre.

Toutes les grandes cathédrales ont commencé leur construction par la pose d'une seule pierre.

L'unité de construction d'une grande société est l'individu.

Nous pouvons parler de la clarification dans un sens large et nous pouvons discuter de ses potentiels pour la Terre. Mais pendant que nous travaillons à cela, il existe aujourd'hui une autre signification au mot – une signification moins importante pour l'individu peut-être mais une signification plus importante pour tous les hommes. Puisque que ceci arrive *maintenant*, en quelques heures de bonne audition, la clarification de ses propres transgressions dans cette vie-ci et donc la prise de responsabilité.

Nous sommes un groupe habitué aux grandes tâches. C'est une tâche facile à confronter.

Les HGC peuvent faire ceci aux gens. Les Auditeurs à l'Extérieur peuvent faire cela aux gens. Nous pouvons manifestement et facilement clarifier en une centaine d'heures tous les Actes Néfastes-clés et Retenues-clés d'un cas dans toutes les directions et restaurer la responsabilité là-dessus. Nous avons les outils. Je sais que nous avons la volonté.

Chaque Scientologue peut faire en sorte que ce soit fait. Chaque auditeur peut le faire en utilisant un électromètre et les procédés du Bulletin du HCO du 18 février 1960 et la Séance Modèle du Bulletin du HCO du 25 février 1960. La tâche est tout à fait dans les limites des compétences même des nouveaux entraînés.

Je pense que vous serez d'accord avec moi pour dire que nous pouvons faire cela. Et je vous assure que de faire cela sur le cas donnera à ce cas un soulagement très rapide. Plus tard nous pourrions amener ce cas vers des niveaux plus élevés avec tous les gains qui seront amener – mais juste à l'instant, ne pouvons-nous pas assumer un but qui s'inscrit dans la réalité de chacun d'entre nous ?

Pour cela, ce n'est pas une accusation pour quiconque vivant à notre époque de dire qu'il peut être soulagé des offenses commises contre ses compagnons. Et même cette petite quantité extraite de la grande toile de mensonges réduit certainement ce fouillis.

Ce programme est simple. Sa technologie est à portée de mains, prouvée et vérifiée. Et il vise un grand gain.

Prendrons-nous cette étape pour avoir une Terre plus claire comme le premier accomplissement de notre grand groupe ?

L. RON HUBBARD

Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 MARS 1965  
PUBLICATION III

Ne pas repolycopier largement  
Tableau d'affichage  
pour le public de l'Org

*HCO (DIVISION 1)*

*LA JUSTICE*

**INFRACTIONS ET SANCTIONS**

Voici les sanctions que nous avons toujours plus ou moins appliquées, ainsi que les infractions qui ont été habituellement considérées comme telles en Scientologie.

Jadis, on ne les consignait jamais par écrit, on ne les mettait pas toujours en vigueur, il n'y avait pas de recours, et ces lacunes plongeait les Membres du Personnel dans l'incertitude quant à leur sort. Ils savaient qu'il se passait quelque chose, mais ils ne savaient pas pourquoi. Ils savaient que certaines choses étaient vues d'un mauvais œil mais ignoraient dans quelle mesure. On appliquait soudain les sanctions, sans prévenir de ce qu'elles seraient ou sans préciser quelle infraction en était la cause.

Voici donc, bien explicite, bien visible de tous, un Code de Discipline que nous avons toujours plus ou moins utilisé, qui comporte certaines restrictions destinées à empêcher des sanctions excessives, et des recours pour ceux qui ont subi un préjudice.

En conséquence, ce Code des Infractions et leurs sanctions devient un règlement ferme et explicite.

Lorsqu'il n'existe pas d'infractions, de sanctions et de recours bien définis, cela met tout le monde dans l'incertitude et à la merci des fantaisies de ceux qui sont aux commandes.

---

Il y a en Scientologie quatre catégories générales de crimes et d'infractions. Ce sont **les erreurs, les délits, les crimes et les crimes majeurs.**

**1. LES ERREURS**

Les erreurs sont les omissions ou les fautes mineures involontaires. Ce sont

- Les « bourdes » d'audition ;
- Les alter-is mineurs de la Tech ou des Règlements ;

- Les petites fautes d'instruction ;
- Les erreurs ou omissions mineures au cours du travail ou les erreurs administratives n'entraînant pas de pertes financières ni une baisse du statut ou de la réputation d'un supérieur.

Ce sont les supérieurs qui s'occupent des erreurs ; en corrigeant la personne, en la réprimandant ou en lui donnant des avertissements.

On ne peut annuler ni suspendre ni rabaisser les certificats, les classes et les récompenses, à cause d'une erreur. Le coupable ne peut être ni transféré, ni rétrogradé, ni condamné à une amende, ni suspendu, pour avoir commis une erreur. On ne peut pas convoquer une Commission d'Enquête à cause d'une erreur.

Cependant, si un supérieur doit corriger, donner des avertissements ou réprimander à plusieurs reprises, les erreurs répétées entrent dans la catégorie des délits.

## 2. LES DÉLITS

Ce sont :

- Refus d'obéissance ;
- Impolitesse et insubordination ;
- Erreurs aboutissant à une perte financière ou à une baisse d'activité ;
- Actes ou omissions qui entraînent la perte du statut ou la punition d'un supérieur ;
- Négligence ou erreur grossière aboutissant à la nécessité d'appliquer la formule d'urgence à la personne, sa Section, son Unité, son Département, son organisation, son Secteur ou sa Division ;
- S'écarter sciemment et de façon répétée de la Technologie Standard, des procédures d'instruction ou des Règlements ;
- Association continue avec des « squirrels » ;
- Mauvais emploi, perte ou endommagement du matériel de l'organisation ;
- Gaspillage du matériel de l'organisation ;
- Gaspillage de fonds ;
- Altération ou ignorance continue d'un règlement majeur ;
- Omettre invariablement et de façon répétée de porter son Chapeau en ce qui concerne le Dev-T ;
- Refuser une vérification à l'électromètre ;
- Refuser de l'audition ordonné par une autorité supérieure ;
- Déranger un cours ou une classe ;
- Perturber une réunion ;



- La découverte d'antécédents criminels non révélés dans cette vie ;
- La découverte d'un emploi non révélé dans un hôpital psychiatrique ;
- Auditer une Source Potentielle d'Ennuis reconnue ou les intimes d'une personne ou d'un groupe suppressif ;
- Omissions aboutissant à une perte de réputation ou à une perte financière ;
- Revenus ou activités insuffisants ou en baisse dans une Section, une Unité, un Département, une organisation, un Secteur ou une Division ;
- Favoriser l'insuffisance ou la baisse de revenu ou d'activité dans une Section, une Unité, un Département, une organisation, un Secteur ou une Division ;
- Ne pas accuser réception d'un ordre direct et légal d'un Cadre, ou ne pas le transmettre ou ne pas l'exécuter ;
- Transgressions du Code de l'Auditeur qui entraînent une perturbation chez le préclair ;
- Manquements au Code de l'Instructeur qui plongent les étudiants dans le désarroi ;
- Contribuer à un crime ;
- Ne pas comparaître devant une Commission d'Enquête en tant que témoin ou partie intéressée, quand on a été convoqué personnellement ou par lettre recommandée ;
- Refuser de témoigner devant une Commission d'Enquête ;
- Manifester mépris ou irrespect pour une Commission d'Enquête quand on se trouve en sa présence ;
- Détruire des documents demandés par une Commission d'Enquête ou refuser de les produire ;
- Cacher des preuves ;
- Faux serment sur une déclaration ou un formulaire signé ;
- Entraver la justice ;
- Refuser de faire partie d'une Commission d'Enquête ;
- Refuser de voter quand on est membre d'une Commission d'Enquête ;
- Mauvaise conduite ;
- Remettre des données ou des informations à des personnes ou à des groupes non autorisés ou pas au bon niveau, ou bien diffuser largement des données ou des informations sans y être autorisé ;

Ces infractions sont sujettes à une sanction immédiate qui fait l'objet d'un ordre et pour un Membre du Personnel, la sanction est l'assignation d'une Condition d'Urgence qui peut s'élever à trois semaines, et pour un Cadre, à trois mois.

Pendant la durée de la Condition d'Urgence personnelle, la paie ou les unités de paie sont réduites d'un tiers.

On peut avoir un recours en demandant une Commission d'Enquête pour que la paie soit restituée, mais non pour des dommages et intérêts.

Ces mêmes infractions peuvent faire l'objet d'une Commission d'Enquête ; mais il ne peut y avoir à la fois Commission d'Enquête et sanction par ordre direct ; c'est l'un ou l'autre.

Toutefois, si l'une de ces infractions fait l'objet d'une Commission d'Enquête, la sanction du délit peut être aggravée et aller jusqu'à la suspension d'un seul certificat et/ou d'une Classe (mais pas davantage), ou jusqu'à une dégradation mineure ou un transfert, mais pas jusqu'au renvoi. Aucun de ces délits ne peut entraîner un renvoi, ni par ordre direct, ni suite à une Commission d'Enquête.

On ne peut pas renvoyer quelqu'un pour des délits. On ne peut pas non plus annuler des certificats, des Classes ou des récompenses.

Si ces infractions (sauf celles se rapportant aux organisations) sont commises par des scientologues ne faisant pas partie du personnel, par des Scientologues actifs à l'extérieur ou travaillant dans une mission, on peut convoquer une Commission d'Enquête.

Quand ces infractions sont graves, se répètent ou sont nuisibles pour beaucoup de gens, elles peuvent être reclassées comme crimes par l'autorité chargée des citations à comparaître.

### 3. LES CRIMES

Voici les infractions normalement considérées comme criminelles. En Scientologie, les infractions qui sont traitées comme des crimes sont les suivantes :

- Vol ;
- Voies de faits ;
- Ruptures flagrantes, nuisibles et continuelles des Codes entraînant de graves bouleversements ;
- Non obéissance à des ordres vitaux et urgents qui causent une mauvaise réputation aux yeux du public ;
- Mettre en danger la Scientologie ou les Scientologues ;
- Omissions ou désobéissances nécessitant des interventions intensives de la part de supérieurs, source de gaspillage de temps et d'argent et source de Dev-T ;
- Manquer ou refuser d'accuser réception d'un ordre légal venant directement d'un membre du Conseil d'Administration International ou de l'un de ses membres assistants, ou ne pas le transmettre ou ne pas l'exécuter ;
- Être ou devenir PTS sans le signaler ou agir en conséquence ;
- Recevoir de l'audition alors qu'on est PTS ;
- Cacher aux Cadres scientologiques locaux qu'on est PTS ;
- Ne pas signaler au HCO local une Source Potentielle d'Ennuis ;

- Organiser ou permettre une réunion ou une assemblée de Membres du Personnel, d'auditeurs de l'extérieur ou de personnes du public pour protester contre les ordres d'un supérieur ;
- Être sciemment complice d'un acte suppressif ;
- Utiliser un titre scientologique local pour annuler les ordres ou les règlements du Conseil Administratif International ;
- Suivre des ordres illégaux ou des règlements locaux illégaux ou de l'alter-is tout en les sachant différents de ou opposés à ceux qui émanent du Conseil d'Administration International ;
- Ne pas signaler directement des transgressions flagrantes des règlements du Conseil d'Administration International au niveau d'une Section, d'une Unité, d'un Département, d'une org, d'un Secteur ou d'une Division ;
- Être, en tant que Cadre supérieur, longtemps absent de son poste sans en aviser le membre du Conseil d'Administration de sa Division ;
- Laisser s'écrouler une Section, une Unité, un Département, une Org, un Secteur ou une Division ;
- Ne pas agir en qualité de suppléant lors d'une situation de crise, alors que rien n'est fait pour la résoudre ;
- Passer des étudiants ou des pcs de l'Org à des auditeurs de l'extérieur pour toucher une commission ;
- Se servir de sa position dans l'Org pour monter une pratique privée ;
- Demander des honoraires privés alors qu'on est Membre du Personnel pour auditer des pcs de l'extérieur, donner des cours privés, ou coacher ou auditer des pcs à l'extérieur de l'Org ;
- Détournement de fonds ;
- Se faire verser des commissions par des commerçants ;
- Revendre à son profit personnel du matériel de l'Org ;
- Se servir de sa position dans l'Org pour se procurer des fonds personnels ou non scientologiques ou s'attirer des faveurs inhabituelles du public, de firmes, d'étudiants ou de pcs ;
- Représenter un Scientologue ou un Membre du Personnel sans y avoir été autorisé ;
- Inciter à l'insubordination ;
- Instiguer un renversement de pouvoir à l'échelle locale au détriment d'un supérieur ;
- Répandre des rumeurs destructives contre des supérieurs scientologues ;
- Prétendre exprimer une opinion publique (en se servant du terme « tout le monde ») dans des rapports vitaux, ce qui pourrait influencer sur les décisions du Conseil d'Administration ou du Conseil d'Administration Assistant ;

- Ne pas signaler à Saint-Hill la découverte d'un crime ou d'un crime majeur, alors qu'on est en position d'autorité ou membre d'une Commission d'Enquête ou témoin devant une Commission d'Enquête ;
- Refuser les sanctions assignées lors d'une action en recours ;
- Refus de se soumettre à la discipline ;
- Faire punir un autre Membre du Personnel en faisant sur lui de faux rapports ;
- Surmener un supérieur par ignorance de ses propres devoirs ;
- Falsifier une communication venant d'une autorité supérieure ;
- Falsifier un message télex ou un câble ;
- Faire qu'un Membre du Personnel perde son prestige ou soit puni en présentant de faux rapports ;
- Chercher à rejeter sur un Membre du Personnel innocent les conséquences de ses propres infractions ;
- Protéger un Membre du Personnel coupable de l'un des crimes ou de l'un des crimes majeurs figurant dans ce Code ;
- Prendre ou bien séduire la femme ou le mari de quelqu'un d'autre ;
- Commettre des infractions ou des négligences qui mettent personnellement en péril et/ou entraînent devant une Commission d'Enquête ou un Tribunal d'Instance ou une Cour d'Assises son supérieur, le responsable de son Unité, de son Département, de son organisation ou de son Secteur ;
- Perte ou destruction volontaires de biens scientologiques ;
- Établir, soumettre ou accepter de faux ordres d'achat ;
- Falsifier les comptes ;
- Prendre ou posséder illégalement des biens de l'organisation ;
- Provoquer des perturbations graves et discréditables qui entraînent une mauvaise réputation ;
- Obtenir des prêts ou de l'argent sous de faux prétextes ;
- Fermer les yeux sur des faits ou bien des infractions susceptibles d'entraîner la ruine d'un cours, d'une Section, d'une Unité, d'un Département, d'une organisation, d'un Secteur ou d'une Division ;
- Ridiculiser, mépriser ou rejeter des matériaux ou des règlements scientologiques ;
- Harceler un Superviseur ou un conférencier scientologique ;
- Diminuer par des mensonges la réputation technique d'un auditeur ;
- Se faire passer pour un Membre du Personnel dirigeant ;
- Prétendre avoir des certificats, des Classes ou des récompenses scientologiques alors que ce n'est pas vrai pour obtenir de l'argent ou du mérite ;

- Vendre à l'avance des heures d'audition ou des cours d'entraînement qui ne sont pas ensuite délivrés intégralement (ce point ne concerne pas les résultats ou la matière du sujet) ;
- Se servir de la Scientologie d'une manière nuisible ;
- Ne pas faire progresser un préclair à travers les Grades, mais le submerger avec des Niveaux élevés ;
- Auditer, aider ou reconforter une personne ou un groupe suppressif ;
- Se servir sciemment de la Scientologie pour obtenir des relations ou une restimulation sexuelles ;
- Séduire un mineur ;
- Négliger ou omettre de sauvegarder les copyrights, les marques déposées, les marques de commerce, les noms déposés de la Scientologie ;
- Publier des données, des informations, des instructions ou des procédures administratives sans en indiquer la source ou bien en attribuer la source à un autre ;
- Publier des données scientologiques sous un autre nom ;
- Fermer les yeux sur un usage ou une application suppressif du mot « Scientologie » ;
- Allier la Scientologie à une pratique qui n'a aucun rapport ;
- Négliger ses responsabilités, causant ainsi une catastrophe, même si l'intervention d'un autre écarte les ultimes conséquences.

Les crimes sont punis par la convocation d'une Commission d'Enquête et ne peuvent pas être traités par discipline directe.

Les crimes peuvent entraîner une suspension de certificats, de Classes ou de récompenses, une mutation à un poste inférieur ou même un renvoi ou une arrestation quand le crime le justifie clairement. Mais de telles sanctions ne peuvent être assignées par discipline directe. On ne peut pas annuler des certificats, des Classes et des récompenses pour un crime.

#### **4. LES CRIMES MAJEURS**

Ceux-ci sont traités dans les Lettres de Règlement du HCO du 7 mars 1965, Publications I et II ; ils consistent à quitter publiquement la Scientologie ou à commettre des actes suppressifs.

L'annulation de certificats, de Classes et de récompenses et le fait d'être déclaré « gibier de potence » font partie des sanctions que l'on peut infliger pour ce genre d'infractions, en plus de celles recommandées par une Commission d'Enquête.

Il existe également un système de récompenses pour ceux qui ont mérité et qui ont fait du bon travail.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

ANNULATION DE « GIBIER DE POTENCE » : La pratique de déclarer quelqu'un GIBIER DE POTENCE va cesser. GIBIER DE POTENCE ne doit plus apparaître sur un quelconque Ordre d'Éthique. Cela cause des mauvaises relations publiques. Ce Lettre de Règlement n'annule aucun règlement sur le traitement ou le maniement d'un SP. (Tiré de l'HCOPL du 21 octobre 1968-Volume 1, page 489.)

COMMISSION D'ENQUÊTE (COMM EV) : Un corps constitué pour enquêter, composé de personnes impartiales convoquées de manière correcte par l'Autorité Chargée des Citations (Convening Authority), qui entend les dépositions des personnes appelées devant lui, aboutit à des conclusions et fait un rapport complet comprenant ses recommandations à l'Autorité Chargée des Citations l'ayant convoqué afin de lui permettre d'agir. (Tiré de l'HCOPL du 7 septembre 1963, COMMISSION D'ENQUÊTE-Volume 1, page 538.)

[La Lettre de Règlement ci-dessus a été ajoutée par l'HCOPL du 12 juillet 1971 Publication III, AJOUT A INFRACTIONS ET SANCTIONS, et l'HCOPL du 29 juillet 1971 Publication III, SANCTION POUR L'ENGAGEMENT OU LE RECRUTEMENT DES PERSONNES VENANT D'INSTITUTIONS OU DEMENTES, celle-ci a été modifiée par l'HCOPL du 21 juillet 1972 Publication IV, EXIGENCES DE QUALIFICATION DE MEMBRE DU PERSONNEL POUR L'ENGAGEMENT, ANNULEE, dans le Livre de l'Année.]

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 14 OCTOBRE 1968R  
Révisée le 1<sup>er</sup> janvier 1976

Repolycopier  
Classes VIII  
Tous les auditeurs

## LE CODE DE L'AUDITEUR

En célébration des 100% de gains que l'on peut obtenir grâce à l'audition.

Je m'engage par la présente, en tant qu'auditeur, à me conformer au Code de l'Auditeur suivant :

1. Je m'engage à ne pas évaluer pour le préclair ou à ne pas lui dire ce qu'il devrait penser de son cas, en séance.
2. Je m'engage à ne pas invalider le cas ni les gains du préclair, en séance ou en dehors des séances.
3. Je m'engage à n'administrer à un préclair que la Tech Standard de façon standard.
4. Je m'engage à respecter tous les rendez-vous d'audition, une fois qu'ils ont été pris.
5. Je m'engage à ne pas auditer un préclair qui n'a pas eu assez de repos et qui est physiquement fatigué.
6. Je m'engage à ne pas auditer un préclair qui est mal nourri ou qui a faim.
7. Je m'engage à ne pas permettre de fréquents changements d'auditeur.
8. Je m'engage à ne pas avoir de compassion pour un préclair, mais à être efficace.
9. Je m'engage à ne pas laisser le préclair terminer la séance de son propre chef, mais à terminer les cycles que j'ai commencés.
10. Je m'engage à ne jamais abandonner un préclair en séance.
11. Je m'engage à ne jamais me mettre en colère contre un préclair en séance.
12. Je m'engage à auditer toute Action Majeure concernant un cas jusqu'à une aiguille flottante.
13. Je m'engage à ne jamais auditer une action quelle qu'elle soit au-delà d'une aiguille flottante.
14. Je m'engage à accorder l'être au préclair en séance.
15. Je m'engage à ne pas mélanger les procédés scientologiques avec d'autres pratiques, sauf quand le préclair est malade physiquement et que seuls conviennent des soins médicaux.

16. Je m'engage à maintenir la communication avec le préclair et à ne pas couper sa communication ou le laisser être overrun en séance.
17. Je m'engage, en séance, à ne pas introduire de commentaires, d'expressions ni de perturbations qui distraient un préclair de son cas.
18. Je m'engage à continuer de donner au préclair le procédé ou le commandement d'audition pendant la séance, chaque fois que c'est nécessaire.
19. Je m'engage à ne pas laisser un préclair exécuter un commandement mal compris.
20. Je m'engage à ne pas expliquer, à ne pas justifier, à ne pas excuser en séance une erreur réelle ou imaginaire de l'auditeur.
21. Je m'engage à n'estimer l'état actuel du cas d'un préclair qu'en me conformant aux données de la supervision des cas standard, et à ne pas m'en écarter, parce que j'imagine que le cas est différent.
22. Je m'engage à ne jamais me servir des secrets qu'un préclair a divulgués en séance pour le punir ou en retirer un profit personnel.
23. Je m'engage à veiller à ce que tous les honoraires perçus pour le processing soient remboursés selon les règlements du Conseil de Vérification des Réclamations (Claims Verification Board), si le préclair n'est pas satisfait et le demande dans les trois mois qui suivent le processing, la seule condition étant qu'il ne peut pas être audité ou entraîné à nouveau.
24. Je m'engage à ne pas préconiser l'emploi de la Dianétique ou de la Scientologie uniquement pour guérir des maladies ou pour traiter les malades mentaux, sachant bien qu'elles ont pour but l'amélioration spirituelle.
25. Je m'engage à coopérer totalement avec les organisations légales de Dianétique et de Scientologie comme développées par L. Ron Hubbard en sauvegardant l'emploi et la pratique éthiques de ces sujets en accord avec les fondements de la technologie standard.
26. Je m'engage à refuser de tolérer qu'un être soit physiquement meurtri, violemment blessé, opéré ou tué, au nom de « traitements mentaux ».
27. Je m'engage à ne pas permettre de libertés sexuelles ni de viols à l'encontre de personnes n'étant pas bien mentalement.
28. Je m'engage à refuser d'admettre dans les rangs des praticiens tout être mentalement dérangé.

Auditeur : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Témoin : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 29 JANVIER 1972

Repolycopier  
PC/Pré-OT  
Dir. du Proc.  
Tech & Qual

## **LE CHAPEAU DE PC**

Voici le « Chapeau de pc » ; il est destiné au pc/Pré-OT d'une Org.

Le Directeur de l'Audition doit en avoir plusieurs copies en réserve qu'il donne au pc avant qu'il ne commence une intensive d'audition. Le pc doit le lire et le comprendre. Le Directeur de l'Audition répond à toutes les questions posées par le pc. Tous les mots incompris peuvent être clarifiés par le Directeur de l'Audition, à moins qu'il ne faille le faire sur un champ très étendu, auquel cas c'est le Dept 13 qui s'en charge.

Voici les terminaux auxquels vous aurez affaire en tant que pc/Pré-OT et voici les règlements concernant les pcs et les pré-OTs prenant un service dans le HGC.

## **LE CHAPELAIN**

Le Chapelain se trouve dans la Division des Qualifications afin de faire activer les choses de façon à ce que les pcs, les Pré-OTs et les étudiants terminent promptement leurs services.

Adressez-vous au Chapelain si vous avancez lentement, si vous avez des arrêts, si vous rencontrez des obstacles, ou si votre progression en audition n'est pas satisfaisante. En présence du moindre arbitraire ou de la moindre barrière vous empêchant de mener à bien votre audition, etc., consultez le Chapelain.

## **LE DIRECTEUR DU PROCESSING**

Le Directeur du Processing (Directeur de l'Audition) aura une interview avec vous concernant la bonne marche de votre audition et la programmation de votre audition.

Vous pouvez aller voir le Directeur de l'Audition à tout moment pour toute affaire ayant trait à votre audition. Il est là pour s'assurer que le service vous est bien délivré et pour vous aider.

## **LES SERVICES TECHNIQUES**

Les Services Techniques ou le Page des Services Techniques se mettent en contact avec vous pour vous donner l'horaire prévu pour une séance.

## **LE DÉPARTEMENT DE L'AMÉLIORATION DU PERSONNEL**

Ce Département, situé dans la Division de Qual, s'occupe de la Clarification des Mots. On peut y être envoyé par l'intermédiaire du Directeur de l'Audition

### **QUAND ALLER VOIR L'EXAMINATEUR**

(L'Examineur est à son poste de 9h à 22h, sauf à l'heure du déjeuner et du dîner.)

1. L'Examineur est le terminal auquel s'adresser si vous désirez faire une déclaration avant l'audition, et transmettre une communication au C/S (Superviseur des Cas).
2. L'Examineur est le terminal par lequel vous devez passer si vous voulez voir le Conseiller de la Division de Qual (Qual Consultant). L'Examineur prendra rendez-vous pour vous.)
3. L'Examineur est le terminal à qui vous devez vous adresser si vous voulez donner au C/S des indications sur une quelconque difficulté physique, si vous comptez voir un médecin, ou si vous avez un rapport du médecin pendant que vous recevez une intensive.
4. L'Examineur est le terminal que vous allez voir après chaque séance d'audition.

### **DOCTEURS EN MÉDECINE ET THÉRAPEUTES**

(EN TOUS GENRES, PROFESSIONNELS ET NON PROFESSIONNELS)

### **PRÉPARATEURS EN PHARMACIE, PHARMACIENS ET AUTRES**

#### **FOURNISSEURS DE MÉDICATIONS**

1. Ne manquez jamais d'informer l'Examineur et le Directeur de l'Audition, au moment où vous allez commencer une intensive, du fait que vous avez pris des substances médicamenteuses ou que vous avez vu un médecin, etc. depuis votre dernière intensive.
2. Si pendant votre intensive votre état nécessite quelque service médico-clinique, informez-en toujours d'abord (si possible) l'Examineur des pc et le Directeur de l'Audition, avant de recevoir le traitement.

Au cas où vous auriez subi un traitement quelconque sans en avoir informé le Directeur de l'Audition au préalable, vous devez fournir après coup des renseignements au Directeur de l'Audition et à l'Examineur sur ce traitement.

3. Lorsque vous mangez, si vous trouvez un goût douteux, ne mangez pas cet aliment. Moins vous serez malade, et plus vous recevrez d'audition.
4. Faites régulièrement de l'exercice.
5. Buvez au moins 8 à 9 verres de liquide par jour (eau, café, jus de fruits, thé, etc.).
6. Mangez avec régularité : trois bons repas de protéines et de légumes sont nécessaires chaque jour, et non des sandwiches d'hydrates de carbone provenant d'une cantine.
7. Dormez suffisamment. Il faut compter au minimum de sept à huit heures de sommeil. S'il vous en faut davantage, assurez-vous de les avoir.
8. Si vous êtes d'ordinaire sous traitement médical ou si vous prenez des médicaments, veillez à en aviser le Directeur de l'Audition et l'Examineur des pcs.  
  
Ne prenez aucun médicament sans avoir eu l'accord du Directeur de l'Audition, de façon à ne pas prendre de retard dans votre audition.
9. L'absorption d'alcool est formellement interdite pendant tout le temps que dure votre intensive.
10. Les médicaments, quels que soient leur présentation, leur forme ou leur aspect, sont strictement défendus. Ne prenez ni aspirine, ni comprimés contre le « mal au cœur » ou le mal de mer, ni de médication ou de remède d'aucune autre forme, sans l'approbation du Directeur de l'Audition, qui éclaircira également la question avec le Superviseur des Cas.

### AUTRES RESPONSABILITÉS ET DEVOIRS DU PC

1. Ne discutez de votre cas, ou des processus utilisés avec personne, en dehors de la séance, si ce n'est avec l'Examineur ou le Conseiller de Qual.
2. Faites part de toute difficulté à l'Examineur, au Chapelain, et/ou au Directeur de l'Audition
3. Ne commettez pas, avec qui que ce soit, des irrégularités sur la 2<sup>ème</sup> Dynamique.
4. Tenez-vous prêt(e) pour la séance s'il y en a une au programme. Ne manquez jamais d'informer les Services Techniques **longtemps à l'avance** si vous ne pouvez arriver à l'heure, ou si vous pensez être en retard.
5. Dormez et mangez bien.
6. Ne prenez aucune médication, pilule, préparation médicale, alcool, etc., si vous vous trouvez sur les lignes d'audition en train de recevoir une intensive.
7. Dans votre propre intérêt, ne commettez aucune action que vous savez être malhonnête ou contre la loi.

8. Ne vous lancez pas dans d'autres pratiques pendant que vous recevez une intensive d'audition. On entend par là : « exposition à la lumière », psychiatrie, yoga, hypnotisme, méditation, spiritualisme, mysticisme, régimes très poussés, etc. Si vous suivez un régime spécial faisant partie d'un traitement médical, informez-en le Directeur de l'Audition

Les règlements ci-dessus doivent être respectés de manière à être certain que vous recevez le service dans son intégralité et que vous en retirez tous les bienfaits auxquels vous pouvez vous attendre.

Le Directeur de l'Audition répondra à toute question que vous pourriez vous poser.

Le Bureau de l'Entraînement et  
des Services

sur l'ordre de

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU 3 MARS 1966

Repolycopier  
Chapeaux des Secrétaires Exécutifs

DIVISION EXÉCUTIVE

**ATTAQUES CONTRE LA SCIENTOLOGIE -  
SEXE ET ORGANISATIONS**

Il est intéressant d'apprendre ce qu'a révélé une étude approfondie d'organisations qui se trouvaient en voie d'effondrement : dans chacune d'entre elles, il régnait parmi les collaborateurs des services dirigeants un grave désordre sexuel.

Un examen attentif des actions de ces organisations et des attaques dont elles ont fait l'objet au cours des 15 dernières années montre très clairement qu'une organisation en proie à la promiscuité sexuelle dans les sphères supérieures ne présentera aucune efficacité, aura des statistiques basses, et ne pourra pas se défendre contre les attaques en provenance de l'opinion publique.

Ce n'est pas en raison de leur désordre sexuel que ces organisations seront attaquées. Simplement, elles sont trop dégradées pour pouvoir se défendre efficacement ou appliquer la directive relative à cela. De sorte qu'elles sont démunies contre toutes les attaques.

Comme c'est souvent le cas, il a été très facile de repousser la campagne dirigée récemment contre une org en Grande-Bretagne. Mais si une organisation s'est effondrée suite à des désordres sexuels graves, elle semble incapable de se défendre elle-même « au front ».

Ce type de situation se présente rarement, mais quand c'est le cas, l'organisation atteinte connaît de graves difficultés d'autres points de vue.

Quand la sexualité se fait compulsive et obsessionnelle et le changement de partenaires aléatoire, il y a grande analogie avec la psychose. Voyez un peu l'insistance avec laquelle Freud expliquait tout par le sexe, et les orgies sexuelles notoires entre patients, gardiens et psychiatres dans les asile psychiatriques. Je vous signale l'ouvrage de la psychiatre FREDA FROHMM REICHMANN (publié au début des années 50 aux États-Unis), dans lequel elle tentait de convaincre ses collègues psychiatres de laisser leurs patients tranquilles. C'est une tentative de rendre les psychiatres éthiques dans leur pratique médicale. Elle révèle une situation écœurante.

C'est désormais un indicateur. A l'heure où j'écris, j'ai vu passer en 16 ans 4 cas d'organisations qui, à un moment de leur histoire, ont connu l'effondrement, ou du moins l'ont frôlé. Il y avait dans chacune un désordre sexuel systématique. (Los Angeles 1950, Melbourne au début des années 60, Johannesburg dans les années 60, Washington à partir de 1962). Chacune de ces organisations a connu de sérieuses difficultés. Los Angeles s'est

effondrée en 1950, Melbourne s'est effondrée, Johannesburg s'est presque effondrée, et nous ne tirerons Washington D.C. d'affaire qu'au moyen de très énergiques efforts).

Nous disposons donc d'un indicateur : si, dans les sphères supérieures, une organisation commence à tolérer la promiscuité sexuelle, on peut s'attendre à la voir s'embourber dans de sérieuses difficultés de nature différente dans les 12 à 24 mois.

On peut du reste en dire de même de la psychiatrie, que nous commencerons bientôt à mettre hors combat.

Je ne parle pas ici d'une liaison occasionnelle ou d'un faux-pas isolé. Je parle d'un comportement sexuel aberré général, systématique et habituel chez les collaborateurs.

Une hypothèse personnelle : Il se pourrait que les premiers Chrétiens – qui n'étaient pas stupides, vu les puissantes organisations qu'ils étaient capables de mettre sur pied – aient découvert, au premier ou au deuxième siècle, qu'une église qui dévie de la normalité en matière sexuelle ne survit pas, ce qui expliquerait qu'ils aient interdit le sexe. Il se peut qu'ils l'aient interdit de manière si stricte que des chrétiens superficiels aient poussé l'attitude antisexuelle à l'extrême, ce qui est vraiment exagéré. Il est en tout cas certain que les premiers Chrétiens ont considéré la sexualité comme une menace pour les organisations, mais qu'ils n'ont pas réalisé qu'une attitude antisexuelle fanatique, l'autre extrême, est tout aussi aberrée.

Les Secrétaires d'Organisation devraient dresser immédiatement l'oreille lorsqu'une organisation commence à avoir du plomb dans l'aile. Songez, lorsque l'une d'entre elles présente des statistiques basses qui ne se redressent pas facilement, à l'hypothèse d'une forte promiscuité sexuelle, et éliminez rapidement les éléments obsédés de sexe, particulièrement dans les milieux dirigeants de l'organisation. Je vous garantis en effet qu'une organisation vous coûtera des milliers d'heures de travail pour la remettre à flot si vous continuez à tolérer le désordre sexuel.

Il peut facilement arriver que des personnes soient accusées à tort de promiscuité sexuelle. Menez donc vos enquêtes avec grand soin, et assurez-vous que les accusations reposent vraiment sur des faits. Si c'est le cas, frappez rapidement. Ne donnez aucun avertissement. Les expériences que j'ai faites avec de telles gens m'ont montré qu'avec tous les ordres du monde a) vous n'arriverez pas à faire remonter leurs statistiques, et b) ne les préserverez pas de la catastrophe qui les menace. Ce n'est qu'en éliminant immédiatement de tels éléments que vous permettrez à l'organisation de se redresser.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 17 MARS 1965  
PUBLICATION II

Repolycopier

HCO (DIVISION 1)  
LA JUSTICE  
CHAPEAU DU MEMBRE DU PERSONNEL

**LES DROITS DU MEMBRE DU PERSONNEL,  
DES ÉTUDIANTS ET DES PRÉCLAIRS À LA JUSTICE**

1. Le HCO est l'agence de la Justice de la Scientologie et des Scientologues, en plus de ses autres fonctions.
2. Toutes les affaires de justice interne dans les Orgs, les Commissions d'Enquête et les plaintes relèvent du personnel du HCO, comme indiqué sur l'organigramme.
3. Tous les Scientologues et tous les Membres du Personnel qui acceptent de prendre un poste ou de devenir membres acceptent d'obéir aux Codes du HCO. Cela inclut les Codes de Justice.
4. La Justice du HCO s'applique à toute la Scientologie et à tous les Scientologues.
5. Quand nous parlons d'affaires *légal*es, nous entendons la loi à l'extérieur et les agences légales, comme les avocats, les cours civiles, les poursuites en justice, les contrats, les sociétés et les affaires de droits d'auteur. Cela relève de la Division 3.
6. Lorsque nous disons **justice**, nous entendons le HCO, Division 1, les activités internes telles que les Commissions d'Enquête, l'administration interne de la Justice et la discipline interne. La Justice de la Scientologie sauvegarde les droits des Scientologues, empêche l'injustice, empêche les châtiments fantaisistes et ramène l'ordre. Avant les Codes de Justice, la discipline n'était pas équitable et elle était souvent injuste. Les Codes de Justice du HCO ont amélioré la situation en faisant connaître les délits et les sanctions et en adoucissant ces dernières. La Justice du HCO empêche la disgrâce injustifiée, empêche que des gens soient mis à un poste inférieur, transférés ou renvoyés injustement et empêche que la réputation et le travail du personnel ne soit menacé à tort.
7. Lorsqu'une Condition d'Urgence a été assignée à un Département ou à une Org, les Membres du Personnel peuvent être sujets à des nominations à des postes inférieurs, à des transferts ou à des renvois, car l'assignation d'une Condition d'Urgence suspend les Codes de Justice. Donc, il n'y a pas de

recours. De plus, les délits peuvent tout de même faire l'objet d'une Commission d'Enquête. Ce qu'il faut, c'est ne pas se mettre dans cette Condition. Une production en baisse et toutes les autres choses que l'on trouve chaque semaine sur les graphiques de l'OIC constituent la *seule* preuve que l'on utilise pour assigner une Condition d'Urgence. On ne peut pas assigner de Condition d'Urgence si ces graphiques ne montrent pas de Condition en déclin.

8. Quand l'Org ou le Département n'est pas dans une Condition d'Urgence, les Codes de Justice de protection sont pleinement en vigueur.
9. Un Membre du Personnel qui pense qu'on lui a fait du tort injustement (à moins qu'une Condition d'Urgence n'existe dans son Org ou son Département) peut demander une Commission d'Enquête au HCO avec lui-même comme partie intéressée, et cela *doit* lui être accordé. Cependant, il doit consentir à se conformer aux conclusions de la Commission d'Enquête. Cela peut rétablir les salaires perdus en cas d'injustice, mais non redresser les dommages. Aucun Cadre supérieur de l'Org ne peut être nommé comme partie intéressée dans le cas d'un recours demandé par un subordonné, mais si ce Cadre est *au-dessous* du niveau du Conseil Exécutif, il peut être convoqué comme témoin. Un membre du Conseil Exécutif ne peut être convoqué devant une Commission d'Enquête, *quelle qu'elle soit*, par quiconque dans son Org, y compris les autres membres du Conseil Exécutif de l'Org. Seule une Org supérieure peut convoquer les membres du Conseil Exécutif d'une Org inférieure devant une Commission d'Enquête, et uniquement pour un Crime ou un Crime Majeur, et seulement dans les locaux de l'Org supérieure. Donc, ne tentez pas dénommer des membres du Conseil Exécutif comme parties intéressées dans une Commission d'Enquête, quelle qu'elle soit, et ne tentez pas de nommer quelqu'un d'une Org supérieure membre d'une Commission d'Enquête demandée par quelqu'un dans une Org inférieure.
10. Si un Membre du Personnel désire poursuivre un autre Membre du Personnel en Justice ou redresser un tort, il peut demander une Commission d'Enquête *civile* au HCO. Habituellement, le HCO convoque un Cadre supérieur, nomination sur laquelle les deux opposants peuvent se mettre d'accord. Le Membre du Personnel supérieur tient une ou plusieurs séances et les deux opposants doivent se conformer à ses conclusions et payer toute somme d'argent, réparer tout dommage ou restituer tout bien. Il n'y a pas d'appel. Une Commission d'Enquête *civile* suit la même procédure et comporte les mêmes droits que n'importe quelle autre Commission d'Enquête. Des co-auditeurs en conflit ne peuvent pas faire appel à une Commission d'Enquête civile. Ils doivent recourir au D of P et se conformer aux conseils du D of P.
11. Les étudiants ou les pcs ne peuvent pas demander de Commission d'Enquête pour des problèmes qui surgissent pendant un cours ou une Intensive, mais ils peuvent faire appel par écrit au Cadre du Service (service executive, NdT) de la Division 2. Cependant, ils doivent faire un rapport au HCO concernant les affaires qui relèvent des Codes de Justice.



Il n'y a pas d'autres règles ni d'autres règlements pour les étudiants que les Codes de Justice. Tous les autres ont été abolis. Voici les sanctions qu'on peut prononcer : pour une erreur, une réprimande de la part de l'Instructeur ; pour un délit, une Feuille Rose qui doit être terminée avant que la classification ne soit décernée, pour un Crime, une à trois semaines dans le HGC aux frais de l'étudiant. On peut également convoquer une Commission d'Enquête pour un étudiant ou un préclair qui a commis les Crimes décrits dans les Codes de Justice.

12. Dans les moments de tension, d'agitations, d'émeutes ou de menaces contre une personne, un Membre du Personnel du HCO peut immédiatement déléguer n'importe quel autre Scientologue, simplement en disant à voix haute « HCO. Remettez l'ordre », faisant savoir d'une manière ou d'une autre que le ou les Scientologues présents doivent intervenir ou agir. Tout Scientologue dont l'aide est ainsi requise devient immédiatement un délégué de la Division 1, du fait de l'assistance requise, et on ne peut pas l'accuser devant une Commission d'Enquête de tout acte commis en prêtant assistance au HCO pendant la période de tension ; il doit être protégé par l'organisation de toute autorité civile et l'organisation doit payer toute amende ou toute dépense encourue ou toutes sommes raisonnables pour les vêtements abîmés ou toute aide hospitalière. Une fois l'incident clos, le Membre du Personnel du HCO doit dire : « HCO vous remercie d'avoir remis l'ordre », mettant ainsi fin à la délégation.

Lorsqu'un Membre du Personnel du HCO demande qu'une personne ou des personnes soient chassées des locaux, d'une réunion ou d'un secteur, il n'a qu'à désigner la ou les personnes du doigt et dire « HCO. Remettez l'ordre ! » Tout Membre du Personnel ou tout Scientologue présent est immédiatement délégué comme décrit ci-dessus et doit agir promptement pour exécuter l'ordre, sinon, il risque d'être soumis aux Codes de Justice. On peut utiliser cela dans toutes circonstances, même si le délit est peu sérieux, cela peut même s'appliquer à une personne sale ou à une personne qui n'est pas autorisée à être dans les locaux ou dans un bureau. Quand la ou les personnes ont été mises dehors, le personnel du HCO retire la délégation en disant « HCO vous remercie d'avoir remis l'ordre ». Ces ordres s'appliquent même lorsque la personne qui crée la perturbation est un responsable, un Directeur ou un Secrétaire d'une autre Division, et personne ne peut être sanctionné pour avoir obéi, mais peut tomber sous les Codes de Justice pour ne pas l'avoir fait.

13. Quand des membres d'une autre Division prévoient une tension ou un danger et que des Scientologues sont impliqués, ils ne peuvent pas, même s'ils ont eux-mêmes ample autorité dans leur propre Division pour manier leur propre personnel, prendre eux-mêmes la Justice en mains, car il s'agit du Chapeau de la Division 1, le HCO, et les Divisions ne doivent pas empiéter sur leurs fonctions respectives. Quand plusieurs Divisions ou des personnes qui ne sont pas Membres du Personnel sont impliquées on doit prendre soin d'avoir sur place ou à sa disposition un Membre du Personnel du HCO, c'est une sage

précaution, en cas de charges ou de Commissions d'Enquête, car alors le témoignage du Membre du Personnel du HCO aura du poids.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

**BOARD POLICY LETTER**  
**LETTRE DE RÈGLEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**DU 16 NOVEMBRE 1971RA**

Révisée le 16 novembre 1973

Révisée et republiée le 6 septembre 1975 comme BPL

Annule la HCOPL du 16 novembre 1971R même titre

Repolycopier

**CONDITIONS**  
**RÉCOMPENSES & PÉNITENCES**

(Annule les HCOPL suivantes :

HCOPL du 26 sept.67    CONDITIONS, RÉCOMPENSES & PÉNALITÉS

HCOPL du 21 juil.68    PÉNALITES POUR LES CONDITIONS INFÉRIEURES

HCOPL du 18 oct.67 IV    PÉNALITES POUR LES CONDITIONS INFÉRIEURES

HCOPL du 6 oct.70 III    PÉNALITÉS D'ÉTHIQUE

HCOPL du 19 oct. 71    PÉNALITÉS D'ÉTHIQUE RESTAURÉES

Restaure :

HCOPL du 22 mars 68    PÉNALITÉS DES CONDITIONS POUR LES EMPLOYÉS NOUVEAUX  
ET LES PERSONNES MISES SUR POSTE RÉCEMMENT)

Bien que la devise « Chapeautez, ne frappez pas » reste, il a été déclaré par HCO que le contrôle de l'Éthique non en place est impossible avec uniquement des récompenses. La réintroduction des pénitences est, par conséquent, faite pour permettre à HCO de mener à bien ses devoirs.

Les Conditions en cours sont les suivantes :

<b>Puissance :</b>	Salaire et primes entières. Récompensé d'un crédit de 25 dollars pour des services dans une Org dans sa propre Org ou est payé par l'Org en tant que crédit pour des services dans une Org supérieure. A la priorité absolue sur les lignes de services de l'Org. Etoile d'Or sur la corbeille de Comm et sur l'organigramme.
<b>Affuence :</b>	Salaire et la moitié des primes. Récompensé d'un crédit de 15 dollars pour des services dans une Org dans sa propre Org ou est payé par l'Org en tant que crédit pour des services dans une Org supérieure. A la priorité en second sur les lignes de services de l'Org. Etoile Bleue sur la corbeille de Comm et sur l'organigramme
<b>Normal :</b>	Salaire mais pas de prime. Récompensé d'un crédit de 5 dollars pour

	des services dans une Org dans sa propre Org ou est payé par l'Org en tant que crédit pour des services dans une Org supérieure. Traitement normal sur les lignes de service de l'Org. Pas de ruban ou de drapeau.
<b>Urgence :</b>	Salaire mais pas de prime. Doit se soumettre et exécuter 2h30 d'un projet de dédommagement sur son temps personnel. Peut recevoir des services de l'Org, mais sans priorité. Ruban rouge sur la corbeille de Comm et drapeau rouge sur l'organigramme.
<b>Danger :</b>	Salaire mais pas de prime. Doit se soumettre et exécuter 5h d'un projet de dédommagement sur son temps personnel. Ne peut pas recevoir des services de l'Org, exceptés du Cramming, de la Clarification de Mots, de la Vérification de Chapeau ou de l'entraînement. Ne devrait pas être audité. Ruban jaune sur la corbeille de Comm et drapeau jaune sur l'organigramme. Il serait excellent d'utiliser complètement les exercices d'ESTO sur le poste pour empêcher de futures Conditions de « Danger ».
<b>Non-existence :</b>	Salaire mais pas de prime. Doit se soumettre et exécuter 7h30 d'un projet de dédommagement sur son temps personnel. Ne s'entraîne pas et ne reçoit pas d'audition exceptés du Cramming, de la Clarification de Mots ou des actions de Chapeautage nécessaires pour gérer son propre poste. Pause minimale pour le repas. Pas de divertissement : soirées, célébrations en groupe. Uniforme ou habits de travail austères. Ne devrait pas avoir de temps libre ou avoir de vacances pendant qu'il est dans cette Condition. Un ruban noir est placé sur la corbeille de Comm et un drapeau noir avec son nom sur l'organigramme.
<b>Risque :</b>	Salaire mais pas de prime. Doit se soumettre et exécuter 10h d'un projet de dédommagement sur son temps personnel. Ne s'entraîne pas et ne reçoit pas d'audition exceptés du Cramming, de la Clarification de Mots ou des actions de Chapeautage nécessaires pour gérer son propre poste. Pause minimale pour le repas. Uniforme ou habits de travail austères. Ne devrait pas avoir de temps libre ou avoir de vacances pendant qu'il est dans cette Condition. Un ruban gris est placé sur la corbeille de Comm et un drapeau gris avec son nom sur l'organigramme. Doit porter un brassard gris sur le bras gauche.
<b>Doute :</b>	Pas de salaire. Soit on lui demande de quitter les locaux, soit on lui demande de travailler dans une zone désignée et spécifique, sous une supervision étroite. Doit se soumettre et exécuter 15h d'un projet de dédommagement sur son temps personnel. Ne devrait recevoir aucun service de l'Org pendant qu'il est dans cette Condition. Uniforme ou habits de travail austères. Ne devrait pas avoir de temps libre ou avoir de vacances pendant qu'il est dans cette Condition. On s'attend à ce qu'il repaie la somme que son manque de soin ou sa négligence a coûté à l'Org, en argent en cours. Aucun privilège. On lui demande de

	retourner tous les matériaux de Scientologie, les Règlements, les Directives, les HCOB, les items religieux, les certificats et récompenses et les objets quels qu'ils soient, au terminal de HCO dûment attitré pour qu'il en prenne soin en un lieu sûr (habituellement l'Officier d'Éthique ou le MAA). Tous les matériaux des Cours Avancés doivent être rendus à l'Administrateur des Cours Avancés. Un ruban orange est placé sur la corbeille de Comm et un drapeau orange avec son nom est placé sur l'organigramme. Doit porter un brassard orange sur le bras gauche.
<b>Ennemi :</b>	Décret d'Expulsion de l'Église et suspension de tous les certificats et récompenses. Ne peut pas être entraîné ou audité ou admis dans n'importe quelle Org, Mission, ou activité d'un groupe de Scientologie. Les seules personnes avec lesquelles un individu, déclaré dans cette Condition, peut communiquer est un Officier d'Éthique, un Maître d'Armes, un Officier d'Audience ou un Conseil ou une Commission d'Enquête. N'est plus considéré comme un membre de l'Église, ni ne mérite le soutien de l'Église dans des affaires séculières. L'individu s'est, par ses actions, retiré de l'Église. Doit être rapporté au Bureau du Gardien.
<b>Trahison :</b>	Décret d'Expulsion de l'Église et suspension de tous les certificats et récompenses. Ne jamais autoriser à pratiquer en tant que Ministre de l'Église. Ne pas communiquer avec lui. Exclu de l'entraînement et de l'audition et des Cours Avancés pour toujours. N'est pas couvert par les amnisties. Doit être rapporté au Bureau du Gardien en cas d'action nécessaire supplémentaire.

**Note :** Dans les cas de Conditions d'Ennemi et de Trahison, l'expulsion n'est utilisée qu'en cas d'Actes Suppressifs et / ou de blows. Là où la Condition est assignée par ailleurs, la Formule s'applique complètement et l'expulsion est abandonnée.

Quand on assigne à une personne une Condition au-dessous de Normal, elle ne fait *que* les heures de réparation pour cette Condition. C'est-à-dire qu'une personne à Risque fait 10 heures de réparation **en tout** en travaillant à monter jusqu'à Normal. Elle ne fait pas 10 heures pour Risque, puis 7h30 pour Non-existence, etc. Les réparations peuvent être faites dans sa Division (pas à son poste) ou appliquées aux arriérés de l'Org, s'il y en a.

Ainsi une personne peut rapidement et complètement appliquer chaque Condition qui va remonter bien plus rapidement sa Condition et son échange.

Révisée par le  
Lieutenant Allen Buchanon  
CS-1

Révisée le 16.11.73 par  
Le Dir of I&R

Ron Loving

Pour  
Mary Sue Hubbard  
Le Contrôleur

Pour  
Jane Kember  
Le Gardien WW

Republié en tant que BPL  
Par la Mission de Flag 1234  
Second : Molly Gilliam

Approuvée par les  
Aides du Personnel du  
Commodore et le  
Conseil des Publications

Pour le  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE L'ÉGLISE DE  
SCIENTOLOGIE DE  
CALIFORNIE

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 1965  
PUBLICATION VII

Repolycopier  
Tous les Chapeaux

DIVISION I  
L'ÉTHIQUE

## LA PROTECTION DE L'ÉTHIQUE

Les actions d'Éthique doivent s'aligner sur les objectifs de la Scientologie et de ses organisations.

L'Éthique existe principalement pour mettre la technologie en place. La Tech ne peut pas marcher si l'Éthique n'est pas déjà en place. Quand la Tech cesse d'être en place, l'Éthique peut la mettre en place (et c'est ce qu'on attend d'elle). Car l'objectif de la Scientologie est, entre autres choses, d'appliquer la Scientologie. Par conséquent, lorsque la Tech est en place, on a tendance à laisser tomber les actions d'Éthique. L'Éthique poursuit ses actions jusqu'à ce que la Tech soit en place, et dès qu'elle est en place, elle se retire, et elle n'agit que si la Tech cesse à nouveau d'être en place.

L'objectif de l'Org est de mettre les choses en branle et de faire qu'elles continuent. Cela veut dire production. Chaque Division est une unité de production. Elle fabrique ou fait quelque chose qui peut figurer sur une *statistique* montrant si la production est en hausse ou en baisse. Exemple : une dactylo fait 500 lettres par semaine. C'est une statistique. Si la semaine suivante la même dactylo fait 600 lettres, c'est une statistique **en hausse**. Si la dactylo fait 300 lettres, c'est une statistique **en baisse**. Chaque poste dans une Org peut avoir une statistique. Tout comme chaque partie de l'Org. L'objectif est de maintenir la production (les statistiques) **en hausse**. C'est la seule chose qui peut donner un bon revenu pour chaque Membre du Personnel. Quand les statistiques baissent ou que les choses sont organisées de telle manière que vous n'arrivez pas à en avoir une pour un poste, la paie des Membres du Personnel baisse, étant donné que la production générale de l'Org est en baisse. La production d'une organisation n'est que la somme de la production de tous ses Membres du Personnel. Quand les statistiques de ces derniers sont en baisse, il en va de même pour celles de l'Org.

On entreprend souvent des actions d'Éthique pour manier les statistiques individuelles en baisse. Une personne qui ne fait pas son travail devient une cible pour l'Éthique.

Inversement, si une personne *fait* son travail (et cela se verra sur sa statistique), on considère que l'Éthique est *en place*, et la personne est *protégée* par l'Éthique.

Voici un exemple de l'application correcte de l'Éthique à la production d'une Org. Disons que le Chargé des Inscriptions par Correspondance a une statistique élevée (il envoie beaucoup de courrier qui obtient des réponses). Quelqu'un fait un rapport sur le Chargé des Inscriptions par Correspondance pour impolitesse, quelqu'un d'autre fait un rapport sur lui

pour comportement irrégulier avec un étudiant. Quelqu'un d'autre fait un rapport sur lui parce qu'il est parti en laissant toutes les lumières allumées. L'action correcte du Responsable de l'Éthique est la suivante : il regarde les statistiques générales du Chargé des Inscriptions par Correspondance et, voyant qu'elles sont en moyenne très hautes, il classe les plaintes avec un bâillement.

Voici un second exemple de l'application de l'Éthique à la production, d'une Org. Disons qu'un Superviseur de Cours a une statistique basse (très peu d'étudiants sortent de son cours, faible augmentation du nombre des étudiants au cours, les lauréats sont rares, la statistique de l'académie est mauvaise). Quelqu'un fait un rapport sur ce Superviseur de Cours pour avoir été en retard au travail, quelqu'un d'autre fait un rapport sur lui parce qu'il n'a pas fait de rapport hebdomadaire au comité consultatif, et crac ! L'Éthique va trouver la personne et la convoque pour une audience d'Éthique et tout ce que cela implique.

Ce qui nous intéresse, ce n'est pas d'être de braves garçons et de braves filles. Ce qui nous intéresse, c'est de devenir libres et de faire en sorte que la production de l'Org monte en flèche. Donc, tout ce qui intéresse l'Éthique, c'est (a) de mettre la Tech en place, de faire qu'elle soit appliquée et qu'elle le soit comme il faut, (b) d'augmenter la production et de faire en sorte que l'Org déborde d'activité.

Donc, si un Membre du Personnel *augmente* sa production en ayant d'excellentes statistiques, ça n'a aucun intérêt pour l'Éthique. Mais si un Membre du Personnel ne produit pas, comme le montrent les statistiques de son poste, l'Éthique est fascinée par le moindre de ses délits.

Bref, un Membre du Personnel peut échapper à toute sanction, tant que ses statistiques sont en hausse, et il ne peut pas éternuer sans se faire tomber dessus si ses statistiques sont en baisse.

Faire autrement, c'est permettre à quelque personne suppressive d'envoyer des notes d'Éthique sur chaque Membre du Personnel qui produit dans l'Org jusqu'à ce qu'il soit renvoyé.

Quand les gens se mettent à faire des rapports sur un Membre du Personnel qui a de hautes statistiques, ce que vous inspectez, c'est la personne qui a émis le rapport.

Autrefois, dans une armée, un acte d'une bravoure particulière était récompensé par le titre de Kha-Khan. Ce n'était pas un grade. La personne restait ce qu'elle était ; **mais** ce titre lui permettait d'échapper dix fois à la peine de mort si, dans le futur, elle commettait quelque chose de mal. C'était ça, un Kha-Khan.

C'est ce que sont les Membres du Personnel qui produisent et qui ont de hautes statistiques : des Kha-Khan. Ils peuvent s'en tirer avec un meurtre sans que l'Éthique ne lève le petit doigt.

La règle générale, pour le Membre du Personnel qui a des statistiques médiocres, c'est simplement l'Éthique de routine avec audiences ou cours d'Éthique, s'il a commis trop de fautes. Celui qui a de basses statistiques a une cour d'Éthique au moindre éternement.

L'Éthique ne doit employer toute la discipline de l'organisation qu'en s'appuyant sur la statistique de production du Membre du Personnel concerné.



Et l'Éthique doit reconnaître un Kha-Khan lorsqu'elle en voit un et déchirer tout mauvais rapport d'Éthique sur la personne avec un bâillement.

Pour le Membre du Personnel, cela signifie : si tu fais ton travail, tu es protégé par l'Éthique. Et si tu n'es pas protégé par l'Éthique et que tes statistiques sont hautes, envoie-moi un câble.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
BULLETIN DU HCO DU 27 MAI 1960  
Publication II

BPI  
MA (Pas en 1<sup>ère</sup> place mais  
article de 2<sup>ème</sup> place)

## LETTRE À UN SCIENTOLOGUE

Cher Scientologue,

Pendant dix longues années, j'ai eu à porter de nombreux Chapeaux. Parmi ces Chapeaux se trouve un Chapeau d'Éthique que j'ai du utiliser pour protéger, souvent avec peu de soutien la bonne réputation et les standards de conduite de la Dianétique et de la Scientologie.

Pour le moins que l'on puisse dire, le Chapeau et les actions nécessaires à la contre-attaque et à la défense m'ont été désagréables. Et dans ce domaine je demande humblement votre aide.

Nous avons les réponses aujourd'hui quant au pourquoi des « squirrels ». Nous connaissons les raisons de leurs Actes Néfastes contre la Dianétique et la Scientologie. Techniquement, avec les Actes Néfastes retenues et le phénomène de l'aide non seulement nous les comprenons mais nous pouvons aussi remettre en place leurs sentiments d'insécurité et de haine et ce, tout à leur avantage.

Pourriez-vous m'aider pour cela ? Il doit vous être évident à présent après ces dix longues années que s'il devait y avoir une quelconque malhonnêteté ou mensonge, une trahison ou un manque de sincérité de ma part ou de la part du personnel des organisations, nous aurions depuis longtemps disparu. Les rumeurs que certaines personnes déséquilibrées font circuler n'ont pas d'autre résultat que de nous faire travailler plus dur, moi-même ainsi que des braves gens partout.

En dix années consécutives vous devriez avoir suffisamment de preuves pour savoir que je resterai à mon poste et que je ferai mon travail et surmonterai les barrières, qu'elles soient techniques, administratives, d'organisation ou externes d'une manière ou d'une autre.

Je n'aime pas les punitions les disputes et l'enthêta tout comme n'importe lequel d'entre vous. Quelquefois, il m'est arrivé de ne pas bien manier ces choses, mais j'ai essayé de faire mon travail du mieux que je le pouvais, ici sur une terre boueuse.

Aujourd'hui, rien ne peut nous détruire, nous ou notre travail. Je n'ai pas de craintes pour notre avenir et je sais ce que nous pouvons faire. Vous avez à votre disposition la Technologie nécessaire pour manier les colporteurs de rumeurs, les personnes non Éthiques et les enturbulateurs. Vous pouvez m'aider en les maniant et en les envoyant à de bons auditeurs, de préférence à un HGC et en les empêchant de bouleverser d'autres personnes et de faire obstacle à notre tâche. La victoire est si facile maintenant qu'elle est à portée de main.

Quel échec croyez-vous que je ressente lorsqu'on me demande d'annuler un certificat ? Avec toute cette richesse et toute cette vérité devant elle une telle personne ne s'en accorde aucune partie et meurt de soif un verre d'eau à la main.

Et pourtant une partie de ce fardeau est vôtre. Lorsqu'un auditeur oublie son auditing personnel et qu'il audite alors qu'il n'est pas Clair, pourquoi est-ce que le public lui permet de craquer ? Pourquoi est-ce que ses amis et associés n'ont pas suffisamment pensé à lui et ne l'ont pas obligé à recevoir du processing d'une source sûre ? Pourquoi attendent-ils alors qu'il est déjà surchargé de travail, qu'il émerge d'une crise émotionnelle les nerfs complètement à vif haïssant tout le monde avant de lui proposer du processing ?

La Mise au Clair des Cadres, des auditeurs, des gens de Scientologie est votre travail maintenant. Lorsque vous entendez dire que quelqu'un « tourne mal », qu'il s'en va, fou furieux et en rage contre nous tous, n'allez pas l'abriter et sympathiser avec lui – vous le tueriez. Faites-le aller au HGC le plus proche ou un auditeur ayant de l'altitude par rapport à lui pour lui tirer ses Actes Néfastes et pour que son aptitude à aider soit augmentée.

Il y a des milliers d'auditeurs dans le monde. Il y en a peu qui soient Clairs. Une fois ou deux fois par an parmi eux, l'un se retourne contre nous. Les rumeurs circulent à toute vitesse. Les gens se posent des questions. On hausse les sourcils. Pourquoi ? Dans quelques années ils seront Clairs. Ils viennent tout juste de commencer le projet. À présent, ils ne le sont pas. Au lieu de rester là à ne rien comprendre, en se demandant si de tels racontars sont vrais et même en les croyant, pourquoi n'êtes vous pas efficace ? La personne qui fait du mal et qui dit des choses qui ne sont pas vraies a besoin d'aide. Le moins que vous puissiez faire est de pousser une telle personne ou de la forcer à aller dans un HGC où une audition supervisée (et pas de l'audition gnan-gnan) la remettra de nouveau sur les rails pour rendre sa vie de nouveau brillante.

Mes lignes sont lourdement chargées. Mes journées sont longues. À ces différents Chapeaux, devons-nous ajouter aussi mon Chapeau d'Éthique ?

Une percée a été faite ici au printemps 1960 qui est plus importante que les O/Ws (ou Actes néfastes/Retenues NdT). Nous mettons les gens au Clair rapidement dans les HGCs. Cela vient juste de commencer. Mais cela n'arrive pas encore aux auditeurs à l'extérieur et cela ne leur arrivera pas pour quelque temps encore. En attendant dois-je continuer à minimiser les dégâts faits par des gens qui non seulement ne sont pas Clairs mais qui en plus sont tout à fait effondrés ?

Vous pourriez m'aider en poussant ces gens-là vers de l'audition, en comprenant le pourquoi de ces rumeurs et de ces haines et en les faisant se faire auditer. Et vous pouvez aider en insistant pour que les Scientologues bien connus se fassent auditer régulièrement par des auditeurs compétents dans un HGC (non par un quelconque « ami » qui donnera de l'audition gnan-gnan) jusqu'à ce qu'ils soient vraiment Clairs. J'ai moi-même reçu des dizaines d'heures de processing depuis l'automne dernier. Si je pouvais être plus Clair que je ne le suis, alors où en est le cas des autres Scientologues ?

Vous pourriez alléger mes lignes et faire en sorte que j'aie le cœur plus léger si vous partagiez ce fardeau ne serait-ce qu'un peu. Tenez les publics scientologues jusqu'à ce qu'il soient tous Clair.

Bien, je suis certain que vous m'aidez pour cela, et que vous me laisserez travailler à une tâche plus étendue, je souhaite fêter l'occasion en annonçant la restauration simplement complète de tous les certificats et récompenses jamais annulés depuis 1950. Ils sont tous valides de nouveau. Allons-y de nouveau. Au travail.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor ; East Grinstead ; Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 10 JUIN 1960

REPUBLIÉE LE 26 OCTOBRE 1980

(Publiée à l'origine sous forme de Bulletin du HCO, même date, même titre.)

ARTICLE DE MAGAZINE

## CE QUE NOUS ATTENDONS D'UN SCIENTOLOGUE

Lorsque nous avons débuté, nous avons hérité d'un grand nombre d'idées fausses cachées au sein de la société, si profondément incrustées qu'elles paraissaient justes. La phrase : « Tout le monde sait que... » constitue la mort du progrès, car elle contient des mensonges non vérifiés qui plongent dans la désolation les plus intelligents. La phrase : « Tout le monde sait que l'Homme est méchant » n'était que l'une des nombreuses choses que nous avons trouvées, dénoncées et éliminées du champ de nos connaissances.

Cependant, parmi les choses qu'on attend d'un Scientologue, nous avons hérité d'une erreur que nous avons traînée avec nous pendant dix ans. La voici : « Tout le monde sait que les gens spécialisés dans une science accrochent une plaquette à sa porte, s'ils sont professionnels, exercent en privé. »

Eh bien écoutez. Sigmund Freud a développé la psychanalyse en 1894. Tout ceux qui l'étudiaient étaient censés ouvrir un cabinet et se mettre à exercer. Il a fallu un demi-siècle pour que la psychanalyse soit connue de tout le monde. Pourtant, comment a-t-elle pu échouer ? Sa doctrine était que si vous êtes libéré sexuellement, vous serez heureux.

Le psychanalyste suivait l'exemple du toubib de son époque. Si vous étiez capable de soigner, vous étiez un médecin dans votre cabinet.

Eh bien j'ai bien peur que beaucoup d'entre nous aient pris cela pour argent comptant. Si nous étions entraînés professionnellement en Scientologie, nous ouvririons notre propre cabinet et nous mettrions à exercer. Malgré tout le respect que mérite un Scientologue qui exerce de façon professionnelle (ce qu'il a absolument le droit de faire), ce n'est pas une idée juste. C'est une idée empruntée. Elle est aussi vieille que les sorciers guérisseurs.

Un Scientologue est un être qui se tient trois pieds derrière la tête de la société. Et la société fonctionne sur huit Dynamiques, pas dans une chambre de malade. Certains d'entre nous deviennent bien sûr des praticiens professionnels. Mais un Scientologue professionnel est un Scientologue qui se sert de la Scientologie de façon experte dans n'importe quel domaine de la société et à n'importe quel niveau de la société.

Une épouse dont le niveau de compétence en Scientologie n'est pas celui d'un professionnel ne pourrait pas s'attendre à s'occuper de toute une famille avec succès, à maintenir l'ordre dans son voisinage et à bien entretenir sa famille. Un contremaître ne pourrait pas diriger ses équipes de façon vraiment efficace sans des aptitudes de professionnel en Scientologie. L'assistant personnel du directeur de corporation serait incapable d'effectuer

un travail totalement efficace s'il n'était pas un Scientologue professionnel. Le président d'une corporation qui n'a pas de certificat échouera un de ces jours. Et le gouvernement d'un pays s'écroulerait en morceaux s'il ne connaissait pas la Scientologie d'un point de vue professionnel.

Comment ces gens peuvent-ils se débrouiller dans la vie s'ils ne possèdent pas une connaissance experte de la façon de se débrouiller dans la vie.

Eh bien nous n'attendons pas de chaque individu dans le monde qu'il devienne un auditeur entraîné. Mais nous attendons de ceux qui sont à la tête du monde qu'ils connaissent la façon de le faire tourner.

Un Scientologue entraîné n'est pas un docteur. C'est quelqu'un qui a une connaissance spéciale de la façon de se débrouiller dans la vie.

Nous avons en Scientologie des tas de lettres de succès personnelles. Ils commencent par rencontrer un livre et s'épanouissent quand la touche professionnelle entre en jeu. Ces gens, qu'il s'agisse de petites gens ou qu'il s'agisse de gens plus importants, se frayent un chemin dans des compagnies, des sociétés, avec la Scientologie, puis prennent le contrôle du secteur. Ils réussissent bien au-delà de leurs espérances. Et chaque fois que l'un de nous se fait son chemin de cette manière, nous gagnons tous parce que le monde se rapproche d'un monde plus sain d'esprit et plus honnête.

Les usines, les commerces, les foyers, le voisinage, ce sont là les secteurs où nous voulons des Scientologues entraînés. Comme ça, nous sommes sur les lignes de communication actives et toujours saines du monde.

Certains d'entre nous ont besoin de diriger des centres et des écoles, simplement pour donner des services au reste d'entre nous quand c'est nécessaire. Il faut que l'entraînement au niveau professionnel continue. Il faut en maintenir la qualité. Il faut donner des services et de la communication. C'est pour cette raison que nous avons des organisations centrales sur tous les continents et des HCOs. Mais si nous évitons les lignes de comm vivantes du monde et que nous agissons comme des docteurs, nous ne gagnerons pas assez vite en tant que groupe.

N'importe quel Scientologue entraîné peut gagner et réussir dans la société. Un Q.I. plus élevé, une connaissance de la vie, une attitude droite. Muni de tout cela, il lui est facile d'améliorer sa position sociale ou sa position du point de vue carrière, d'obtenir un salaire plus élevé, d'exercer une influence personnelle plus large. Cela, nous savons que nous pouvons le faire ; nous l'avons fait si souvent ; alors améliorons cette aptitude.

Auditez les gens pendant les week-ends, dirigez un co-audit certains soirs de la semaine à la maison, mais allez sur les lignes actives du monde et faites sentir votre présence.

Pour cela, il faut un entraînement complet. Cela s'est fait par la voie de nos livres uniquement, mais pas toujours bien. Pour faire un Scientologue cela demande un entraînement à la dure dans une Académie ; alors ne vous lancez pas à moitié armé.

Et cessez de vous confondre en excuses parce que vous n'êtes pas « auditeur à plein temps ». Nous sommes les auditeurs du monde, pas les auditeurs d'une poignée de malades.

Nous ne sommes pas des docteurs. Nous sommes les dépanneurs du monde. Lorsque nous faisons gagner une compagnie, le monde entier gagne. Lorsque nous faisons gagner un voisin, nous gagnons tous.



Un Scientologue à plein temps rend la vie meilleure, où qu'il soit. Et ça c'est une activité assez professionnelle pour n'importe qui.

Qu'attendons-nous de vous ? Que vous deveniez le meilleur Scientologue qui soit et que vous vous mettiez sur les lignes de comm du monde et apportiez un grand gain là où cela compte. Nous n'attendons pas de vous que vous ouvriez un cabinet et que vous exerciez en privé. Nous vous respecterons si vous le faites. Mais nous vous respecterons tout autant et même plus si vous vous entraînez pour devenir professionnel et que vous allez dans le monde actif, le monde de la vie, et que vous y prenez de l'expansion.

Cherchez à toucher les points clés par n'importe quel moyen ; la directrice du club féminin ; le directeur du personnel d'une compagnie ; le leader d'un bon orchestre ; le secrétaire du président ; le conseiller du syndicat ; n'importe quel point clé. Gagnez bien votre vie avec ça, conduisez une bonne voiture, mais faites votre travail, maniez et améliorez les gens que vous rencontrez, et créez une meilleure planète.

Et cessez de faire une tête de chien battu parce que vous « n'auditez pas à plein temps ». Personne ne vous demande de le faire.

Certains d'entre nous maintiendront des Centres pour répondre à vos besoins ; certains d'entre nous fourniront des munitions et des livres. Et les autres, nous ferions mieux d'envahir avec succès toutes les activités qui existent et de faire sentir notre influence sur les lignes de comm du monde.

La Scientologie est le seul jeu sur Terre où tout le monde gagne. Alors aidons le monde à gagner.

D'ADMINISTRATION

L. RON HUBBARD  
FONDATEUR

Approuvé & accepté par le  
CONSEIL

des  
EGLISES DE SCIENTOLOGIE



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO 9 FÉVRIER 1974R  
RÉVISÉE LE 17 FÉVRIER 1980

Repolycopier

(Les révisions ne sont pas en italiques)

**ÉTHIQUE**

**CONDITION EN-DESSOUS DE TRAHISON -  
FORMULE DE CONFUSION ET DE CONFUSION AMPLIFIÉE**

(Réf. :

HCOPL 14 fév. 80      ORDRE ET DÉSORDRE)

(Cette HCOPL a été révisée parce qu'on a découvert que la Condition de Confusion peut être beaucoup plus étendue qu'elle n'était considérée précédemment et peut exiger des étapes supplémentaires pour en sortir. La Formule originelle n'est pas annulée car elle s'est avérée très efficace, mais il existe quelques étapes supplémentaires qui peuvent être nécessaires pour faire sortir complètement la personne ou la zone de la Condition.

**FORMULE DE CONFUSION**

Il y a une Condition en-dessous de Trahison. C'est la Condition de Confusion.

Dans une Condition de Confusion, l'être ou la zone seront dans un état de mouvement désordonné. Il n'y aura pas de production réelle, il n'y aura que désordre ou confusion.

Pour sortir de la confusion, on doit trouver où on est.

Vous constaterez que remonter les Conditions implique de découvrir où vous êtes en Confusion ; en Trahison, de découvrir que vous êtes ; et pour Ennemi, de découvrir qui vous êtes.

La Formule de Confusion est : DÉCOUVREZ OÙ VOUS ÊTES

(Note : Il est important que la personne qui est en Confusion clarifie la définition de Confusion, contenue dans le Dictionnaire Administratif (*Modern Management Technology Defined*). Ceci est fait avant de commencer la Formule elle-même).

Voici la Formule complémentaire de la Condition de Confusion :

1. Procédé de localisation relativement à l'endroit dans lequel vous vous trouvez.
2. Comparez l'endroit où vous vous trouvez à d'autres endroits où vous vous êtes trouvé.
3. Répétez l'étape 1.

### FORMULE DE CONFUSION AMPLIFIÉE

Là où une personne est en Confusion, et son propre MEST ou le MEST de son poste est un vrai gâchis, ou dans un état de désordre, la Formule de Confusion Amplifiée est appliquée.

La Formule de Confusion Amplifiée consiste en toutes les étapes données ci-dessus pour la Formule de Confusion, avec les suppléments suivants :

4. L'inspection complète donnée dans la HCOPL 14 fév 80, ORDRE ET DÉSORDRE, donne la liste de tous les points qu'il faut vérifier et manier pour mettre en place les bases d'organisation sur un individu ou une zone, et tous ces points sont vérifiés et maniés en tant que partie de la Formule de Confusion Amplifiée. Chaque point est vérifié et chaque maniement nécessaire pour ce point est appliqué immédiatement avant de continuer la Liste de Vérification.
5. Répétez l'étape 1 (Procédé de Localisation).

Là où une Condition de Confusion existe, on peut appliquer toutes ces étapes pour manier la Condition. Cependant, si quelqu'un avait un énorme gain sur les premières étapes et sortait de la Confusion, on ne le forcerait pas à faire toutes les autres étapes et on ne le maintiendrait pas dans la Condition alors qu'en fait il en est sorti. Cependant, il manierait les points de la HCOPL du 14 février 80, ORDRE ET DESORDRE, mais il ne faut pas utiliser cela pour laisser quelqu'un dans une Condition de Confusion et refuser de le faire accéder au niveau supérieur alors qu'il est sorti de la Condition.

Le but de la Formule est d'obtenir que quelqu'un soit localisé dans son environnement présent, sachant où il est, et où sont les choses dont il a besoin pour agir, de sorte qu'il ne soit plus dans une Condition de Confusion.

Pour quelqu'un qui est en fait dans une Condition de Confusion, cela peut être un énorme gain et cela le mettra sur le chemin de la Puissance. Ça peut être un tournant dans sa vie.

La Formule est complète quand la personne est sortie de la Confusion, sait où elle est, a établi l'ordre dans sa zone et connaît les règles de base pour opérer à partir de cette zone.

Quand ce résultat final a été obtenu, la personne sera prête pour passer au niveau supérieur et continuer à monter en passant par les autres Conditions. Le fait qu'elle n'a pas achevé toutes les étapes de la Formule ne doit pas être utilisé comme une raison pour maintenir quelqu'un en Confusion quand il est honnêtement sorti de cette Condition.

Le fait de ne pas appliquer cette Condition amène quelquefois l'assignation de Trahison dans laquelle la personne est incapable en fait de découvrir qu'elle est, et ainsi ne lui fait pas remonter les Conditions.

Il y a beaucoup plus de personnes dans cette Condition qu'on ne le croit généralement.

Or, avec la Formule amplifiée, quiconque est dans cette Condition peut vraiment sortir de la Confusion et remonter les autres Conditions.

Appliquer la Formule de Confusion pleinement et convenablement donne un appui solide pour remonter les Conditions et réellement réussir dans sa zone.

L. RON HUBBARD  
FONDATEUR



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 16 JANVIER 1966

Repolycopier  
Chapeaux des Cadres

## CONDITION DE DANGER

Les Conditions d'Opération sont : 6) Puissance, 5) Transmission de Pouvoir, 4) Affluence, 3) Normale, 2) Urgence, 1) Danger et 0) Non-Existence.

La formule de la Condition de Danger est :

1. Court-circuitez (ignorez le ou les subalternes normalement responsables de l'activité et prenez-la en charge personnellement).
2. Résolvez la situation et tout danger qu'elle comporte.
3. Assignez une Condition de Danger au secteur qui a dû être repris en main.
4. Occupez-vous du personnel au moyen d'Investigation d'Ethique et de Commission d'Enquête.
5. Réorganisez l'activité de façon que la situation ne se reproduise pas.
6. Recommandez tout règlement ferme qui permettra par la suite de détecter cette Condition et/ou d'empêcher qu'elle se reproduise.

Le Cadre supérieur présent agit, et agit conformément à la formule ci-dessus.

Une Condition de Danger est normalement assignée lorsque :

1. Une Condition d'Urgence dure depuis trop longtemps.
2. Une statistique chute très sévèrement.
3. Un Cadre supérieur se retrouve soudain à assumer le Chapeau de l'activité, parce que celle-ci est en difficulté.

## LE PERSONNEL

À l'étape 4 de la Formule de Danger, on doit faire intervenir l'Ethique pour enquêter et on doit ordonner une audience ainsi qu'une Commission d'Enquête tel qu'indiqué pour toute personne dont la négligence ou la non-exécution a entraîné la situation.

## EXEMPLES

### Exemple n° 1

Le Comité Consultatif de la Division de la Distribution n'ordonne ni ne prend jamais de mesures concrètes pour remédier à la Statistique Globale de Division, laquelle stagne à un niveau d'Urgence depuis quelque temps.

Le Secrétaire Exécutif de l'Organisation est appelé à intervenir pour prendre la situation en main, étant donné que le niveau continuellement bas de la statistique va finir par embourber l'Org et aucun conseil raisonnable de la part du Secrétaire Exécutif de l'Organisation n'a été accepté ni suivi malgré le danger continu que constitue cette Division pour l'Org.

Par conséquent, le Secrétaire Exécutif de l'Organisation agit personnellement en travaillant lui-même et 1) court-circuite le Secrétaire, 2) met en route le programme FSM, fait mettre des annonces, met un congrès au calendrier et en fait la promotion, tout cela sur une base d'urgence, le tout en court-circuitant les voies existantes, 3) fait assigner une Condition de Danger à la Division, 4) ordonne une Enquête d'Ethique sur tout le personnel de la Division et fait passer toutes les personnes dont les non-exécutions ou les Crimes en furent responsables devant une Commission d'Enquête, y compris le Secrétaire, 5) nomme du personnel et réorganise la Division de la Distribution, 6) à partir de l'Enquête d'Ethique et de la Commission d'Enquête, passe au crible toutes les Lettres de Règlement nécessaires ou les changes et les envoie au Bureau de LRH pour examen avant publication.

### Exemple n° 2

La statistique Lettres Entrantes - Lettres Sortantes fait un plongeon vertigineux (jusqu'à peut-être un cinquième de l'ancienne valeur). Le Secrétaire Régional du HCO agit immédiatement pour 1) court-circuiter toutes les lignes ; 2) faire sortir du courrier d'urgence, faire écrire des lettres aux expéditeurs, mettre un magazine dans les courriers, le tout de son propre chef, en utilisant toute personne à portée de main ; 3) exiger que les Divisions de la Dissémination et de la Distribution soient mises en Condition de Danger, et si c'est refusé, il envoie un câble à LRH ; 4) ordonner une Enquête d'Ethique par les Cadres sur toutes les zones d'outflow qui aurait la responsabilité de l'outflow de l'Org et exiger du Secrétaire Exécutif du HCO une Commission d'Enquête sur toute personne dont l'Enquête démontre la négligence ou la non-exécution des Lettres de Règlement ayant trait aux lettres et à toute sorte d'envoi de courrier, et s'il ne réussit pas à obtenir gain de cause, il envoie un câble à LRH ; 5) exiger du nouveau personnel pour les postes clés d'outflow ; 6) recommander toute politique ferme ressortant de l'Enquête et de la Commission d'Enquête au Bureau de LRH.

### Exemple n° 3

Le Secrétaire de Tech s'aperçoit tout à coup qu'il ou elle est complètement en train d'assumer le Chapeau du Directeur de l'Entraînement, et que les statistiques baissent dans ce Département malgré qu'il y ait un Directeur de l'Entraînement. Le Secrétaire de Tech a déjà tenté à maintes reprises de faire assumer son Chapeau au Directeur de l'Entraînement. Alors



le Secrétaire de Tech 1) court-circuite le Directeur de l'Entraînement, 2) manie immédiatement et personnellement l'Académie, à plein temps, pour s'occuper des étudiants, établir des horaires précis, mettre en place les Feuilles de Contrôle correctes, envoyer les étudiants lents en Cramming et ceux qui ronchonnet en Éthique, et commencer à faire terminer des cours, 3) fait assigner une Condition de Danger au Département, 4) exige que le personnel pour lequel on découvre des non-exécutions ou des Crimes fasse l'objet d'une Enquête d'Éthique et d'une Commission d'Enquête, 5) obtient un nouveau Directeur de l'Entraînement et/ou de nouveaux Superviseurs, 6) recommande toute politique ferme qui s'est avérée nécessaire d'après l'Enquête d'Éthique ou la Commission d'Enquête.

### **DIRECTEUR EXÉCUTIF**

Quand je me vois forcé d'assumer un Chapeau malgré tous mes efforts précédents pour y remédier, et que je dois ensuite m'en occuper, je suis la Formule d'Urgence.

Quand une Org se trouve dans un danger général ou qu'une situation dangereuse a surgi, je suis la Formule de la Condition de Danger.

Pour que quelque chose en arrive au point où je doive assumer le Chapeau, les statistiques concernées doivent aller mal depuis quelques temps déjà et je constate par expérience que des non-exécutions seront inévitablement découvertes ; c'est pour cela que la situation est remontée tout en haut des lignes jusqu'à moi.

Comme une Condition de Danger se résout en court-circuitant ceux qui étaient censés la régler, je court-circuite donc aussi en assignant une Condition de Danger, ce qui veut dire que la Condition est assignée non par voie hiérarchique, mais directement par une Directive du Secrétariat du Directeur Exécutif.

### **RÉSUMÉ**

Les Urgences qui se continuent sont habituellement causées par des Crimes ou des négligences et s'accompagnent toujours de non-exécution.

Une Urgence qui continue entraîne inévitablement une vraie catastrophe pour des Cadres supérieurs. Au strict minimum, ça leur donne une surcharge de travail considérable. Parfois, une Condition de Danger finit par menacer toute l'Org à moins qu'on y remédie.

Dans la société actuelle, le directeur ou le cadre ne peut pas recourir à la loi ou la culture. Des erreurs peuvent être commises ou des omissions peuvent se produire à son insu, ce qui peut en fait menacer non seulement son travail mais aussi sa personne.

Ce qu'on fait habituellement dans nos organisations est de laisser fonctionner les choses aussi longtemps qu'elles vont bien. Lorsqu'elles commencent à montrer de piètres statistiques, une Condition d'Urgence est assignée et nous en discutons habituellement avec la personne qui est à la tête de cette activité, et nous tentons de l'aider. Si la Condition continue, nous donnons un avertissement. Et, si les statistiques baissent toujours, nous transférons et trouvons quelqu'un d'autre, habituellement. Lorsqu'un Cadre supérieur découvre qu'on lui fait faire mauvaise figure du fait d'une Urgence continue à un échelon inférieur, il n'a pas

d'autre choix que d'assigner une Condition de Danger. La tête de l'activité n'est pas toujours démise de ses fonctions mais elle doit certainement faire l'objet d'une enquête. Si elle l'est de façon permanente, il faut une Commission d'Enquête pour la démettre ou la transférer.

On constatera toujours que la non-exécution de Lettres de Règlement et d'ordres ont lieu depuis quelque temps. On constatera parfois qu'il y a aussi eu des mensonges et des faux rapports. Et on constate toujours qu'il y a négligence, paresse et inattention là où les statistiques continuent de baisser.

C'est *très* mauvais d'assigner une Condition de Danger ou de court-circuiter, *à moins que* les statistiques continuent de baisser, ou qu'elles soient restées à un niveau dangereux depuis quelque temps, sans amélioration réelle.

Un Cadre supérieur a une case en moins s'il croit que des statistiques *restent* simplement à un bas niveau. Elles sont *toujours* fermement *maintenues* en bas. Les urgences ne surviennent pas parce que quelqu'un est paresseux. Les urgences sont causées activement. Il faut beaucoup de contre-efforts pour bloquer les flux d'une Org - si vous ne le croyez pas, mesurez-le donc par l'effort que *vous* exercez pour mettre les choses en route. Qu'est-ce qui pousse si fort dans le sens contraire ? Les urgences sont *causées*. Elles n'arrivent pas toutes seules. Et toute audience tenue dans une zone où les statistiques refusent tout bonnement de monter ne révélera pas seulement de la négligence mais aussi des Crimes réels.

La seule protection du Cadre supérieur est de prendre en main la mauvaise situation et de suivre la formule de la Condition de Danger.

Même si cela semble impitoyable, c'est nécessaire si l'on veut réussir un tant soit peu.

## ASSIGNATION

Seul le Conseil Consultatif, un Secrétaire Exécutif ou un Secrétaire peut assigner une Condition de Danger. Un Directeur ou un Officier peut en faire la demande pour sa Section ou son personnel.

Si quelqu'un s'est vu incorrectement assigner une Condition de Danger et ses statistiques étaient en fait hautes, cela ressortira bien sûr dans l'audience.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

[*Note* : La publication originale de cette Lettre de Règlement a omis Urgence des Conditions d'Opération dans le premier paragraphe. Urgence a été ajouté par l'HCOPL modificatrice du 8 février 1966, Publication III.]

HUBBARD COMMUNICATON OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 3 MAI 1972

Repolycopier  
Chapeaux des Cadres

IMPORTANT

N° 12 DE LA SÉRIE SUR LES CADRES

## L'ÉTHIQUE ET LES CADRES

Toute personne qui tient un poste d'encadrement (tête de Département ou au-dessus) est considérée comme un **Cadre**.

Il est ressorti d'une évaluation que la faille dans de nombreuses Orgs est le fait que les Cadres échouent à porter leur Chapeau d'Ethique et de Justice.

On a découvert que, sous les Pourquoi administratifs, il y a aussi habituellement une situation d'Ethique qui, non résolue, empêche le Pourquoi administratif de fonctionner ou de faire monter les stats.

Dans un secteur qui est downstat, un Cadre a le devoir de faire une enquête, de découvrir toute situation d'Ethique non en place et de faire en sorte qu'elle soit corrigée.

L'Ethique est quelque chose de personnel par rapport à un groupe. Les gens qui ne sont pas éthiques sont ceux qui n'ont pas l'Ethique en place chez eux-mêmes personnellement.

Le Cadre a la responsabilité de s'assurer que les gens qui se trouvent sous son autorité et dans son secteur *mettent leur Ethique personnelle en place et la maintiennent*.

On devrait rechercher toute malhonnêteté, faux rapports, une vie personnelle non Ethique, et corriger tout cela en usant de persuasion.

Quand un Cadre voit de telles choses, il doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour amener la personne à mettre son Ethique personnelle en place.

Quand un secteur est downstat, le Cadre doit tout de suite soupçonner une situation d'Ethique non en place chez un ou plusieurs Membres du Personnel, il doit faire une enquête et persuader la personne d'être plus honnête et plus Ethique et de corriger la condition d'Ethique non en place qui a été découverte.

Si cela ne se corrige pas et si la personne ou le secteur restent downstat, le Cadre doit déclarer la personne ou la zone en Danger et appliquer l'HCOPL du 9 avril 1972, LE MANIEMENT CORRECT DE LA CONDITION DE DANGER.

Si cela n'a pas corrigé cette situation, elle devient alors une affaire de Justice de groupe avec des Cours d'Ethique et des Commissions d'Enquête. Les personnes qui n'ont pas réussi à garder leur Ethique en place doivent être remplacées.

Les supérieurs d'un Cadre sont tenus de mettre cette Lettre de Règlement en vigueur et de s'en servir avec n'importe quel Cadre dont l'Éthique personnelle n'est pas en place et qui omet de l'appliquer. On constatera que ceux qui n'appliquent pas cette Lettre de Règlement sont eux-mêmes impliqués dans certaines malhonnêtetés ou situations d'Éthique non en place.

**Il est vital qu'une Organisation soit Éthique pour qu'elle soit forte et efficace.**

**La zone où une conduite Éthique importe le plus dans une Organisation est à la tête ou près de la tête.**

Un manquement à l'Éthique, au sommet ou juste en dessous, peut détruire une organisation et la rendre downstat.

Il en existe de nombreux exemples dans l'histoire.

**Par conséquent, la règle est qu'un Cadre doit maintenir l'Éthique sur lui-même et sur ceux en dessous de lui, ou bien faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'une Commission d'Enquête, et être enlevé de toute position d'autorité, et on doit trouver quelqu'un qui est lui-même Éthique et capable de maintenir en place l'Éthique de ceux qui sont sous ses ordres.**

Dans un tel cas, le chef d'accusation pour un Cadre ou un Membre du Personnel est : **Manquement au maintien ou au fait de montrer des standards d'Éthique élevés.**

De telles infractions sont composées de :

1. **Malhonnêteté ;**
2. L'emploi de fausses déclarations pour dissimuler une situation ;
3. Donner d'une situation une description différente de la réalité pour dissimuler des crimes et échapper aux mesures disciplinaires ;
4. Liaisons et pratiques irrégulières de 2D ;
5. Dépendance envers l'alcool ou la drogue ;
6. Encourager l'Éthique non en place ;
7. Fermer les yeux sur une situation d'Éthique non en place chez soi ou chez d'autres, ou ne pas la résoudre avec efficacité, quand on est un responsable, un officier ou un Cadre.

## TECHNIQUE

Les gens qui ont des Retenues d'Éthique non en place sont incapables de voir. Cela est prouvé par le brillant retour de perception de l'environnement chez les gens qui sont audités efficacement et longuement sur de tels procédés.

Ces gens cherchent également à placer là un faux environnement, et ils perçoivent vraiment un faux environnement.

Les gens dont le niveau d'Éthique est bas vont enturbuler un groupe et le mettre dans tous ses états, étant donné qu'ils cherchent à justifier leurs Actes Néfastes contre le groupe. Et cela mène à davantage d'Actes Néfastes.

Les gens avec une Éthique non en place se retrouvent rapidement en Trahison par rapport au groupe.

Une personne dont l'Éthique a fait défaut pendant une longue période se retrouve « hors-valence ». Elle n'est « pas elle-même ».

Seuls ceux qui sont **honnêtes** avec eux-mêmes et avec les autres parviennent au bonheur.

Un groupe ne prospère que lorsque chacun de ses membres a son Éthique personnelle en place.

Même une personne PTS (une Source Potentielle d'Ennuis) a dû se comporter de manière non-Éthique envers la Personne Suppressive à laquelle elle est liée pour être devenue PTS en premier lieu.

Les gens physiquement malades sont PTS et n'ont pas leur Éthique en place à l'égard de la personne ou de la chose dont ils sont PTS !

---

Par conséquent, pour qu'un groupe soit heureux et se porte bien, pour qu'il prospère et qu'il dure, il faut que chacun de ses membres ait son éthique personnelle en place.

Il revient au Cadre ou à l'Officier de veiller à ce qu'il en soit ainsi et de FAIRE les actions nécessaires pour que cela se concrétise et que le groupe devienne un groupe Éthique.

---

## ÉTAPES EFFECTUÉES PAR UN CADRE OU UN OFFICIER POUR METTRE L'ÉTHIQUE EN PLACE SUR UN MEMBRE DU PERSONNEL.

### ÉTAPE 1

Informez-le personnellement qu'il est dans une Condition de Danger à cause d'actions ou d'omissions, à cause de statistiques en baisse, de faux rapports, d'absences, de 2D ou quelles que soient les circonstances.

Il se trouve en fait **en** Danger parce que tôt ou tard, quelqu'un va agir pour le descendre.

Il se peut qu'il se trouve déjà dans quelque autre assignation de Condition.

Mais cela est entre vous et lui.

**Il est en Danger, parce qu'il vous faut le court-circuiter pour mettre son Éthique en place, chose qu'il devrait faire lui-même.**

S'il coopère, qu'il termine ce Rundown et que ça se finit bien, vous l'aidez.

S'il ne coopère pas, il vous faudra recourir aux procédures de Justice de groupe.

C'est là sa chance de mettre l'Éthique en place sur lui-même, avec votre aide, avant qu'il ne s'écroule vraiment.

Lorsqu'il accepte ce fait, l'étape 1 est faite. Passez à l'étape 2.

## ÉTAPE 2

On met l'Éthique en place chez la personne au moyen de définitions.

**Faites en sorte que les définitions soient pleinement comprises.**

La personne dont on s'occupe doit recevoir une Méthode 4 de Clarification de Mots sur tous les mots suivants, ainsi que les mots dans leurs définitions.

« **Ethique** : L'étude de la nature générale de la morale (Morale : [nom] *les principes de la bonne et de la mauvaise conduite*) et des choix moraux spécifiques que doit faire l'individu dans sa relation avec les autres. »

« Les règles ou les normes qui gouvernent la conduite des membres d'une profession. »

« **Justice** : 1) Droiture morale ; équité. 2) Honneur, justesse. 3) Raison. 4) Juste traitement : récompense ou traitement dû. 5) *L'administration et la procédure de la loi.* »

« **Faux** : Contraire aux faits ou à la vérité ; sans fondement ; incorrect. Dénué de sens ou de sincérité ; trompeur. Ne tenant pas sa parole ; fourbe. Qui ressemble et qui est identifié à une entité similaire ou apparentée. »

« **Malhonnête** : Disposé à mentir, à tricher, à escroquer ou à tromper. »

« **Prétexte** : Une fausse raison ou une excuse ; une simple apparence sans réalité. »

« **Trahir** : Être déloyal ou sans foi à l'égard de. »

« **Ethique non en place** : Une action ou une situation dans laquelle un individu est impliqué et qui est contraire aux idéaux et aux meilleurs intérêts de son groupe. Un acte ou une situation ou une relation qui va à l'encontre des normes Éthiques, des codes ou des idéaux du groupe ou d'autres membres du groupe. Un acte omis ou commis par un individu, acte qui pourrait réduire ou qui a réduit l'efficacité générale d'un groupe ou de ses autres membres. Un acte omis ou commis qui empêche le bien-être général d'un groupe ou l'empêche d'atteindre ses buts. »

Ne passez pas à l'étape 3, tant que tous les mots ci-dessus n'ont pas été clarifiés en Méthode 4 de Clarification de Mots.

## ÉTAPE 3

Demandez à la personne dans quelle situation d'Éthique non en place elle est impliquée.

Il se peut que la personne passe un certain temps à y réfléchir, ou il se peut qu'elle la refoule, et qu'elle ait peur de la dire par crainte des conséquences. Rassurez-la sur le fait que vous essayez simplement de l'aider.

Peut-être l'avait-elle mentionnée au cours d'une séance, mais elle ne l'a pas étiquetée en tant qu'Éthique non en place. Encouragez-la doucement à aller jusqu'au bout.

Si son comportement et ses actions sont médiocres ou downstat, elle sera capable de trouver à coup sûr une situation personnelle d'Éthique non en place.

Il arrive parfois que la personne soit secrètement PTS et qu'elle soit en relation avec une chose, une personne ou un groupe antagoniste ou suppressif. Dans un tel cas, elle va faire des montagnes russes, en tant que cas ou à son poste, ou bien elle aura des accidents, ou sera fréquemment malade. (Voir la Tech PTS pour des références sur le sujet et pour une résolution future de la situation, la PL du 3 avril 1972 [Revised], LE MANIEMENT CORRECT DE LA CONDITION DE DANGER, mais continuez l'action en suivant ces étapes.)

Parfois, la personne se contente de faire du PR (elle se vante et refuse de se mettre à table). Dans ce cas, il faut une séance d'audition.

Si la personne se met à faire de l'auto-Listing, faites-la auditer d'après l'HCOB du 20 avril 1972 II, n° 78 de la Série du C/S, LA CORRECTION DES ERREURS DANS LE PRODUIT, L'OBJECTIF, LE POURQUOI ET LA CLARIFICATION DE MOTS, qui donne la procédure pour la séance d'audition. Une personne peut se retrouver dans tous ses états à cause d'un item incorrect. C'est facile à réparer mais il faut le réparer si cela se produit.

En utilisant la Communication Réciproque ou par n'importe quel moyen ou réparation, menez cette étape 3 jusqu'à une situation d'Éthique non en place bien définie, clairement formulée. Si un contretemps vous empêche de terminer sur-le-champ, n'oubliez pas de continuer plus tard. Si c'est effectué correctement, de Bons Indicateurs seront présents.

#### ÉTAPE 4

Amener la personne à trouver en quoi la situation d'Éthique non en place dans laquelle elle se trouve constituerait une Trahison par rapport au groupe ou la rendrait déloyale par rapport au groupe ou aux idéaux du groupe.

Ne la culpabilisez pas. Contentez-vous de l'aider à voir cela par elle-même.

Quand elle a bien vu cela et l'a entièrement compris, passez à l'étape suivante.

#### ÉTAPE 5

La personne est désormais prête à appliquer la **Formule de Danger de Première Dynamique** à elle-même.

Donnez-lui cette formule et expliquez-la-lui.

#### FORMULE DE PREMIÈRE DYNAMIQUE

La formule est convertie pour la Première Dynamique à :

1<sup>re</sup> 1 : Laissez tomber vos habitudes ou vos actions coutumières ;

- 1<sup>re</sup> 2 : Réglez la situation et tout danger qu'elle comporte ;
- 1<sup>re</sup> 3 : Assignez-vous une Condition de Danger ;
- 1<sup>re</sup> 4 : Mettez votre *Ethique personnelle* en place en découvrant, dans ce que vous faites, ce qui est de l'Éthique non en place, et usez d'autodiscipline pour le rectifier, et devenir honnête et droit ;
- 1<sup>re</sup> 5 : Réorganisez votre vie de façon à ce que cette situation dangereuse ne vous arrive pas continuellement ;
- 1<sup>re</sup> 6 : Formulez et adoptez une politique ferme qui permettra dorénavant de détecter la même situation et qui l'empêchera de se reproduire continuellement.

Maintenant, en général, la personne est déjà impliquée dans une autre situation de *groupe*, comme des statistiques basses, ou des produits-Actes Néfastes, ou une mauvaise apparence ou des Conditions basses, des Courts d'Éthique, des Commissions d'Enquête pour une chose ou une autre.

Peu importe dans quelle autre condition elle se trouvait. En ce qui vous concerne, elle est en *Danger*.

Par conséquent, les points 1<sup>re</sup> 1 et 1<sup>re</sup> 2 ci-dessus s'appliquent à la situation de *groupe* dans laquelle elle se trouve.

Elle doit s'assigner *elle-même* une Condition de Danger, étant donné qu'elle reconnaît maintenant qu'elle s'est elle-même mise en danger.

Le point 1<sup>re</sup> 4 a été commencé par ce Rundown.

C'est à elle d'achever le point 1<sup>re</sup> 4 en appliquant les données des étapes 2 et 3. Elle doit faire preuve d'autodiscipline pour corriger sa propre situation d'Éthique non en place et en faire quelque chose d'honnête et de droit, pour elle-même et pour le groupe.

Le point 1<sup>re</sup> 5 va de soi. Si elle ne le fait pas, elle va simplement s'écrouler de nouveau.

Point 1<sup>re</sup> 6. En formulant et en adoptant une politique ferme, il doit être certain qu'elle s'aligne avec les efforts du groupe.

Une fois qu'elle a résolu tout cela et qu'elle l'a **démontré dans la vie**, elle a terminé le Rundown de Danger personnel.

Elle peut alors s'assigner Urgence et suivre la formule d'Urgence (HCOPL du 23 septembre 1967, LA FORMULE POUR UN NOUVEAU POSTE, LES FORMULES DES CONDITIONS, Volume 0 de l'OEC, « Urgence »).

## ÉTAPE 6

Passez la personne en revue, ses statistiques, son apparence et sa vie personnelle.

Assurez-vous que les étapes ci-dessus et l'Éthique non en place découverte étaient bien tout, que l'on n'a pas découvert d'item incorrect, que la personne n'est pas PTS.



Remédiez à ce que vous trouvez. Mais si vous découvrez que la personne ne s'est pas améliorée et qu'elle a tout envoyé promener, vous devez maintenant prendre le point de vue du groupe et administrer la Justice du groupe.

À ce moment-là, vous cessez de protéger la personne, parce qu'elle a eu sa chance et que, apparemment, elle fait partie de ces gens qui dépendent des autres pour maintenir leur Ethique en place et qui sont incapables de le faire par eux-mêmes. Donc dès lors, usez des procédures de Justice du groupe.

Si la personne a réussi et qu'elle ne s'est pas cassé la figure et qu'elle est en train de remonter, **que c'est prouvé par des stats honnêtes et la Condition de son poste**, vous avez remporté une belle victoire et les choses iront beaucoup, beaucoup mieux.

Et ça, c'est une victoire pour tout le monde.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 4 AVRIL 1972  
PUBLICATION I

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°14*

## ÉTHIQUE

Le niveau normal d'une Org non chapeauté, Dev-T et qui ne produit pas est un niveau d'Éthique non en place.

La raison pour laquelle vous voyez tant d'actions d'Éthique dures se produire (ou bien des situations où des actions d'Éthique dures devraient se produire, même si ce n'est pas le cas) dans une telle Org, c'est qu'elle a ses flux d'échange embrouillés.

Il est important de connaître ce fait, car on peut parfois, en se servant de ce seul facteur, remettre d'aplomb des personnes de la zone dont l'Éthique n'est pas en place.

## CRIMINALITÉ

À moins que nous ne voulions continuer à vivre dans un lointain nulle part, certains états de faits doivent être confrontés.

Une inaptitude à confronter le mal conduit les gens à le négliger ou à ne pas en tenir compte ou à ne pas le voir du tout.

Inversement, il peut y avoir un type de personne qui, comme un prêcheur d'antan, ne voit que le mal partout et, prenant peut-être ce qu'il a dans le coeur comme modèle, croit que tous les hommes sont malveillants.

L'homme, néanmoins (comme vous pouvez le lire dans le HCOB du 28 novembre 1970, n° 22 de la Série du C/S, LA PSYCHOSE), est fondamentalement bon. Quand il suit le chemin du mal, il essaie de se restreindre et provoque son effondrement.

Le Tableau d'Evaluation Humaine dans *Science de la Survie* était assez vrai. Et on peut également trouver de telles personnes d'après l'Oxford Capacity Analysis, lorsque le graphique est bas et bien en dessous de la ligne centrale sur la droite.

L'audition peut évidemment venir à bout de ce genre de choses, mais l'ESTO ne compte pas là-dessus pour résoudre ses problèmes de personnel. Les actions criminelles proviennent de telles personnes, à moins qu'on ne les empêche de commettre un acte malveillant en utilisant plus de contrainte venant de l'extérieur qu'elles n'ont de pression de l'intérieur pour le commettre.

Dans la plupart des cas, c'est précisément une telle inégalité de pressions qui réprime la criminalité.

Si vous n'avez aucune Présence Ethique dans une Org, alors la criminalité montre son nez.

De telles personnes mentent plutôt que d'être amenées à confronter. Elles font de faux rapports (elles utilisent même le « PR », ce qui signifie Relations Publiques, pour dissimuler) et dans notre jargon, « PR » veut dire interposer un tas de faux rapports pour servir d'écran de fumée à la paresse ou aux mauvaises actions.

À moins que vous ne mettiez l'Éthique en place, vous ne mettrez jamais la Tech en place. Si vous ne pouvez pas mettre la Tech en place, vous ne mettrez pas l'Admin en place.

Ainsi, le manque d'Éthique permet à l'impulsion criminelle d'avoir le champ libre.

Oui, on pourrait en venir à bout avec la Tech. Mais pour avoir de l'argent, vous devez avoir l'Admin en place.

À moins qu'il n'y ait de l'Éthique et des moyens de la mettre en place, peu importe combien cela peut sembler désagréable, vous ne mettrez jamais la Tech et l'Admin en place.

Bien sûr, il y a toujours l'éventualité d'une injustice, mais on y a paré. (Voir la HCOPL du 24 février 1972 I, INJUSTICE.)

Quand ce sont des mains criminelles qui appliquent l'Éthique (comme cela arrive dans certains gouvernements), cela peut devenir passablement sinistre.

Mais là encore, l'Éthique sert à réprimer un massacre pur et simple.

Ne pas venir à bout de la criminalité peut nous rendre tout aussi coupables des crimes qui en ont résulté que si on les avait commis !

Donc la criminalité est un facteur dont il faut venir à bout.

On en vient à bout de façon standard au moyen des HCOPLs de base sur l'Éthique et du système de l'Officier d'Éthique.

## ÉCHANGE

Un Membre du Personnel qui n'est pas vraiment criminel ou psychotique, mais qui n'est pas chapeauté et qui ne produit pas, peut être rendu criminel.

Cela l'ajoute aux rangs des criminels. Le système d'Éthique s'applique aussi à lui.

Néanmoins, il y a quelque chose qu'un ESTO peut faire pour cela et qui est vraiment de la Tech d'ESTO.

Cela se situe dans le domaine de l'échange.

Si vous vous rappelez votre clarification du produit, vous verrez que l'échange, c'est quelque chose pour quelque chose.

L'échange criminel, c'est rien de la part du criminel pour quelque chose de la part d'un autre.

Qu'il utilise le vol, la menace ou la fraude, le raisonnement criminel vise à obtenir quelque chose sans rien produire. C'est évident.

Un Membre du Personnel peut se laisser entraîner à penser dans ce sens si :

**On lui permet de recevoir sans qu'il contribue.**

À propos, cela donne la clé de la vieille énigme des philosophes en rapport à « ce qui est bien et ce qui est mal ».

L'**honnêteté** est la route vers la **santé d'esprit**. Vous pouvez prouver cela et vous le prouvez chaque fois que vous amenez quelqu'un à aller bien en lui « tirant ses retenues ». Les déments ne sont qu'une masse bouillonnante d'Actes Néfastes et de Retenues.

Et ce sont des gens physiquement très malades.

Quand vous permettez à quelqu'un d'être malhonnête, vous le préparez à devenir physiquement malade et malheureux.

L'Éthique traditionnelle de l'Organisation Maritime a étiqueté la non-exécution « risque » et le faux rapport « doute ».

Et c'est assez vrai.

Quand vous permettez à quelqu'un de ne rien donner en échange de quelque chose, vous encouragez en fait la criminalité.

Ne soyez pas surpris que les quartiers d'assistés soient pleins de vols et de meurtres.

Les gens qui s'y trouvent ne donnent rien en échange de quelque chose.

Quand l'échange n'est pas en place, tout l'équilibre social disparaît.

Chaque fois qu'une Org a donné une bourse complète, cela s'est terminé par un gâchis.

Quand vous embauchez un pc professionnel qui ne fait que rester assis là avec des gestes mous pendant que des gens l'auditent et lui apportent leur contribution, **ne soyez pas surpris s'il devient de plus en plus malade**.

Il ne fournit aucune contribution en retour et il se retrouve submergé ! D'une manière similaire, si vous empêchez activement quelqu'un de contribuer en retour, vous pourriez aussi le mettre en rupture d'ARC et le rendre malade.

C'est l'**échange** qui maintient l'inflow (flux de rentrée) et l'outflow (flux de sortie) qui donne à la personne de l'espace autour d'elle et tient le bank éloigné.

Ces flux d'échange peuvent être déséquilibrés de nombreuses façons.

Ce n'est pas que ce qui sort doit être pareil que ce qui rentre. L'égalité des quantités ne constitue pas un facteur. Qui peut mesurer la faveur d'autrui ou l'amitié ? Qui peut réellement calculer la valeur qu'il y a à sauver un être de la mort à chaque vie ?

Qui peut mesurer la récompense qu'est la fierté d'un travail bien fait, ou des éloges ?

Car toutes ces choses ont des valeurs différentes pour des personnes différentes.

Dans le monde matériel, la personne dont le facteur échange n'est pas en place peut penser qu'il « fait de l'argent ». Seul un gouvernement ou un faux-monnayeur « fait de l'argent ». Il faut produire quelque chose à échanger contre de l'argent.

Là, tout de suite, le facteur échange n'est pas en place.

S'il ne donne rien en retour pour ce qu'il reçoit, l'argent ne lui appartient pas.

En faisant clarifier leur produit à un grand nombre de personnes, il a été trouvé que certains considéraient que leur nourriture, leurs habits, leur lit et leurs allocations n'étaient pas à eux du fait qu'ils produisaient. Ils étaient à eux « uniquement parce qu'ils étaient là ». Cette « logique » bizarre dissimulait le fait que ces personnes produisaient peu ou pas du tout à leur poste. Cependant elles étaient les premières à hurler quand elles ne recevaient pas de l'audition, de la Tech ou des cours onéreux (pour l'Org) !

Ainsi une telle personne, si elle n'est pas chapeauté ou si on ne la fait pas produire, tombera malade.

Il est intéressant de voir que lorsqu'une personne devient productive, son moral s'améliore.

Inversement, il devrait être plutôt évident pour vous qu'une personne qui ne produit pas devient mentalement ou physiquement malade. Car son facteur échange n'est pas en place.

Ainsi, quand vous récompensez une personne qui a de basses statistiques, non seulement vous privez les personnes qui ont de hautes statistiques, mais vous faites également s'effondrer la personne ayant de basses statistiques.

Je ne pense pas que les États providence ont autre chose en tête !

Les émeutes de l'ancienne cité de Rome ont été causées par ces facteurs. Là-bas, ils donnaient du pain et des jeux à une population qui a fini par devenir si sauvage qu'elle ne pouvait se réjouir que de torture et de morts horribles dans l'arène ! Une grande partie de ce déséquilibre de l'échange provient de la psychologie pour enfant, dans laquelle l'enfant ne contribue à rien et on ne lui permet pas de contribuer à quoi que ce soit.

C'est cela qui tout d'abord le submerge de sentiments d'obligations envers ses parents, et ensuite éclate en révolte totale lors de son adolescence.

Les enfants à qui on permet de contribuer (non pas comme quelque chose de mignon à faire, mais pour de bon) font ressembler les enfants du même âge, qui ne contribuent pas, à des maniaques en délire ! C'est le sadisme cruel des temps modernes que de détruire ainsi la génération suivante. Ne pensez pas que ce n'est pas voulu. J'ai examiné les tests d'OCA des parents qui le font !

Ainsi, si une personne a été élevée cette vie-ci avec un facteur échange pervers, il se peut que l'ESTO ait du pain sur la planche.

Il a à faire avec une criminalité inculquée !

## CE QU'IL PEUT FAIRE

Le remède est plutôt simple.

D'abord il faut connaître tout ce qu'il y a à savoir sur l'**échange**, tel que c'est traité dans les Lettres de Règlement sur la Clarification du Produit.

Ensuite, il doit clarifier ce sujet spécialement chez les gens qui ne produisent pas.

Il devrait les faire travailler sur l'échange tel qu'il se rapporte à **toutes leurs Dynamiques en relation avec chaque autre Dynamique**.

Cela signifie qu'il doit clarifier les définitions des Dynamiques avec soin, et puis obtenir de l'individu qu'il trace un grand tableau (pour lui-même) et qu'il dise ce qu'il donne à la première Dynamique et ce que celle-ci lui donne. Puis ce qu'il donne à la deuxième Dynamique et ce que celle-ci lui donne.

Et ainsi de suite en suivant l'ordre croissant des Dynamiques. Maintenant, faites-lui considérer sa propre Deuxième Dynamique. Que donne sa Deuxième Dynamique à sa Première Dynamique ? Que donne sa Deuxième Dynamique à la Deuxième Dynamique et qu'est-ce que ça lui donne à lui ?

Et ainsi de suite jusqu'à ce que vous ayez un réseau de ces flèches d'échange, chacune dans les deux sens.

Quelque part en cours de route, si vos TRs sont bons et si vous avez son attention et qu'il est disposé à vous parler, il aura une sacrée cognition !

Et si c'en est une grosse, c'est le Phénomène Final.

Et ne soyez pas surpris de voir, de temps en temps, une personne dont la forme même du visage se transforme !

## CONDITIONS PAR DYNAMIQUES

Une « action » de type Ethique peut être faite en donnant à la personne les Formules des Conditions (voir pages 419, 480, 484, 485, 486, 487 du volume 0 de l'OEC, Chapeau de Base du Membre du Personnel. La HCOPL du 14 mars 1968, page 479 vous en donne la table).

Faites une Méthode 4 à la personne sur la Table des Conditions et relevez tout autre mot mal compris.

Faites-lui étudier la Formule de chaque Condition de la Table, afin qu'elle sache ce qu'elles sont et ce que sont les Formules.

Quand elle comprend tout cela sans mot mal compris, vous devez clarifier les mots en rapport avec ces Dynamiques 1 à 8 et les Dynamiques elles-mêmes.

Maintenant vous êtes prêt pour la question à mille francs.

Demandez-lui quelle est sa condition pour la première Dynamique. Faites-lui étudier les Formules. N'acceptez aucun PR superficiel.

N'évaluez pas, n'invalidez pas. Lorsqu'il sera tout à fait sûr de ce qu'est vraiment sa condition pour la Première Dynamique, il aura une cognition.

Maintenant, prenez la Deuxième Dynamique par ses différentes parties : sexe, famille, enfants. Obtenez une condition pour chacune.

De la même manière, continuez avec chacune des Dynamiques jusqu'à ce que vous ayez une condition pour chacune d'elles.

Maintenant recommencez avec la Première Dynamique.

Continuez à travailler ainsi.

Vous serez étonné de trouver qu'il descend d'une condition faussement élevée vers une condition basse pour remonter ensuite sur chaque Dynamique.

Quelque part en cours de route, il commencera à changer sensiblement.

Quand vous avez une personne qui est continuellement soumise à une Éthique dure ou qui a une Éthique non en place (nous appelons cela un aimant pour l'Éthique) et qui patauge, vous pouvez faire une Recherche et Découverte sur elle, et très souvent vous lui sauvez son avenir.

Quand vous avez une telle personne, vous faites d'abord ceci, avant de faire l'Échange par Dynamiques.

Autrement dit, sur « l'aimant pour l'Éthique » vous utilisez cela et ensuite, quand il s'en est sorti, vous lui faites l'Échange par Dynamiques.

## RÉSUMÉ

Quand tout paraît noir, que vous recevez de faux rapports et que les choses qu'on dit faites ne sont pas faites, et que ce qui était vraiment en train d'être fait était des produits-Actes Néfastes, et que malgré tout votre travail, les stats refusent de monter, vous avez encore trois réponses :

- 1. Mettre l'Éthique en place dans l'Org ;**
- 2. Effectuer l'échange sur les individus ;**
- 3. Effectuer les Conditions par Dynamiques sur l'aimant pour l'Éthique.**

Et après cela, gardez simplement un Département 3 de Division 1 puissant et juste.

Vous serez stupéfait !

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 29 AVRIL 1965  
PUBLICATION III  
CORRIGÉE ET REPUBLIÉE LE 1<sup>er</sup> OCTOBRE 1985

Repolycopier

(Le seul changement consiste à enlever un « a » de la dernière ligne de la première page du texte anglais).  
(Pas de changement en français, NDT)

## L'ÉTHIQUE - LA REVUE

(Corrige la HCOPL du 24 avr. 1965 et ajoute des données sur l'Éthique)

Comme il est écrit dans la HCOPL du 28 avril 1965 et dans d'autres PLs ultérieures, il est interdit, quelle que soit la raison, de condamner quelqu'un à de l'audition ou à de l'entraînement lors de sentences, et une Cour d'Éthique ou une Commission d'Enquête n'a pas le droit d'ordonner de l'audition ou de l'entraînement. L'audition et l'entraînement sont des récompenses.

Le D of P, le D of T, le personnel de l'Éthique ou d'autres personnes d'une Org n'ont pas le droit de donner l'ordre qu'on envoie en Revue un étudiant qui cesse de respecter la discipline ou qui agit contrairement aux codes d'Éthique.

## LES ORDRES DONNÉS AUX ÉTUDIANTS ET AUX PCS

Le personnel de Tech et de Qual, en particulier le Tech Sec, le Qual Sec, le Dir. des Estimations, le D of P, le D of T, le Dir. des Examens, le Dir. de la Revue et le Dir. des Certs peuvent donner l'ordre que les étudiants ou les pcs aillent en Revue, ou au cours, ou dans le HGC, où n'importe où dans ces deux Divisions, sans qu'aucune action d'Éthique ne soit impliquée. C'est une action normale, que l'on effectue pour conduire des étudiants et des pcs à des niveaux supérieurs.

Les actions d'Éthique peuvent seulement interrompre l'entraînement ou refuser l'audition.

C'est pourquoi, un étudiant envoyé à l'Éthique pour être soumis à des mesures disciplinaires, qui ne promet ensuite pas d'être un exemple de bonne conduite et d'obéissance et qui n'agit pas dans ce sens doit être sujet à une enquête scrupuleuse qui peut même porter sur sa vie privée, et entre-temps, il ne peut pas recevoir d'entraînement ou de processing.

L'étudiant, cependant, ne peut pas être renvoyé ou expulsé si l'on n'a pas entrepris toutes les actions et les procédures d'Éthique.

Toutes les sentences qui renferment une privation d'entraînement ou de processing doivent inclure un moyen de pouvoir à nouveau recevoir de l'audition ou du processing à une date spécifiée ou à des conditions spécifiées.

## LES ÉTUDIANTS, LES PCS ET L'ÉTHIQUE

L'action habituelle de l'Éthique consiste à réclamer de la personne qu'elle reconsidère son comportement et signe une promesse de bon comportement, pour une durée déterminée. Si l'étudiant ou le pc refuse de faire une telle promesse, l'action suivante de l'Éthique est de faire une enquête concernant le comportement de l'étudiant au cours, ou du pc pendant le processing. Si l'étudiant, une fois confronté aux données, refuse toujours de faire cette promesse, l'Éthique entreprend une enquête approfondie concernant la vie de l'étudiant ou du pc. Si l'étudiant ou le pc refuse toujours de coopérer, il comparaît devant une Cour d'Éthique, laquelle peut prononcer une sentence.

## RECOURS

Un étudiant ou un pc peut demander un recours uniquement après que la sentence a été prononcée par un corps légal, comme une Cour d'Éthique ou une Commission d'Enquête, ou après une action disciplinaire illégale.

Normalement, avant de demander un recours, un étudiant ou un pc envoie une pétition au Bureau de L. Ron Hubbard s'il ne veut pas accepter la sentence, mais il doit s'y prendre tout de suite.

S'il reçoit une réponse défavorable à sa pétition, l'étudiant ou le pc peut demander un recours.

Il faut demander un recours à l'Autorité Chargée des Citations qui est à la tête de la juridiction où l'étudiant ou le pc a été jugé. On n'a pas le droit de demander un recours à une autorité supérieure. Une requête adressée à une autorité supérieure au corps d'Éthique qui a prononcé la sentence est une pétition, non un recours.

## LES COMMISSIONS D'ENQUÊTE

On considère qu'une Commission d'Enquête est la forme d'action d'Éthique la plus sévère.

On ne doit pas en menacer quelqu'un ou en réclamer une à la légère.

Seule une Commission d'Enquête peut recommander un renvoi ou bien recommander que l'on retire temporairement ou définitivement des certificats, des récompenses ou la carte de membre de quelqu'un.

Le Bureau de LRH approuve toutes les conclusions de Commissions d'Enquête avant que celles-ci puissent entrer en vigueur.

Il est illégal de renvoyer un Membre du Personnel, de le suspendre de son poste ou de le mettre à un poste inférieur, ou bien de le transférer hors de sa Division sans Commission d'Enquête.

On peut uniquement demander un recours après que l'action citée ci-dessus ait eu lieu (ou après que la personne a été mise à un poste inférieur, transférée ou renvoyée injustement).

Une Cour d'Éthique peut cependant transférer ou diminuer le Niveau ou le Grade des étudiants ou des pcs. Et l'action d'envoyer un étudiant ou un pc devant une Cour d'Éthique représente, bien sûr, un type de suspension, laquelle peut être prolongée si la personne ne coopère pas.

Du point de vue de l'Éthique, le simple fait de s'inscrire à un cours, dans le HGC ou en Revue ne fait pas d'un étudiant ou d'un pc un Membre du Personnel.

Un Membre du Personnel qui est temporairement étudiant ou pc de l'Académie, de la Revue ou du HGC n'est pas protégé en tant qu'étudiant ou pc par son statut de Membre du Personnel. Le personnel de Tech ou de Qual peut le transférer ou le mettre à un Niveau ou à un Grade Inférieur en tant qu'étudiant ou pc, et l'Éthique peut lui suspendre son étude ou son audition. Cela ne peut cependant pas affecter son statut de Membre du Personnel. Ce n'est pas parce qu'il est transféré ou mis à un Niveau ou à un Grade Inférieur en tant qu'étudiant ou pc, ou suspendu par le personnel de Tech ou par l'Éthique en tant qu'étudiant ou pc qu'il peut être transféré, renvoyé de son poste permanent de Membre du Personnel, ou bien mis à un poste inférieur, à moins que son statut de Membre de Personnel ne le permette.

### **LES SOURCES POTENTIELLES D'ENNUIS**

On traite les Membres du Personnel qui s'avèrent être des sources potentielles d'ennuis comme n'importe quelle autre source potentielle d'ennuis ; mais, à moins d'avoir un statut provisoire ou temporaire, ils ne peuvent en être affectés au niveau de leur poste. On leur supprime naturellement l'audition ou l'entraînement jusqu'à ce qu'ils aient pris la chose en main ou qu'ils aient rompu les liens, mais on ne peut de surcroît les suspendre de leur poste, les transférer ou les renvoyer, (sauf s'ils ont un statut provisoire ou temporaire).

Cette action d'Éthique (pour les sources potentielles d'ennuis) remplace toute mesure disciplinaire, et si l'on veut entreprendre des actions disciplinaires plus sévères qu'une suspension de l'entraînement ou du processing, suspension qui durerait le temps qu'il faut pour régler la situation PTS, il incombera à une Cours d'Éthique ou à une Commission d'Enquête de les entreprendre.

### **LES ÉTUDIANTS OU LES PCS EN RUPTURES D'ARC**

Une Rupture d'ARC n'est pas une circonstance atténuante dans les affaires d'Éthique ou dans les affaires disciplinaires, et on ne la retient que contre l'auditeur qui a créé une Rupture d'ARC et qui ne l'a pas réparée.

Il est inadmissible, dans n'importe quelle action d'Éthique, de prétexter une « Rupture d'ARC » pour se défendre ou pour justifier des Délits, des Crimes ou des Crimes Majeurs.

### **AGISSEZ EN DOUCEUR**

L'Éthique scientologique a des effets si puissants, comme on a pu l'observer quand elle était appliquée, qu'une action légère va très loin.

Pour commencer, essayez d'en employer la forme la plus légère.

D'après ce qu'on a observé, les étudiants s'effondrent complètement quand on l'applique.

Nos lignes sont trop puissantes et trop directes, et la personne comprendrait parfaitement le rôle que nous jouons dans son futur, même lorsqu'elle rouspète, que les actions d'Éthique sont une menace bien pire qu'une simple loi wog.

L'être qui est coupable sait parfaitement qu'il porte atteinte au futur de tous, peu importe ce que sont ses manifestations ou sa conduite extérieure. De plus, alors que la loi wog peut, au pire, lui apporter de la douleur et exécuter son corps, ou bien le priver de liberté pour une vie, nous menaçons son éternité. Cela, il le sait au plus profond de lui-même, même lorsqu'il nous invective.

Le premier exemple que j'en aie eu a été celui d'un psychopathe très dangereux qui avait largement contribué à mettre le public dans tous ses états, en 1950. Cette personne laissa tomber et s'effondra dès qu'un ami, qui ne faisait pas de la Dianétique, insinua qu'elle menaçait l'humanité toute entière. Elle se rendit compte soudain que c'était vrai et arrêta immédiatement toutes ses attaques et toutes ses déclarations.

Même le type qui a le pouvoir de pousser le bouton qui déclencherait une guerre atomique sait parfaitement qu'il ne prive chaque personne qu'il fait sauter que d'une vie, qu'il ne détruit qu'une phase de l'existence de cette planète. Le fait que nous existons pourrait en fait l'en empêcher. Le simple fait de détruire une planète pourrait ne pas l'en empêcher, car une planète, c'est temporaire.

Nos mesures disciplinaires sont tout à fait à même de faire dérailler une personne à cause de la nature de ce qu'elle est en train d'attaquer.

Donc, nous ne pouvons que trop facilement donner à quelqu'un un sentiment de culpabilité. Un simple murmure suffirait.

Je viens de voir un étudiant, auquel l'Éthique posait simplement une question, craquer sur-le-champ et réclamer une Commission d'Enquête et sa propre expulsion. Il n'avait rien fait d'autre que donner une mauvaise séance d'audition. Personne ne parlait d'une Commission d'Enquête ou d'une expulsion, et il n'y avait pas la moindre trace de défi dans son attitude. Il s'effondra, un point c'est tout.

Vous menacez quelqu'un d'oubli pour l'éternité en l'expulsant de la Scientologie. Par conséquent, rendez-vous compte qu'une action d'Éthique n'a pas besoin d'être très sévère pour produire les résultats les plus spectaculaires.

Ils le savent au fond d'eux-mêmes, même quand ils nous invectivent.

Une personne suppressive, qui avait commis un Crime Majeur d'importance, devint complètement folle après avoir quitté la Scientologie et après avoir pris conscience de ce qu'elle avait fait.

Donc, quand vous vous servez de l'Éthique, allez-y doucement. Son effet est foudroyant.

## LES DEGRÉS DANS LES ACTIONS D'ÉTHIQUE

Voici les actions d'Éthique, classées par degrés de sévérité :

1. On remarque quelque chose de non-optimum, sans le mentionner, mais en inspectant simplement en silence.
2. On remarque quelque chose de non-optimum et on le fait remarquer à la personne.
3. Le personnel de l'Éthique demande des informations.
4. On demande des informations et on laisse entendre que la situation pourrait entraîner des mesures disciplinaires.
5. On parle à quelqu'un de quelqu'un d'autre de manière défavorable.
6. On parle à la personne d'une manière défavorable.
7. L'Éthique enquête en personne.
8. On fait un rapport à l'Éthique sur la condition du poste.
9. On fait un rapport à l'Éthique sur la personne.
10. On fait une enquête sur une personne en interrogeant d'autres gens sur son compte.
11. On demande à d'autres gens des preuves concernant une personne,
12. On publie un interrogatoire au sujet d'une personne, qui signale des infractions à l'Éthique par omission ou par perpétration.
13. On assigne une condition basse en publiant la chose à petite échelle.
14. On assigne une condition basse en publiant la chose à grande échelle.
15. On procède à une enquête approfondie sur la sphère d'activité de la personne.
16. Interrogatoire au cours duquel il est dit que cela pourrait bien mener à une Cour d'Éthique.
17. Interrogatoire devant une Cour d'Éthique.
18. Sentence prononcée par une Cour d'Éthique.
19. Suspension de la sentence d'une Cour d'Éthique.
20. Exécution d'une mesure disciplinaire ordonnée par une Cour d'Éthique.
21. Suspension ou perte de salaire pour les heures de travail perdues.
22. Une Commission d'Enquête est ordonnée.
23. Une Commission d'Enquête est publiquement ordonnée.
24. Une Commission d'Enquête se réunit.
25. Conclusions d'une Commission d'Enquête.
26. Les conclusions d'une Commission d'Enquête sont soumises pour être approuvées.

27. On attend que les conclusions soient approuvées ou mises en vigueur.
28. Les conclusions sont suspendues pendant un certain temps pour être revues.
29. Les conclusions sont modifiées.
30. Les conclusions sont mises en action.
31. Les conclusions sont publiées.
32. Transfert à un poste inférieur.
33. Perte de certificats ou de récompenses.
34. Une Commission d'Enquête prive la personne d'audition ou d'entraînement pendant une période considérable.
35. Renvoi.
36. Expulsion de la Scientologie.

Ce qui précède est, grosso modo, un guide de la sévérité des mesures disciplinaires.

Vous remarquerez qu'aucune de ces actions ne comporte de châtiment physique ou de détention.

Être suspendu de l'entraînement ou du processing pour une courte durée (cela peut aller jusqu'à 90 jours) est considéré comme appartenant au point n°18 et ne peut être comparé au no 34 ou la durée se mesure en années.

Le simple fait de publier les Codes d'Éthique est en soi une sorte de mesure disciplinaire, mais, d'une façon générale, la chose est plutôt bien accueillie que contestée car elle signifie une plus grande paix et des réalisations plus rapides.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 26 DÉCEMBRE 1968  
PUBLICATION I

Repolycopier

(Note : ces données sont présentées à la fois sous forme de HCOB et de HCOPL [elles sont publiées sous ces deux formes] étant donné qu'elles peuvent avoir un champ d'application très large à la fois pour l'OEC et pour le Niveau IV ou les cours au-dessus.)

## LA LOI DU TROISIÈME PARTI

J'étudie depuis très longtemps les causes de la violence et des conflits entre individus et entre nations.

Si la Chaldée a disparu, si Babylone s'est effondrée, si l'Égypte est devenue une terre aride, si la Sicile, après avoir compté cent soixante villes prospères, n'était plus avant l'an zéro qu'une ruine saccagée et depuis, presque un désert, et ce **malgré** le travail, la sagesse, les bonnes intentions et la détermination des êtres humains, alors aussi sûr que la nuit vient après le coucher du soleil, quelque chose doit échapper à l'homme concernant ses entreprises et ses façons de procéder. Et ce « quelque chose » doit certainement être extrêmement dangereux et se répandre partout pour parvenir à détruire toutes les ambitions et les chances de l'homme avant qu'elles ne prennent forme.

Une telle chose serait une loi naturelle insoupçonnée.

Et il semble bien qu'il existe une telle loi, ayant la propriété d'être à la fois mortelle, insoupçonnée et de toucher tous les secteurs d'activité.

Il semble qu'il existe la loi suivante :

**Derrière chaque querelle, et pour qu'elle existe, il doit toujours y avoir un Troisième Parti caché.**

Ou

**Pour qu'une querelle ait lieu, un Troisième Parti inconnu doit être activement en train de la provoquer entre les deux opposants potentiels.**

Ou encore

**Tout le monde pense qu'il faut être deux pour se battre, mais un Troisième Parti doit exister et doit provoquer la discorde pour qu'un véritable conflit ait lieu.**

Il est très facile d'observer que deux personnes en conflit se disputent. Elles sont visibles. Ce qui est plus difficile à voir ou à soupçonner, c'est qu'il a existé un Troisième Parti qui a activement encouragé la dispute.

Ce Troisième Parti, généralement insoupçonné et perçu comme « raisonnable », le témoin qui renie toute participation est celui qui est à l'origine du conflit.

Ce Troisième Parti caché, qui par moments donne l'impression d'avoir choisi son camp, se révèle être l'instigateur.

Cette loi a des répercussions pratiques dans de nombreuses Dynamiques.

C'est là la cause de la guerre.

Quelqu'un voit deux hommes se lancer des injures, puis en venir aux mains. Personne d'autre n'est présent sur les lieux. Il paraît donc évident que ce sont eux qui « ont provoqué la bagarre ». Mais il y avait un Troisième Parti.

Quand on remonte cette piste, on tombe sur des informations incroyables. C'est là le problème. Trop souvent, on rejette ce qui est incroyable. Une des façons de cacher des choses aux autres consiste à les rendre incroyables.

L'employé de bureau A et le coursier B se disputent. Un conflit direct éclate. Ils s'accusent mutuellement. **Ni l'un ni l'autre n'ont raison, et donc la dispute continue, car sa véritable cause n'a pas été établie.**

On enquête **minutieusement** sur l'affaire. On trouve l'incroyable. La femme de l'employé de bureau A a couché avec le coursier B et se plaint de la même façon, à chacun d'eux, de l'autre.

Le fermier J et l'éleveur K s'entre-déchirent continuellement depuis des années. Il y a des raisons évidentes et logiques à ce conflit. Pourtant, il dure et ne se résout pas. Un examen plus approfondi de l'affaire révèle l'existence du banquier L qui, pour les aider à faire face aux pertes qu'ils subissent l'un et l'autre dans ce conflit, leur prête à tous deux de l'argent tout en soufflant sur les braises de la dispute, et qui deviendra le propriétaire de leurs terres s'ils perdent tous les deux.

Cela va encore plus loin. Les forces révolutionnaires et le gouvernement russe étaient en conflit en 1917. Les raisons du conflit sont si nombreuses qu'on s'y perd et s'y laisse prendre facilement. Mais ce n'est que lorsque les documents d'État officiels allemands ont été saisis durant la Seconde Guerre mondiale qu'on a découvert que l'Allemagne avait encouragé la révolte et financé Lénine pour la faire éclater, l'envoyant même en Russie dans un train toutes lumières éteintes !

Quand on examine de près les conflits « personnels », les litiges entre groupes ou les hostilités entre nations, on finit par trouver, si on le cherche, le Troisième Parti insoupçonné des deux adversaires, ou si soupçonné un instant, rejeté comme « invraisemblable ». Pourtant, un travail de documentation minutieux confirme finalement la chose.

Cette donnée est d'une utilité extraordinaire.

Dans les conflits conjugaux, l'approche correcte de celui qui conseille consiste à demander aux deux partis de chercher attentivement le Troisième Parti. Ils commenceront sans doute par avancer beaucoup de raisons. Ces raisons ne sont pas des êtres. On cherche un Troisième Parti, un être réel. Lorsqu'ils auront tous deux identifiés le Troisième Parti et en auront établi la preuve, le conflit cessera.

Quelquefois, deux partis en conflit décident soudain de se mettre d'accord pour désigner un responsable à blâmer. Les hostilités cessent. Quelquefois, ce n'est pas la bonne personne et davantage de disputes surviennent par la suite.



Deux nations qui s'entre-déchirent devraient se consulter pour passer au crible et localiser le vrai Troisième Parti. Elles en trouveront toujours un si elles se donnent la peine de chercher et elles pourront trouver le bon. Car on constatera finalement qu'il existait bien.

On pourrait sans doute développer et décrire un bon nombre d'approches techniques sur le sujet.

De nombreux phénomènes étranges y sont liés. Le Troisième Parti correctement décelé n'est généralement attaqué par aucun des deux autres partis ; ces derniers se contentent de l'éviter.

Les conflits conjugaux sont courants. Un mariage peut être sauvé si les deux partis déterminent qui est à l'origine du conflit. Dans toute l'histoire du couple, il se peut qu'il en ait existé plusieurs, mais jamais plus d'un à la fois.

Les disputes entre un individu et une organisation sont presque toujours causées par un Troisième Parti ou un troisième groupe. L'organisation et l'individu devraient se concerter dans le but d'isoler le Troisième Parti en échangeant toutes les informations dont ils ont été l'un et l'autre abreuvés.

De la même façon, on pourrait restaurer l'entente entre manifestants et gouvernements en obtenant que des représentants de chaque partie communiquent à l'autre partie les informations qui leur ont été fournies en mentionnant leurs sources.

**Cependant, les réunions de ce genre ont eu tendance à se limiter à des récriminations, à discuter de l'état actuel des choses ou à dénoncer des abus. Elles ne doivent s'intéresser qu'aux êtres pour pouvoir réussir.**

On pourrait interpréter cette théorie comme signifiant qu'il n'existe pas de conditions déplorable qui soient cause de conflits. Ces choses existent. Mais on peut généralement y **remédier par le dialogue, à moins qu'un Troisième Parti n'encourage le conflit.**

En histoire, nous avons une image très déformée du passé car il n'est relaté qu'au travers des récriminations de deux adversaires, sans apporter aucune lumière sur les troisièmes partis.

Au lieu de « causes sous-jacentes » de la guerre, il faudrait lire « instigateurs cachés ».

Il n'est pas de conflit qui ne puisse être résolu, à moins que les véritables instigateurs du conflit ne restent cachés.

C'est cette loi naturelle que les Anciens comme les contemporains ont ignorée.

Et l'ignorant, cherchant seulement des « raisons », des civilisations entières sont mortes.

Elle mérite d'être connue.

Elle mérite d'être utilisée dans toute situation où l'on cherche à rétablir la paix.

L. RON HUBBARD



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 24 FÉVRIER 1969

Repolycopier

## JUSTICE

J'ai découvert, dans une extension de la technologie du Troisième Parti (voir le HCOB du 26 décembre 1968, LA LOI DU TROISIÈME PARTI), que les faux rapports et la suppression jouent un rôle très important dans cette technologie.

Nous savons, comme d'après le HCOB ci-dessus, que toute dispute comporte nécessairement un Troisième Parti. Fondamentalement, il s'agit d'un univers à trois terminaux.

En passant en revue plusieurs cas de perturbations dans des organisations, j'ai découvert que le Troisième Parti pouvait rester complètement négligé, même au cours d'une investigation intense.

Un Troisième Parti équivaut à de la suppression en faisant de faux rapports sur les autres.

Dans plusieurs cas, une Org a perdu plusieurs Membres du Personnel innocents. Ils ont été renvoyés ou punis afin d'essayer de résoudre l'enturbulation. Cependant, la perturbation a continué et la zone a été encore plus perturbée à cause de ces renvois.

En remontant plus loin en arrière, on découvre que le véritable Troisième Parti, finalement exhumé, a démoli les gens avec de **Faux Rapports**.

En voici une des causes :

Le Membre du Personnel X fait une gaffe. Il est très furieux et sur la défensive face à l'accusation. Il blâme quelqu'un d'autre pour sa gaffe. Cette autre personne se fait punir. Le Membre du Personnel X détourne l'attention de lui de diverses façons, y compris en accusant faussement les autres.

C'est une action de Troisième Parti qui a pour conséquence un bon nombre de personnes blâmées et punies. Et le véritable Troisième Parti reste inaperçu.

Le point de justice qui manque ici est que les personnes punies n'avaient pas été confrontées avec leurs accusateurs et n'avaient pas été informées de la véritable accusation, et donc n'ont pas pu y faire face.

Un autre cas serait un Troisième Parti qui tout simplement répand des mensonges et porte des accusations par malveillance ou quelque autre motif encore plus malfaisant. Ce serait une action de Troisième Parti ordinaire. Elle repose généralement sur de faux rapports.

Une autre situation a lieu quand un Cadre qui n'arrive pas à remettre de l'ordre dans une zone commence à faire une investigation, reçoit des faux rapports de Troisième Parti sur la zone, en conséquence de quoi il punit des gens et passe complètement à côté du véritable Troisième Parti. Cela provoque une enturbulation de la zone encore plus forte.

À la base de toutes les activités vraiment gênantes de Troisième Parti, il y a donc les **Faux Rapports**.

Il peut également exister une **Fausse Perception**. Quelqu'un voit des choses qui n'existent pas et les rapporte comme des « faits ».

Par conséquent, nous voyons que lors d'une investigation, nous pouvons facilement remonter à la source en suivant une chaîne de faux rapports.

Dans un cas au moins, le Troisième Parti (découvert seulement après qu'il devint manifeste que seule cette personne avait pu provoquer la ruine de deux Divisions l'une après l'autre) avait également les caractéristiques suivantes :

1. Commettait elle-même des gaffes ;
2. Contestait furieusement tout rapport de connaissance ou toute note de mise en danger de poste consigné dans son dossier ;
3. Changeait tout de façon obsessionnelle quand elle prenait une zone en charge ;
4. Rapportait faussement des actions, accusant les autres ;
5. Avait un taux de perte de Membres du Personnel élevé dans sa Division ou sa zone.

Ces caractéristiques ne sont pas forcément communes à tous les Troisièmes Partis mais vous donnent une idée de ce qui peut se passer.

Après une expérience considérable avec l'éthique et la justice, je dirais que la véritable source de perturbations dans une zone consisterait en **Faux Rapports** acceptés et suivis de mesures sans mettre l'accusé face à tous les chefs d'accusation et à ses accusateurs.

Un Cadre ne devrait pas accepter n'importe quelle accusation et agir à partir de celle-ci. Faire cela sape la sécurité de tout un chacun.

Ce qu'un Cadre devrait faire lorsqu'on lui présente une accusation ou des stats basses ou « des preuves », c'est mener une investigation quant aux éventuels faux rapports et fausses perceptions.

Une zone est downstat à cause d'un ou de plusieurs des points suivants :

1. Pas de personnel ;
2. Personnel non formé ;
3. Ordres contraires (ordres venant de supérieurs, délaissés à cause d'ordres différents venant de subalternes) ;
4. La zone fait autre chose que ce qu'elle est censée faire ;
5. Une zone adjacente se décharge de son chapeau ;
6. Fausse perception conduisant à de fausses stats ;
7. De faux rapports dus à une rumeur ou à un malentendu ;
8. De faux rapports provenant d'un rare cas isolé sont acceptés comme décrivant la situation générale ;

9. De faux rapports sur les autres dans l'intention de se défendre ;
10. De faux rapports sur les autres dans l'intention de nuire (véritable Troisième Parti) ;
11. Des injustices qui s'accumulent sans être résolues ;
12. Des mesures entreprises contre les autres sans investigation et sans confronter ceux-ci avec leurs accusateurs ou les données.

Voilà une liste de causes probables d'une zone perturbée ou downstat.

## SÉCURITÉ

Apparemment, la sécurité personnelle d'un Membre du Personnel a tellement de valeur pour lui que lorsqu'elle est sapée (par de fausses accusations ou de l'injustice) sa bonne volonté et son efficacité diminuent, et c'est la véritable raison d'une situation PTS.

## JUSTICE

La seule chose qui puisse vraiment remédier à un sentiment général d'insécurité est une foi renouvelée dans la justice.

La justice consisterait en un refus d'accepter tout rapport qui n'est pas appuyé par des données véritables, obtenues indépendamment, en s'assurant de faire une enquête sur tous les rapports de ce genre et que toutes les investigations incluent de mettre l'accusé face à l'accusation, et quand c'est possible, face à l'accusateur, **avant** d'entreprendre une quelconque action disciplinaire ou d'assigner une quelconque Condition.

Bien que cela puisse retarder le cours de la justice, la sécurité personnelle de l'individu dépend entièrement du fait d'établir l'entière vérité d'une accusation avant d'entreprendre une action quelle qu'elle soit.

Une discipline féroce peut produire une conformité immédiate, mais elle étouffe l'initiative.

La discipline positive est en elle-même une Donnée Stable. Les gens sont malheureux dans une zone qui n'est pas bien disciplinée parce qu'ils ne savent pas à quoi s'en tenir.

L'existence d'une zone où seuls sont punis ceux qui essaient de faire leur travail encourage les gens à se cacher et à être inactifs.

Mais toute discipline doit reposer sur la vérité et doit exclure des mesures prises à la suite de faux rapports.

Par conséquent, nous avons une règle : tout faux rapport conduisant à une mesure de discipline injuste contre une autre personne est un acte de **Trahison** de la part de la personne faisant le faux rapport et la Condition devrait être assignée et ses sanctions entièrement appliquées.

Une Condition de **Doute** devrait être assignée à toute personne qui a pris des mesures disciplinaires contre quelqu'un sur la base d'un rapport qu'elle a accepté et qui par la suite se révèle avoir été faux.

Voici donc le principal dérèglement de tout système de justice, à savoir : prendre des mesures à la suite de faux rapports ; entreprendre des actions disciplinaires avant d'établir la preuve et ne pas mettre l'accusé face au rapport et face à son accusateur avant que toute action disciplinaire soit assignée ou ne pas peser la valeur de la personne en général par rapport au crime présumé, même lorsque celui-ci a été prouvé.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 15 MARS 1969

PUBLICATION I

Repolycopier  
Officiers d'Éthique  
HCO

**TROISIÈME PARTI -  
COMMENT EN TROUVER UN**

La façon de ne PAS trouver un troisième parti est de compiler un questionnaire qui demande à tout un chacun de diverses façons :

« *Avez-vous été une VICTIME ?* »

« *Vous sentez-vous en Rupture d'ARC à propos de l'Éthique ?* »

Tout Officier, Conseil d'Investigation ou Commission d'Enquête qui utilise cette approche 1) ne trouve aucun troisième parti et 2) fait s'effondrer les gens.

Un troisième parti est QUELQU'UN QUI, PAR DES FAUX RAPPORTS, CRÉE DES ENNUIS ENTRE DEUX PERSONNES, UNE PERSONNE ET UN GROUPE, OU UN GROUPE ET UN AUTRE GROUPE.

Pour trouver un troisième parti, on doit demander :

1. a) « *Vous a-t-on dit que vous étiez mal vu ?* »  
b) « *Qu'est-ce qui a été dit ?* »  
c) « *Qui l'a dit ?* »
2. a) « *Vous a-t-on dit que quelqu'un était mauvais ?* »  
b) « *Qu'est-ce qui a été dit ?* »  
c) « *Qui l'a dit ?* »
3. a) « *Vous a-t-on dit que quelqu'un causait du tort ?* »  
b) « *Qu'est-ce qui a été dit ?* »  
c) « *Qui l'a dit ?* »
4. a) « *Vous a-t-on dit qu'un groupe était mauvais ?* »  
b) « *Qu'est-ce qui a été dit ?* »  
c) « *Qui l'a dit ?* »

Ceci risque de faire parcourir quelques années-lumière de Piste, donc un questionnaire devrait avoir un limiteur tel que : « *Dans cette organisation... ?* »

C'est également un procédé remarquable ! Et il peut avoir de nombreuses réponses. On devrait donc laisser beaucoup d'espace pour chaque question.

En combinant ensuite les noms donnés, vous aurez un nom qui apparaîtra bien plus souvent que les autres. Vous faites cela en comptant les noms. Puis vous faites une enquête sur cette personne.

L'action habituelle, si ce n'est pas un ennemi, est de publier un Ordre de Non-Enturbulation et de dire pourquoi.

Le questionnaire de type VICTIME vous donnera seulement vos cadres les plus précieux ! Qui ont essayé d'amener les gens à faire leur boulot !

Nous en avons fait l'expérience, donc C'EST UNE OFFENSE PASSIBLE D'UNE COMMISSION D'ENQUÊTE que d'utiliser une approche de type VICTIME et de dire que l'on « cherche un troisième parti ».

Cette Lettre de Règlement est vitale pour les HCO ES, les Secrétaires du HCO, les Officiers d'Ethique et les MISSIONNAIRES.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 25 AOÛT 1969

Repolycopier

## INVESTIGATIONS DE TROISIÈME PARTI

Cette Lettre de Règlement est un développement de la Lettre de Règlement du HCO du 15 mars 1969 TROISIÈME PARTI, COMMENT EN DÉCOUVRIR UN par L. Ron Hubbard.

### FACTEUR DE RÉALITÉ

Un Facteur de Réalité est nécessaire avant que l'investigation ne commence. Cela doit être compris par les personnes concernées : (a) ce qu'est un Troisième Parti, (b) comment le Troisième Parti sera repéré, et (c) il peut être nécessaire d'indiquer que ce n'est pas une activité d'audition.

### COMBIEN ?

De nombreux noms surgiront. Ils étaient influencés par le Troisième Parti. Ils sont tombés d'accord avec lui. En étant d'accord avec lui, ils propagent l'activité qui avait été originée par le Troisième Parti. Il n'y aura qu'un seul Troisième Parti à la base de la chaîne.

**Troisième Parti = Faux Rapport. Quiconque est tombé d'accord avec lui le rapportera, il croira habituellement que c'est vrai.**

### EXEMPLE

Investigation de Troisième Parti avec Jill et Alan :

Questions « A » posées à Jill et Alan.

- 1 a. Est-ce que l'on t'a dit que tu étais en mauvaise posture ?  
b. Qu'est-ce qui a été dit ?  
c. Qui l'a dit ?
- 2 a. Est-ce que l'on t'a dit que quelqu'un était mauvais ?  
b. Qu'est-ce qui a été dit ?

- c. Qui l'a dit ?
- 3. a. Est-ce que l'on t'a dit que quelqu'un avait mal agi ?
  - b. Qu'est-ce qui a été dit ?
  - c. Qui l'a dit ?
- 4. a. Est-ce que l'on t'a dit qu'un groupe était mauvais ?
  - b. Qu'est-ce qui a été dit ?
  - c. Qui l'a dit ?

Questions « B » posées à Jill.

- 1. a. Est-ce que l'on t'a dit que tu étais mauvais avec Alan (Jill) ?
  - b. Qu'est-ce qui a été dit ?
  - c. Qui l'a dit ?
- 2. a. Est-ce que l'on t'a dit qu'Alan (Jill) était mauvais ?
  - b. Qu'est-ce qui a été dit ?
  - c. Qui l'a dit ?
- 3. a. Est-ce que l'on t'a dit qu'Alan (Jill) avait mal agi ?
  - b. Qu'est-ce qui a été dit ?
  - c. Qui l'a dit ?

Après avoir posé ces questions à Jill, on les pose à Alan.

« C » Toute personne qui se présente des deux côtés, par exemple Roger, est notée. Vous posez ensuite les questions « B », en utilisant le nom de Roger. Posez-les à Jill, puis à Alan.

Un nouveau nom se présente, utilisez-le dans « B ».

On continue ainsi jusqu'à ce que l'on trouve un nom, utilisez-le dans « B », et que Jill et Alan ne trouvent personne qui « t'a dit que tu étais mauvais avec... » ou « T'a dit que... était en mauvaise posture » ou « T'a dit que... avait mal agi ».

**C'est votre Troisième Parti. Il n'y avait personne qui disait des choses à propos de cette personne parce que c'est lui qui avait tout commencé.**

Aussi longtemps qu'ils peuvent vous donner des réponses à « B », il y a quelqu'un antérieurement. C'est la façon d'obtenir le Troisième Parti **fondamental**.

### INDICATEURS

Si vous avez indiqué le Troisième Parti incorrect, vous le verrez en l'absence de GIs. Continuez jusqu'à ce que vous atteignez **le bon**, à ce moment-là les GIs arriveront sur les deux individus.

CPO Maria Bosselaar

pour

Lieutenant Commander

Diana Hubbard

3<sup>ème</sup> Officier de Flag / CS-1

pour

L. RON HUBBARD

Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 1<sup>er</sup> MAI 1965  
PUBLICATION I

Reronéotyper  
Chapeaux des Membres du Personnel  
Chapeaux des Cadres

## LES RAPPORTS DES MEMBRES DU PERSONNEL

Il y a certains rapports que les Membres du Personnel doivent faire personnellement par écrit.

Lorsque ces rapports ne sont pas faits, cela implique le Cadre ou le Membre du Personnel qui n'a pas fait de rapport dans tout délit commis par un subordonné ou, dans le cas d'une mise en danger du travail, par un supérieur.

On adresse ces rapports à la Section de l'Ethique du Département des Inspections et des Rapports.

La façon de formuler un rapport est très simple. On se sert d'un sous-main portatif et de feuilles de la couleur de la Division, ainsi que d'une feuille de papier carbone. C'est le même sous-main portatif et le même carbone que ceux dont on se sert pour les ordres habituels.

C'est simplement un message qu'on adresse à la Section de l'Ethique. On le date. Sous l'adresse et au milieu de la page, on met le nom de la personne ou de la partie de l'Org. On précise ensuite la nature du rapport (voir ci-dessous).

On envoie l'original à l'Ethique en mettant une flèche en face de « Ethique » et la copie carbone à la personne ou à la partie de l'Org qui fait l'objet du rapport *en suivant les canaux* (Acheminement B).

Voici les rapports requis :

1. *Rapport de dommage.* Pour tout dommage. On note tout dommage, ainsi que le nom de la personne qui en est responsable ou qui a la responsabilité d'entretenir la chose endommagée.
2. *Rapport de mauvais usage.* Le mauvais usage ou l'emploi incorrect de tout équipement, de tout matériel ou de tout local. Cela signifie qu'on s'en sert incorrectement ou à d'autres fins.
3. *Rapport de gaspillage.* Gaspiller le matériel de l'org.
4. *Rapport d'oisiveté.* L'équipement ou le personnel, qui devrait fonctionner et qui est inactif.
5. *Rapport d'alter-is.* L'altération de la structure, des règlements de la technologie, ou les erreurs commises dans la construction.

6. *Rapport de perte ou de vol.* La disparition de quelque chose qui devrait être là, en donnant des informations concernant sa disparition, comme par exemple, quand on l'a vu pour la dernière fois.
7. *Rapport de découverte.* Quelque chose qui a été trouvé. On envoie l'article avec le message ou bien on dit où il se trouve.
8. *Rapport de non obéissance.* Non obéissance à des ordres légaux.
9. *Rapport de Dev-T.* En précisant si c'est hors-lignes, hors-règlements ou hors-origine, de qui à qui et à quel sujet.
10. *Rapport d'erreur.* Toute erreur commise.
11. *Rapport de délit.* Tout délit remarqué.
12. *Rapport de crime.* Tout crime, remarqué ou soupçonné, mais s'il s'agit d'un soupçon, cela doit être précisé.
13. *Rapport de crime majeur.* Tout crime majeur noté ou soupçonné. S'il ne s'agit que d'un soupçon, cela doit être précisé.
14. *Rapport de non rapport.* Lorsqu'on ne reçoit pas un rapport ou qu'on reçoit un rapport ou un dossier illisible.
15. *Rapport de faux rapport.* Tout rapport reçu qui s'est avéré faux.
16. *Rapport de fausse attestation.* Toute fausse attestation constatée, mais dans ce cas, il faut joindre le document au rapport.
17. *Rapport d'irritation.* Toute chose par laquelle on est irrité, en donnant le nom de la personne, de la partie de l'Org ou de l'Org par laquelle on est irrité. Cependant, le Département des Inspections et des Rapports et une Org supérieure sont exempts de ces rapports et on n'a pas le droit d'envoyer de tels rapports sur eux.
18. *Rapport de mise en danger du poste.* Concerne tout ordre reçu d'un supérieur, lorsque cet ordre met notre poste en danger, en nous demandant d'altérer ou de nous écarter des règlements connus ; les ordres d'une personne supérieure à notre supérieur immédiat altérés ou annulés par ce supérieur immédiat ; tout conseil d'un supérieur immédiat de ne pas se conformer aux ordres ou aux règlements.
19. *Rapport d'alter-is technique.* Tout ordre d'altération de la technologie qui ne figure pas dans un HCOB, un livre ou une bande de LRH.
20. *Rapport de refus d'obéissance concernant la Tech.* Non application de la procédure technique correcte.
21. *Rapport de connaissance.* Sachant qu'une enquête est en cours, on a des données qui ont de la valeur pour l'Éthique.

Tout ce qu'on fait, c'est écrire et envoyer ces rapports. On n'attend *pas* d'un Cadre qu'il couvre le personnel qui fait des erreurs. *Ce* qu'on attend d'un Cadre, c'est qu'il prenne l'habitude de faire un rapport sur l'affaire, peu importe ce qu'il fait d'autre.

C'est la seule façon de reconnaître et de corriger les choses qui ne vont pas dans l'organisation. Car les rapports autres que les siens propres rassemblent et montrent les mauvaises conditions avant qu'elles ne puissent nuire à l'Org.

---

Ces rapports sont classés par l'Ethique dans le dossier d'Ethique du Membre du Personnel ou du secteur de l'Org. L'Ethique ne fait un dossier que si elle reçoit un Rapport d'Ethique.

CINQ rapports de ce genre *peuvent* s'accumuler avant que l'Ethique ne prenne des mesures, à moins que le Membre du Personnel ne fasse partie d'un secteur ou d'une Org en « Etat d'Urgence ». Mais si le rapport est considéré comme très sérieux, l'Ethique peut prendre des mesures immédiatement en faisant une enquête.

Si le secteur de l'Org ou l'Org est en Etat d'Urgence, **un seul** rapport peut entraîner une Cour d'Ethique, étant donné qu'il n'y a pas de marge, dans une Condition d'Urgence.

Les rapports les plus sérieux, les seuls à entraîner une action immédiate, sont les rapports d'alter-is technique, les rapports de non obéissance, tout faux rapport, les fausses attestations, pas de rapport, les rapports de délits, de crimes et de crimes majeurs. Les autres peuvent s'accumuler (sauf dans une Condition d'Urgence, où *tous* les rapports concernant cette partie de l'Org ou cette Org entraînent une action immédiate).

### NETTOYAGE DES DOSSIERS

Le Bureau de LRH de Saint Hill peut déclarer une amnistie pour un secteur de l'Org ou une Org ou bien une amnistie générale. L'amnistie englobera toute la période qui précède les trois mois avant la date de la publication. Par conséquent, les dossiers d'Ethique qui précèdent la date déclarée dans l'amnistie sont annulés.

Une amnistie signale un fait d'une importance considérable pour un secteur d'une Org, une Org ou la Scientologie,

Une Lettre Exécutive du HCO peut complimenter un secteur d'une Org ou une Org et annuler les dossiers d'Ethique du secteur de l'Org ou de l'Org complimentés. Habituellement, les personnes qui en sont responsables reçoivent en plus une récompense.

Lorsqu'on assigne un état d'Opération Normale après un Etat d'Urgence (mais pas Affluence), cela nettoie les dossiers d'Ethique du secteur de l'Org ou de l'Org en question.

Un *individu* a le droit de nettoyer son propre dossier d'Ethique en allant voir l'Ethique et en proposant de faire amende honorable.

On peut montrer à la personne son dossier d'Ethique, mais elle n'a pas le droit d'y toucher - ce dossier est toujours sous clé quand il n'y a personne dans le bureau. La personne doit présenter à l'Ethique une *pétition de projet de réparation* par écrit et signée. L'Ethique l'agrafe au dossier d'Ethique de la personne et l'envoie avec toutes les précautions nécessaires à la « Section Autorité de l'Ethique » (Ethics Authority Section, NdT) du Bureau

de LRH. Si le Bureau de LRH l'accepte comme réparation adéquate, la « Section Autorité de l'Ethique » l'autorise et la renvoie à l'Ethique qui la met dans les projets de la Time Machine.

Une fois accompli, le projet de réparation est enlevé de la Time Machine et envoyé à la Section des Inspections qui fait une inspection pour vérifier son exécution et envoie le tout au Bureau de LRH, Section Autorité de l'Ethique, qui autorise ensuite que l'on retire tous les rapports concernant la personne.

Si le projet sort de la Time Machine sans avoir été exécuté, l'affaire fait immédiatement l'objet d'une Cour d'Ethique.

Tout projet de réparation doit être bénéfique pour l'Org et dépasser le cadre des fonctions ordinaires de la personne. Il ne doit pas être uniquement bénéfique pour la personne. Offrir de « se faire auditer en Revue à ses propres frais » est acceptable, car tout le monde bénéficiera de l'audition.

« S'entraîner à ses propres frais jusqu'à ... et aider l'Org pendant les deux années qui suivent » est une réparation acceptable. Mais le salaire de Membre du Personnel de la personne est suspendu pendant toute la période pendant laquelle la personne se fait auditer ou entraîner, à titre de réparation. « Mettre en ordre les fichiers d'un autre Département pendant mon temps libre » est également une réparation acceptable. Faire venir une personne célèbre en Scientologie serait une réparation acceptable.

Mais on n'accepterait en aucun cas à titre de réparation un travail que la personne ferait elle-même normalement sur poste. Une donation ou une amende ne serait pas acceptable comme réparation. Faire ce qu'on doit faire de toute façon ne constitue pas une réparation, car c'est ce qu'on attend de la personne. On n'a pas le droit d'employer les fonds de l'Org dans un projet de réparation.

On n'accepte plus de projet de réparation de la part d'une personne, si elle n'a pas réussi à mener à bien un projet de réparation, depuis la date de la dernière amnistie accordée au secteur ou à l'Org de la personne.

Toute prime *donnée spécifiquement par la personne en son nom* nettoie également le dossier d'Ethique de la personne et ce sans commentaire.

La responsabilité du nettoyage de dossiers incombe à la Section de l'Ethique du Département des Inspections et des Rapports, qui note les amnisties, les compliments et les récompenses spécifiques sous forme de primes et manie en conséquence ces dossiers d'Ethique.

Aucun projet de réparation ne peut être accepté sinon par l'intermédiaire du Bureau de LRH et un Cadre ne peut ni emmener à l'Ethique un subordonné qui désire nettoyer son dossier, ni l'aider à faire les étapes appropriées de la candidature. Le subordonné doit le faire de son propre chef.

Aucune amnistie, aucun compliment et aucune prime ne peut être donné ou déclaré sinon par le Bureau de LRH et avec l'autorisation de Saint Hill.

L. RON HUBBARD



Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICES  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 4 OCTOBRE 1968  
PUBLICATION II

Repolycopier

(Republiée à partir du Flag Order 1432)

(Republiée le 10 Juillet 1980 pour inclure la seconde page  
qui avait été omise par erreur dans la HCOPL du 4 oct. 68)

## LA PRÉSENCE ÉTHIQUE

La raison pour laquelle un Cadre peut être obéi est qu'il a une Présence Éthique. Si vous ne l'avez pas, vous n'obtiendrez pas d'obéissance.

Lorsque vous donnez des ordres vous faites usage de puissance et de force.

Si en plus vous êtes juste dans vos exigences et si vos programmes sont clairs, corrects et bénéfiques, alors les gars, vous gagnerez.

Mais ce n'est pas la justesse d'un programme qui fera qu'il sera exécuté. C'est la Présence Éthique.

Le fait d'avoir raison n'entraîne pas l'obéissance parce qu'il y a toujours des contre-intentions qui font obstacle. Si vous croyez que tout un chacun veut que les choses marchent droit, attendez-vous aux pires désordres.

Seul un petit nombre voit les choses telles qu'elles sont et est relativement peu aberré.

Les hommes feront leur travail seulement parce que vous avez des baïonnettes pour les forcer à le faire.

La Présence Éthique est une qualité X faite en partie de symbolisme, en partie de force, de quelques « Maintenant nous sommes censés... » et d'endurance.

Une des raisons pour laquelle la presse imprime maintenant ce que nous disons, c'est que nous avons résisté aux plus grands coups que quiconque ait jamais reçus. Et ainsi, nous avons gagné publiquement une Présence Éthique.

L'endurance assure la véracité d'invulnérabilité. Nous sommes encore là et nous ne pouvons être défaits. Ceci rend les SPs enragés.

Grâce à l'Organisation Maritime, nous semblons avoir une capacité d'atteinte illimitée et, d'une façon quelque peu mystérieuse, des ressources illimitées. La capacité d'apparaître et de disparaître mystérieusement fait partie de la Présence Éthique.

En tant que Cadre vous obtenez l'exécution de vos ordres parce que vous avez de la Présence Éthique et de la persistance et que vous pouvez être acharnés.

La façon de continuer à avoir de la Présence Éthique est d'avoir raison le plus souvent possible dans vos actions, décisions et ordres. Parce que, si vous avez tort, les gens se

retrouveront dans de sales draps s'ils vous obéissent. Et la peine causée par cela commencera à contrebalancer votre propre Présence Éthique.

Ainsi, lorsque vous publiez des ordres, vous utilisez la force et la puissance. Vous pouvez, cependant, vous retrouver dans un tel état d'esprit que vous cessez également d'employer les moyens les plus doux. Face à la non-obéissance, vous ajoutez de la férocité, dans le but de faire aboutir votre communication.

La colère est efficace mais utilisée avec modération et seulement dans les cas d'urgence.

L'homme a tant été invalidé qu'il commence à s'enfoncer lui-même. C'est là le secret de l'aberration. Il se renie lui-même puis fait le mock-up d'images pour s'enfoncer lui-même.

Si vous continuez à invalider les gens et à les démolir, ils vont se mettre à s'enfoncer eux-mêmes encore plus fort – aussi, si vous continuez à utiliser une Éthique lourde sur quelqu'un, vous allez immanquablement faire le jeu de son bank.

L'auto-invalidation résulte tout simplement de l'accumulation de l'invalidation de soi-même par les autres. L'idée, c'est qu'il vaut mieux de temps à autres tempérer vos foudres par quelques éclaircies.

Si vous utilisez une Éthique lourde sur des non-Scientologues (wogs), ces personnes seront invalidées de par votre altitude. Vous ne pouvez pas obtenir des gens compétents en les invalidant.

Sans pour autant adoucir votre approche, vous devriez savoir que la force réelle dépend de l'ARC, et que le risque le plus important en est sa cessation.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 AOÛT 1965

Repolycopier  
Casquettes de l'éthique  
Casquettes de cadres

## LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES SUPPRESSIVES

Un fait intéressant pour détecter une personne suppressive est qu'elle se sert des « règlements » pour entraver les objectifs.

Dans une org qui avait sérieusement dégénéré, une personne suppressive occupait une position importante.

Chaque fois que des membres du personnel de cette org revenaient de Saint Hill et proposaient de redresser l'org, la personne suppressive leur disait que leurs propositions allaient « à l'encontre des règlements ».

Et pas une de ces personnes, en entendant cela, n'avait été mise en alerte, alors qu'elles avaient à faire à un fait qui sautait aux yeux. Dans ce cas, la personne suppressive était renommée pour n'avoir jamais réussi un checkout sur un bulletin, une bande ou une lettre de règlement !

Comment donc cette personne pouvait-elle savoir CE QUI ALLAIT À L'ENCONTRE des règlements, étant donné qu'on ne l'avait JAMAIS vue réussir une vérification de casquette ?

Donc, sa déclaration selon laquelle « c'est contre les règlements » était fausse, de toute évidence, puisqu'elle était incapable de recevoir un « pass » sur des vérifications de casquette ou des bulletins et n'aurait jamais su pour ou contre quoi avaient été écrits les règlements.

Par conséquent, nous voyons que l'une des caractéristiques d'un SP (SP = Suppressive Person – personnes suppressive, abréviation de l'anglais - NdT) est la suivante :

1. LA NÉGATION DES RÈGLEMENTS SANS LES CONNAÎTRE ET L'UTILISATION DES « RÈGLEMENTS » POUR FAIRE OBSTACLE AU SUCCÈS DE LA SCIENTOLOGIE SONT LES PREMIERS OUTILS DONT SE SERT UN SP CONTRE LES ORGS.

L'un des premiers objectifs d'un SP est la dissémination.

D'ordinaire, les magazines comptent une demi-douzaine de SPs sur leurs lignes. Ces personnes écrivent dans les sections publicitaires et se plaignent de la publicité. Si vous n'y faites pas attention, cette demi-douzaine devient « tout le monde » et le magazine finit par ne plus faire de publicité. »Vendez en douceur » est une autre recommandation du SP.

Et « Allez-y discrètement » et « Ne vous adressez qu'aux gens honnêtes » en sont d'autres.

Lorsque quelqu'un demande qu'on atteigne moins de gens, cette personne est un SP.

D'où nous tirons une autre caractéristique :

2. LES SPs RECOMMANDENT UNE DISSEMINATION INEFFICACE ET TROUVENT À REDIRE À TOUTE DISSEMINATION.

Une personne suppressive essaiera de vendre la propriété ou les bâtiments d'une org et il est arrivé une fois qu'une telle personne en ait fait cadeau, alors qu'elle en était temporairement responsable.

3. UN SUPPRESSIF TENTERA DE SE DEBARRASSER D'UNE ORG.

Les bons membres du personnel sont la cible principale des SPs. Dans une org, un SP était parvenu à une position solide, puis s'était débarrassé de 60 % des membres du personnel et l'org faillit s'écrouler.

Ils se débrouillent pour que les gens soient si insatisfaits qu'ils ne produisent pas et c'est ainsi que l'org n'arrive pas à prospérer.

4. UN SP CHERCHERA À METTRE LES MEILLEURS MEMBRES DU PERSONNEL DANS TOUS LEURS ÉTATS ET À S'EN DÉBARRASSER.

Les mauvaises nouvelles, surtout lorsqu'elles sont fausses, constituent la seule ligne de communication du SP.

L'exécutif qui reçoit régulièrement sa dose de mauvaises nouvelles est entouré de SPs. (Exécutif ; celui qui obtient exécution des tâches, des programmes et des actions dans une organisation, afin de servir les buts et les objectifs de cette organisation -NdT)

5. L'ENTHÉTA EST LE SEUL DOMAINE DANS LEQUEL LE SP EXCELLE.

Le sentiment de triomphe que ressent un SP en ne se débarrassant pas de choses que l'auditeur a essayé de soulager tient tout à fait de la malveillance.

6. UN SP N'EST SATISFAIT DE L'AUDITING QUE LORSQUE SON ÉTAT EMPIRE.

Les SPs sont heureux lorsque leurs pcs empirent et tristes lorsque leurs pcs vont mieux.

7. UN SP EXAMINATEUR NE DÉCLARERA LIBÉRÉS QUE LES CAS QUI ONT EU DE MAUVAIS RÉSULTATS ET EMPÊCHERA D'ATTESTER LES VÉRITABLES LIBÉRÉS. AU CONTRAIRE, IL LES METTRA EN RUPTURE D'ARC.

8. L'invalidation dissimulée est la manière de communiquer du SP en société.

Un SP ne peut que restimuler autrui ; de lui-même, il n'a aucun pouvoir.

9. Un SP ne s'occupe que de restimuler, non de soulager ou d'effacer.

10. Les personnes qui se trouvent dans l'entourage d'un SP sont tellement restimulées qu'elles sont incapables de détecter le véritable SP.

Tout le raisonnement du SP s'appuie sur la conviction que si quelqu'un allait mieux, son compte serait bon, en ce sens que les autres pourraient alors le dominer.

Il mène un combat qu'il a mené jadis et qu'il n'a jamais cessé de mener depuis. Il est dans un incident. Il confond les gens du présent avec des ennemis du passé depuis longtemps disparus.

Par conséquent, il ne sait jamais vraiment contre quoi il se bat dans le temps présent, aussi se contente-t-il de se battre.

11. Le SP est sûr que tout le monde lui en veut personnellement et que si les autres devenaient plus forts, ils se débarrasseraient de lui.

Habituellement, le SP commet des overts en permanence. Ceux-ci sont dissimulés.

J'ai connu deux ou trois de ces SPs. Ils se mettaient en colère, criaient après moi, ou montraient les dents. J'ai enquêté et j'ai découvert que ces cas se rendaient quotidiennement coupables de crimes d'une certaine importance.

12. Un SP commet continuellement des overts dissimulés.

13. Un crime révélera les caractéristiques d'un SP.

14. Le SP est difficile à détecter, parce qu'il emploie dans ses discours des généralités comme « Tout le monde », « ils », etc.

Les SPs ont une piste de temps pauvre en expériences. Les SPs savent s'y prendre pour vexer, commettre des overts et empêcher les autres de progresser.

Lorsqu'ils sont libérés, les SPs ont si peu d'expériences honnêtes derrière eux qu'ils passent un sale quart d'heure.

15. Le fait d'être libéré ne fait pas d'un SP une personne valable. Cela fait de lui une personne qui peut maintenant apprendre à progresser dans la vie.

« Un cannibale rendu clair est un cannibale rendu clair. »

Les SPs ne progressent pas du point de vue cas. Parfois, ils le prétendent. Leurs overts perpétuels les en empêchent. S'ils découvraient que nous sommes honnêtes, leur comportement passé émergerait et les engloutirait.

Leur combat avec l'humanité les plonge dans un perpétuel PTP. Et ils n'échappent pas à la règle selon laquelle les pcs qui ont des PTPs ne progressent pas du point de vue cas.

Les véritables SPs englobent à peu près 2,5 % de la population. En restimulant autrui, ils rendent 17,5 % de la population sources potentielles d'ennuis. Par conséquent, environ 20 % de la population sont des cas d'éthique.

Nous ne devons pas permettre à ces 20 % d'empêcher les 80 % de traverser le pont.

Nous ne sommes pas les ennemis du SP. Mais il est incapable d'avoir des amis,  
n'est ce pas ?

Nous prenons donc en main le SP et ses PTSs et nous poursuivons notre tâche.

L. RON HUBBARD

LRH :mh.cden



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 5 AVRIL 1965

Diffusion limitée  
Casquette du Secrétaire du HCO  
Casquette du Secrétaire Technique  
Casquette du Directeur du Processing  
Casquette du Directeur de l'Entraînement

DONNÉES SUR LA JUSTICE DU HCO CONCERNANT L'ACADÉMIE ET LE HGC

**COMMENT MANIER LA PERSONNE SUPPRESSIVE**  
**LE FONDEMENT DE LA DÉMENCE**

La personne suppressive (que nous avons appelée marchand de peur ou de chaos et que nous pouvons maintenant appeler techniquement, *la personne suppressive*, ne peut supporter l'idée que la Scientologie existe. Si les gens devenaient meilleurs, la personne suppressive perdrait la partie. La personne suppressive réagit à cela en attaquant insidieusement ou ouvertement la Scientologie. Cette dernière, pense-t-elle, est son ennemie mortelle, puisqu'elle détruit son « bon travail » qui consiste à faire descendre les gens au niveau où ils devraient être.

Ce genre de cas a trois façons « d'opérer », en ce qui concerne la Scientologie ; (a) la disperser, (b) essayer de la réduire à néant et (c) prétendre qu'elle n'existe pas.

La dispersion consisterait en plusieurs choses, comme le fait d'en attribuer la source à d'autres et d'altérer ses procédés ou sa structure.

Si vous avez le sentiment d'être un peu dispersé en lisant cette lettre de règlement, rendez-vous compte qu'elle concerne un être qui disperse les autres en se camouflant à la façon d'un caméléon et qui reste donc invisible. Ce type de personne fait de l'enthêta une généralité et crée des ruptures d'ARC à tour de bras.

Le second point, le point (b), est accompli par des moyens déguisés ou manifestes. Une personne suppressive va, en cachette, verrouiller la porte d'entrée de l'org, perdre les électromètres, encourir des factures mirobolantes et, à l'insu de tous, chercher énergiquement à miner la Scientologie jusqu'à ce qu'elle tombe en poussière. Et nous, pauvres imbéciles, considérons que toutes ces actions ne sont que le fruit de « l'erreur humaine » ou de « la stupidité ». Il est rare que nous nous rendions compte que ces actions sont soigneusement préparées et loin d'être des accidents. C'est facile à prouver. Si nous remontons à la source de ces erreurs, nous nous retrouvons avec une ou deux personnes du groupe tout entier. Maintenant, n'est-il pas étrange que la majorité des erreurs qui ont semé le trouble dans le groupe puissent être l'oeuvre d'une minorité de personnes ? Même une personne très « raisonnable » ne pourrait faire autrement que remarquer que c'est là un fait très étrange, que cette *minorité* n'avait rien d'autre en tête que d'écraser le groupe et que ce genre de

comportement n'est pas courant dans le groupe, entendant par là que ce n'est pas un comportement « normal ».

Ces gens-là ne sont pas communistes ou fascistes ou autres « istes ». Ce sont simplement des gens très malades. Ils joignent facilement des groupes suppressifs comme les communistes ou les fascistes, car ces derniers, tout comme les criminels, sont suppressifs.

La personne suppressive est difficile à repérer à cause du facteur de dispersion mentionné ci-dessus. Quand on les regarde, on a l'attention dispersée par leur « tout le monde est mauvais ».

La personne suppressive qui cherche à anéantir de *façon évidente* les gens ou la Scientologie est facile à repérer, tant elle fait de raffut à ce sujet. Ses attaques sont extrêmement malveillantes et truffées de mensonges. Mais, quand ce type de personne se trouve « derrière » une source potentielle d'ennuis, elle n'est pas facile à localiser. On voit un cas faisant *des hauts et des bas*. Derrière ce cas se trouve la personne suppressive cachée à la vue de l'auditeur.

Leur stratagème se résume à généraliser l'enthêta. « Tout le monde est pourri. » « Les russes sont tous des pourris. » « Tout le monde te déteste. » « Le peuple contre Roger Ventreur » sur des mandats. « Les masses. » « La police secrète aura ta peau. »

Les groupes suppressifs se servent de la généralisation de l'enthêta, qui est un mécanisme de rupture d'ARC, afin de donner l'impression que l'enthêta est « partout ».

La personne suppressive est un spécialiste pour ce qui est de mettre les autres en rupture d'ARC, en généralisant l'enthêta, lequel est principalement constitué de mensonges.

De plus, elle ne progresse pas du point de vue cas.

Elles sont si avides d'écraser les autres de façon déguisée ou manifeste que leur cas en est bloqué et *ne changera pas avec le processing habituel*.

Techniquement, elles ont un énorme problème qui a existé il y a bien longtemps, problème dont elles ne sont même plus conscientes, et dont elles se servent pour commettre continuellement des actes malveillants camouflés ou manifestes, destinés à le « résoudre ». Elles n'agissent pas pour résoudre les problèmes que leur pose l'environnement dans lequel elles se trouvent. Les problèmes qu'elles résolvent sont ceux que leur a posé jadis un environnement, celui dans lequel elles se trouvent bloquées.

La seule raison pour laquelle le fou était difficile à comprendre est qu'il cherche à résoudre des situations qui n'existent plus. Ces situations ont probablement existé à un moment ou à un autre. Il pense devoir rester sur sa position et commet ainsi des actes néfastes contre un ennemi inexistant pour résoudre un problème inexistant.

Comme il commet continuellement des actes néfastes, il a des retenues.

Comme ce genre de personne a des retenues, elle est incapable de communiquer librement pour être à même d'as-iser l'obstacle de la piste qui la maintient dans quelque moment passé. Et par conséquent, elle n'a « pas de gains ».

Cela seul suffit à localiser une personne suppressive. Examinez le cas. Ne jugez jamais ce genre de personne à son comportement. C'est trop difficile. Jugez-la aux gains qu'elle n'a pas retirés. Ne vous servez même pas de tests.

On se pose les questions suivantes :

1. Est-ce que la personne permet qu'on l'audite ? ou
2. Est-ce que son audition passée révèle des gains quelconques ?

S'il s'agit de (1), on peut tranquillement qualifier la personne de suppressive. Ce n'est pas toujours vrai, mais de cette façon, vous ne courrez jamais de risques. On commettra quelques erreurs, mais cela vaut mieux que de prendre des risques. Quand une personne refuse de l'audition, elle est (a) une source potentielle d'ennuis (liée à une personne suppressive) ; (b) une personne avec une grosse retenue peu honorable ; (c) une personne suppressive ou (d) elle a eu la malchance d'être trop souvent « audité » par une personne suppressive ou (e) elle a été audité par un auditeur non entraîné ou un auditeur « entraîné » par une personne suppressive.

La dernière catégorie (e) (auditeur non entraîné) n'est pas très sérieuse, par contre, (d) (audité par une personne suppressive) peut avoir été très grave ; la personne a continuellement eu des ruptures d'ARC et on a poursuivi l'audition sans y prêter attention.

Aussi, quand quelqu'un refuse de l'audition, on se trouve en présence de plusieurs possibilités. Dans un HGC, il faut trouver laquelle et agir en conséquence. Par contre, le HCO, comme le stipulent les règlements, se contente d'appliquer à la personne la procédure administrative, contenue dans les règlements, qu'on applique à une personne suppressive et il laisse le HGC démêler la chose. Retenez bien cette différence : il s'agit d'« appliquer la procédure administrative employée pour une personne suppressive », non de « traiter la personne comme on traite une personne suppressive. »

Car si l'on « traite une personne comme on traite une personne suppressive » alors qu'elle ne l'est pas, on ne fait qu'ajouter à la confusion. On est sans pitié avec une personne suppressive. On a affaire à du bank.

Quant au point (2), c'est le seul critère valable qui permette de juger un cas : est-ce que son audition passée révèle la présence de gains quelconques ? Si la réponse est *NON*, voilà votre personne suppressive de façon claire, mais pas Clair du tout !

C'est là votre critère.

Il existe plusieurs façons de la détecter. Quand des auditeurs acceptables ou de bons auditeurs ont dû varier la procédure habituelle ou faire des choses inhabituelles avec un cas pour l'amener à avoir des gains, quand il y dans le dossier des quantités de messages du Directeur du Processing disant « Faites ceci, faites cela », vous savez que ce cas était *synonyme d'ennuis*.

Cela indique qu'il fait partie de l'une des trois catégories suivantes : (1) une source potentielle d'ennuis, (2) une personne qui a une grosse retenue, (3) une personne suppressive.

Si, malgré toute la peine qu'on s'est donnée et le soin qu'on lui a consacré, le cas n'a pas eu de gains ou si en dépit des années d'audition ou des nombreuses intensives reçues, le cas n'a pas fait de gains, alors vous avez là votre personne suppressive.

Voilà votre homme. Ou votre femme.

Ce cas commet sans cesse des actes hostiles, calculés et dissimulés, dans le but de nuire aux autres. Il sème le trouble et la perturbation dans l'environnement, casse les chaises,

abîme les tapis et perturbe le flux des choses et des gens en commettant intentionnellement des « bourdes ».

Si on désire être en sécurité, on devrait bannir les criminels de notre environnement. Mais il faut tout d'abord les repérer. Ne vous débarrassez pas de tout le monde, parce que vous n'arrivez pas à trouver le criminel.

Le cas cyclique (qui a des gains et qui rechute régulièrement) est lié à une personne suppressive. Nous avons des règlements à ce sujet.

Le cas qui implore continuellement « tiens-moi la main, j'ai une telle rupture d'ARC » est tout simplement quelqu'un qui a une grosse *retenue*, pas une rupture d'ARC.

La personne suppressive ne retire pas de gains de l'audition d'étudiant ordinaire.

Cette personne opprime activement la Scientologie. Si elle se tient tranquille et prétend vouloir se faire auditer, l'oppression se manifestera sous forme d'actes hostiles camouflés tels que :

1. Démolir les auditeurs ;
2. Donner des retenues qui ne sont en fait que des critiques ;
3. Fournir des « données » sur leurs vies passées et/ou sur la piste totale qui amènent les gens à considérer ces sujets avec mépris et ceux qui se rappellent effectivement leurs vies passées à en éprouver un sentiment désagréable ;
4. Démolir les orgs ;
5. Altérer la technologie pour la saboter ;
6. Répandre des rumeurs sur des scientologues connus ;
7. Attribuer la Scientologie à d'autres sources ;
8. Critiquer les auditeurs en tant que groupe ;
9. Accumuler le Dev-T, hors-règlement, hors-origine et hors-lignes ;
10. Faire des rapports incomplets ou généralisés sur de l'enthêta qui font s'effondrer les gens et qui ne sont pas conformes aux faits ;
11. Refuser de réparer les ruptures d'ARC ;
12. Se rendre coupable d'actes sexuels peu avouables (également vrai dans le cas de sources potentielles d'ennuis) ;
13. Rappporter qu'une séance s'est bien passée, alors que le pc allait mal ;
14. Rappporter qu'une séance s'est mal passée alors que le pc a monté de ton ;
15. S'opposer (terminaux qui se plaquent : voir aussi terminaux rapprochés - Quand on commence à identifier, on a « rapproché les terminaux » trop près, et on croit qu'un terminal est l'autre terminal. NdT) aux conférenciers et aux cadres pour leur faire des remarques critiques et leur transmettre des « nouvelles » du genre qui met en rupture d'ARC ;
16. Ne pas transmettre une communication ou un rapport ;

17. Faire s'écrouler une org (remarquez qu'on dit bien « faire » et non pas « laisser ») ;
18. Commettre de petits actes criminels un peu partout dans l'org ;
19. Faire des « erreurs » qui créent des ennuis à ses supérieurs ;
20. Refuser de se conformer aux règlements ;
21. Désobéir aux instructions ;
22. Altérer les instructions ou les ordres de façon à ce que le programme se casse la figure ;
23. Dissimuler des données qui sont vitales pour empêcher des perturbations ;
24. Modifier les ordres d'un supérieur pour le faire mal voir ;
25. Organiser des révoltes ou des manifestations ou des réunions de protestation ;
26. Râler agressivement contre la justice.

Et ainsi de suite. Cependant, on ne se sert pas de ce catalogue pour démasquer une personne suppressive, on s'appuie sur ce seul fait : *pas de gains de cas avec de l'audition ordinaire sur une période relativement longue.*

Voilà l'individu qui rend la vie misérable au reste d'entre nous. C'est celui qui épuise les administrateurs. C'est celui qui assassine les auditeurs. C'est celui qui perturbe le cours ou massacre les pcs.

C'est le cancer. Détruisez-le.

---

En résumé, vous commencez à vous rendre compte que c'est la seule personne qui justifie l'existence d'une discipline sévère. Lorsqu'il y a quelque part une ou deux de ces personnes, le reste des membres du personnel en souffre.

Vous entendez quelqu'un se plaindre d'un « procédé qui ne marche pas » ou vous constatez un alter-is de la tech. Allez voir. Certaines fois, cela mènera à une personne suppressive, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'org.

Maintenant que vous savez à qui vous avez affaire, vous pouvez résoudre la situation.

Mais surtout, je peux maintenant faire « craquer » ce cas !

Il est évident que la technologie est utile sur tous les cas, mais ce n'est pas de cette façon qu'on fera « craquer » le « cas qui ne fait pas de gains ».

La personne se trouve dans une situation ahurissante, épouvantable, appartenant à quelque passé lointain, et elle la « résout » en commettant des actes néfastes aujourd'hui. Je dis bien une situation de quelque passé lointain, mais le cas pense qu'il s'agit d'une situation *présente*.

Oui, vous avez raison. Ils sont dingues. Les asiles regorgent de suppressifs ou bien de leurs victimes. Il n'y a pas d'autres psychotiques qu'eux dans un hôpital psychiatrique !

Quoi ? Est-ce que cela veut dire que nous avons eu raison de la démence ? En effet. Et cela nous a permis de comprendre le SP et son effet sur l'environnement. Nous avons *ici* la multitude de « types » de démence découverts par le psychiatre du dix-neuvième siècle. Tous ne sont qu'une seule et même chose. Les schizophrènes, les paranoïaques et tous ces noms alambiqués. Il n'existe qu'une seule autre catégorie : la « cible » de la personne suppressive. C'est la personne atteinte de « psychose maniaco-dépressive ». Un jour elle va bien et le lendemain, elle va mal. C'est la source potentielle d'ennuis qui a craqué. Mais elle ne constitue qu'une minorité dans les asiles ; c'est habituellement les personnes suppressives qui les ont mises là et elles ne sont absolument pas folles ! Celles qui le sont vraiment sont les personnes suppressives. Ce sont les *seules* à être dingues.

Est-ce un excès de simplification ? Absolument pas. Je peux le prouver ! Nous pourrions vider les asiles de fous dès maintenant, si nous le voulions. Mais nous avons mieux à faire avec la technologie que sauver un tas de personnes suppressives qui n'ont pas d'autre but que de détruire le reste d'entre nous.

Quand elles en arrivent à ne plus avoir de gains, quand un procédé ordinaire n'a aucun effet, elles ne sont plus en mesure d'as-iser leur vie quotidienne, et tout cela commence à s'accumuler et les plonge dans l'horreur. Elles « résolvent » cette horreur en commettant continuellement des actes néfastes contre les choses et les gens qui les entourent. Après un certain temps, ces actes dissimulés semblent ne plus pouvoir chasser cette « horreur » imaginaire et elles se livrent en plein jour à quelque acte de violence insensé - ou s'effondrent - et on les qualifie alors de folles, et on les largue dans l'asile.

N'importe qui peut « se mettre en colère » et casser quelques chaises lorsqu'une personne suppressive est allée trop loin. Mais on peut expliquer ce geste. Se mettre en colère ne veut pas dire être fou. Mais les marques de la folie même sont les actions dommageables qui n'ont aucun motif sensé raisonnable. N'importe quel thétan peut se mettre en colère. Seul un fou détruit sans raison.

Toutes les actions ont leur contrefaçon peu flatteuse du bas de l'échelle. La différence est celle-ci : est-ce qu'on peut surmonter sa colère ? Le cas qui n'a pas de gains en est bien sûr incapable. Il reste en proie à sa mésémotion et sa colère grandit à chaque nouvel accès. Elle prend des proportions de plus en plus gigantesques. Les personnes suppressives sont loin d'être toutes violentes. Elles ont beaucoup plus tendance à être rancunières.

Une personne suppressive peut en arriver à se trouver ancrée dans un état où elle détruit les choses *froidement*. Voilà la personne prédisposée aux accidents, celle qui détruit les foyers et les groupes.

Maintenant, on doit se rendre compte d'une chose. La personne suppressive décharge sa rage contenue en aiguillonnant soigneusement ceux qui sont en relation avec elle, jusqu'à ce qu'ils soient en proie à une colère épouvantable.

Les gens de leur entourage sont entraînés dans cet incident lointain du passé, parce qu'on les confond avec quelqu'un d'autre. Et il est terrible d'être sans cesse faussement identifié, accusé, harcelé, dupé. Parce qu'on n'est pas l'être que voit la personne suppressive. Il est très difficile de vivre dans l'entourage d'une personne suppressive. Et même les gens qui, d'ordinaire, sont gais, explosent souvent sous la tension.

Faites donc attention quand vous qualifiez une personne de suppressive. La personne en contact avec une personne suppressive a des chances d'être *la seule personne enragée visible !*

Vous en avez fait l'expérience : la petite femme bien tranquille qui passe inaperçue et qui se montre si vertueuse, connectée à celui qui, de temps à autre, entre dans une rage folle.

Comment les distinguer ? Facile ! Posez cette question simple : Quel est celui qui fait facilement des gains ?

Eh bien, il y a encore plus simple ! Mettez-les tous deux à l'électromètre. Contentez-vous de lire le cadran et l'aiguille. La personne a un haut TA qui ne bouge pas. L'autre a un TA plus bas. Simple, non ?

Les personnes suppressives n'ont pas toutes un haut TA. Le TA peut se trouver dans n'importe quelle position, particulièrement dans une position très basse (1.0). Mais l'aiguille est bizarre. Elle est coincée ou décrit des R/S sans raison (le pc ne portant pas de bagues qui pourraient provoquer un R/S).

Les personnes suppressives peuvent aussi se trouver à la position de thétan « mort » ! (Thétan mort : se trouve à la position de Clair, bien que n'étant pas Clair, v. dict. technique, NdT)

Vous constaterez que les gens *qui entourent* une personne suppressive font du Q & A et sont dispersés. Ils cherchent à « se venger » de la personne suppressive et il arrive couramment qu'ils manifestent *temporairement* les mêmes symptômes qu'elle.

On trouve parfois deux personnes suppressives ensemble. Aussi ne peut-on pas toujours dire *laquelle* des deux est suppressive. La combinaison habituelle est : personne suppressive et source potentielle d'ennuis.

Cependant, vous n'avez pas besoin d'essayer de vous lancer dans des devinettes ou d'observer leur comportement.

C'est vraiment l'absence de gains de cas avec l'audition ordinaire qui est le seul indicateur valide.

Car cette pauvre âme n'est plus capable d'as-iser facilement. Trop d'actes néfastes. Trop de retenues. Bloquée dans un incident qu'elle qualifie de « temps présent ». Cherchant à résoudre un problème qui n'existe pas. Supposant que ceux qui l'entourent sont les personnes qui peuplent son délire.

Elle a l'air normale. Elle a l'air raisonnable. Souvent, elle est intelligente. Mais c'est du poison à l'état pur. Elle est incapable d'as-iser quoi que ce soit. Jour après jour, sa pile d'actes néfastes et de retenues grandit. Ses nouveaux actes néfastes et ses nouvelles retenues l'enfoncent chaque jour un peu plus. Elle n'est pas là. Mais il est certain qu'elle peut mettre l'endroit à sac.

Vous avez là le *véritable* dingue.

Et il est en train de mourir sous vos yeux. Plutôt horrible !

La façon de résoudre le cas est d'appliquer intelligemment des procédés sur les problèmes, jamais de demander des O/Ws. Quelle *était* la condition ? Comment l'as-tu résolue ? Voilà le type de procédé clé.

Je ne connais pas leur pourcentage dans une société. Je sais seulement qu'ils constituent environ dix pour cent de chacun des groupes observés jusque là. Les données sont faussées du fait que ces gens-là mettent les autres en rupture d'ARC et les plongent dans la mésémotion. Ainsi, par contagion, une demi-douzaine de personnes vont avoir les caractéristiques d'une seule personne qui est suppressive.

Par conséquent, se contenter uniquement d'observer le comportement des gens, ne permet pas de découvrir la personne suppressive. Seul le dossier de cas l'identifie : « Pas de gains » avec des procédés ordinaires.

Cependant, il se pourrait que bientôt ce test lui aussi ne soit plus digne de foi, car nous pouvons maintenant « craquer » ce genre de cas au moyen d'une approche spéciale. Néanmoins, nous allons également faire un usage général de cette approche pour les cas ordinaires, car elle permet de les faire progresser rapidement, et peut-être tomberons-nous accidentellement sur la personne suppressive et la guérirons-nous sans nous en rendre compte.

Ce serait merveilleux.

Mais, dorénavant, nous aurons quand même ce genre de personne sur nos lignes pour les questions de justice. Il est donc bon de tout savoir à leur sujet, de savoir comment les identifier et comment s'en occuper.

Le HCO doit s'occuper de ces cas en suivant les codes de justice du HCO concernant les actes suppressifs, quand ces personnes quittent la Scientologie ou cherchent à opprimer des scientologues ou des orgs. On devrait les étudier soigneusement.

L'Académie devrait prendre garde à ces cas et les rapporter promptement au HCO (comme elle le ferait dans le cas de sources potentielles d'ennuis, ou de retenues que le pc refuse de révéler). L'Académie ne doit pas traiter les personnes suppressives à la légère. C'est le meilleur moyen de miner un cours et de faire dégringoler le moral des étudiants.

## RÈGLEMENT

Quand une Académie découvre qu'elle a dans ses rangs une source potentielle d'ennuis ou un « cas enclin aux retenues qui se met facilement en rupture d'ARC », qu'une personne suppressive s'est inscrite à un cours ou qu'un étudiant a fait un blow, elle *doit* avoir recours, dans le HCO, au Département des Inspections et Rapports, Section de la Justice. Elle peut faire appel à n'importe quel membre du personnel disponible en HCO, même au Secr. du HCO.

Le représentant du HCO doit porter un symbole du HCO facilement reconnaissable et doit prendre un sous-main portatif comprenant une feuille de rapport et une copie carbone.

Le HCO doit avoir sous la main d'autres membres du personnel capables d'agir en cas d'actes de violence.

Si l'étudiant est encore là, le personnel de la Division Technique doit l'emmener dans un endroit où il pourra procéder à une interview sans que cela interrompe ou perturbe une classe. N'importe quel bureau, n'importe quelle pièce d'audition ou salle de cours vide dans la Division Technique peut faire l'affaire. Ce qui importe, c'est de localiser la perturbation et de ne pas mettre toute la Division Technique sens dessus dessous.



Si le personnel de la Division Technique n'est pas disponible, le HCO peut aller chercher « d'autres membres du personnel » n'importe où, en leur disant simplement « le HCO a besoin de vous », et les emmener à l'endroit de l'interview.

Pour ce genre d'affaire, le HCO dispose d'un formulaire de rapport dont l'original et un exemplaire vont dans les dossiers de justice.

Le représentant du HCO demande à voir le dossier de l'étudiant et l'examine rapidement pour déterminer s'il y a du TA. S'il n'y en a pas (moins de 10 div. par séance), l'affaire est réglée. On note sur le rapport « pas de TA en audition » ou « peu de TA ». Les procédés qui ont été audités n'intéressent pas HCO. Ni la raison pour laquelle il n'y a pas de TA. Si le cours n'exige pas l'emploi de l'électromètre, on examine le dossier pour y découvrir tout alter-is (qui indique un pc difficile), ou l'absence de changements chez le cas.

Si le dossier ne comprend pas de notations de TA, le HCO devrait mettre la personne à l'électromètre, en s'assurant qu'elle ne porte pas de bagues. On ne lui pose pas de questions, on lit simplement la position du TA, le comportement de l'aiguille, et on les note tous deux dans la feuille de rapport. Dans le cas d'une personne suppressive, le tone arm peut être très élevé (5 ou au-dessus) ou très bas (2 ou moins) ou se trouver à la position de « thétan mort » (2 ou 3) et l'aiguille peut décrire un R/S passager ou être bloquée ou collante. On note tout cela dans la feuille de rapport.

Si le dossier de l'étudiant en question dit qu'il n'a pas retiré de gains du point de vue cas, cela confirme à nouveau qu'il s'agit d'une personne suppressive.

Si, sur ces trois points (dossier, électromètre, déclaration), deux d'entre eux indiquent que l'on est en présence d'une personne suppressive, le HCO recherche *deux* étudiants possibles, celui qui est cause du bouleversement et le coach ou l'auditeur de cet étudiant. Il se peut très bien qu'il y ait dans le cours une personne suppressive autre que cet étudiant. Par conséquent, on recherche aussi la seconde personne.

Si, après quelques questions, il semble ressortir que l'auditeur de l'étudiant était coupable, examinez aussi cet étudiant et rapportez les données sur un second formulaire de rapport du HCO. Ordonnez à l'autre de se faire auditer à ses frais.

En résumé, soyez vigilants. Il y a eu des perturbations. Il peut y avoir d'autres personnes dans l'entourage qui y ont participé. Ne vous concentrez pas seulement sur l'étudiant. Il y a dans le cours une condition qui donne lieu à des bouleversements. C'est en fait tout ce qu'on sait.

Quand vous vous trouvez en présence d'une telle situation, trouvez-en le pourquoi et la nature.

Si les tests du HCO laissent planer un doute et qu'on ne sait plus lequel des deux étudiants est suppressif, le HCO demande une retenue éventuelle et note tout résultat sur la feuille, puis envoie les étudiants et la feuille, séparément, à la Division Technique, dans le Département des Estimations. La procédure est la même que pour une personne suppressive, mais on notera « pc à retenues enclin aux ruptures d'ARC » ou seulement « pc à retenues » si aucune rupture d'ARC n'est notée ; « Audition recommandée. »

Mais il existe une troisième catégorie à laquelle le HCO doit faire très attention au cours de cette interview. Il s'agit de la SOURCE POTENTIELLE D'ENNUIS. Car cette

personne ne peut continuer à recevoir de l'audition que si elle rompt avec la personne ou le groupe suppressif auquel elle est liée, ou si elle règle la situation ; elle ne peut être envoyée dans le HGC ou renvoyée au cours, tant que son statut n'est pas clairement établi.

Si cela semble être le cas, il est inutile de laisser la personne dans la Division Technique et le HCO la prend alors entièrement en charge et applique le règlement qui concerne les sources potentielles d'ennuis.

Ce type de cas ne sera vraisemblablement pas dangereux, mais au contraire très coopératif, et la personne sera probablement étonnée de devoir *faire* quelque chose à propos de sa situation. Elle a été assommée d'invalidations par une personne suppressive et peut se trouver dans un état plutôt instable, mais si on prend des mesures de justice, en suivant exactement les règlements, il ne devrait pas y avoir de difficultés. Le HCO peut sortir une source potentielle d'ennuis (mais jamais une personne suppressive) de la Division Technique et la conduire dans le HCO pour lui donner toutes les explications. Rappelez-vous ceci : que la source potentielle d'ennuis résolve ou non la situation, cela ne fait pour nous aucune différence. Tant qu'elle n'a pas résolu la situation ou n'a pas rompu les liens, nous ne voulons pas l'avoir dans les parages, car cela ne fait que nous créer davantage d'ennuis, et la personne s'effondrera si on l'audite dans ces conditions (lorsqu'elle est liée à une personne ou un groupe suppressif).

Quand on découvre une personne suppressive dans l'Académie, on lui ordonne toujours de se faire auditer dans le HGC. Et toujours à ses frais.

Si la personne suppressive ne veut pas acheter d'audition ou coopérer, le HCO suit les étapes A à E des règlements sur les personnes suppressives qui font partie des codes de justice. Dans ce cas, le HCO peut être aidé par le personnel technique.

L'important est de résoudre la situation sur-le-champ et une fois pour toutes. Soit l'étudiant achète son audition, soit on lui applique A à E. Les « nous allons vous mettre à l'essai dans le cours et si... » n'ont *pas* leur place ici, car j'ai découvert que cela ne marchait pas. Soit l'audition, soit A à E pour personne suppressive. Ou les deux.

## L'ÉTUDIANT QUI FAIT UN BLOW

Il se peut cependant que l'étudiant ait quitté les lieux ou ait totalement disparu de la circulation. Dans le cas d'un petit blow, momentané, où il suffit d'envoyer l'auditeur de l'étudiant et de dire quelques mots pour le ramener, l'affaire n'est pas considérée comme un véritable blow.

Mais lorsque l'étudiant quitte les locaux ou ne se présente pas en classe, la Division de Tech doit envoyer un instructeur et l'auditeur de l'étudiant au Département des Inspections et Rapports du HCO. Un représentant du HCO devrait les accompagner pour chercher l'étudiant.

L'étudiant est ramené en créant aussi peu de commotion que possible et la procédure de vérification du HCO etc. est suivie comme indiqué ci-dessus.

**L'ÉTUDIANT QUI NE REVIENT PAS**

Lorsqu'on n'arrive pas à ramener l'étudiant (ou dans tout cas similaire), c'est peut-être parce qu'il y a dans le cours même une personne suppressive. L'étudiant qui a fait un blow ou celui qui est bouleversé n'est pas forcément le responsable direct.

HCO voudra savoir si la personne suppressive se trouve sur le cours (et s'il ne s'agit pas de l'étudiant qui a fait un blow). Mais dans de tels cas il se peut que celui qui a créé la commotion ne soit pas le coupable.

Le représentant du HCO réclame le dossier de pc de l'étudiant qui a fait le blow et regarde s'il y a du TA. S'il n'y en a pas, ou si, pour une raison ou pour une autre, l'étudiant n'a pas été audité, ou si on n'a pas utilisé d'électromètre dans ce cours, HCO cherchera à découvrir comment le cas réagissait à l'audition.

Si le cas semblait connaître des changements ou des améliorations et qu'il est malgré tout parti, HCO portera son attention sur l'ex-auditeur de l'étudiant, afin de voir s'il a des caractéristiques suppressives telles que : satisfait que le pc ait fait un blow, déclarations critiques sur la tech ou les instructeurs, cas coriace ou difficile, déclarations mensongères à propos des circonstances, etc. Et si l'un ou l'autre de ces signes est présent, HCO ordonnera à l'ex-auditeur de l'étudiant qui a fait un blow de se faire auditer à ses frais dans le HGC.

Si cette interview avec l'auditeur de l'étudiant qui a fait un blow semble indiquer incontestablement qu'il s'agit d'une personne suppressive, HCO ordonnera à l'étudiant de se faire auditer à ses frais dans le HGC.

L'auditeur de l'étudiant qui a fait un blow ne s'avérera habituellement pas être une source potentielle d'ennuis, car ces derniers sont rarement de mauvais auditeurs ou des auditeurs durs ; donc ça n'est pas vraiment dans cette direction qu'il faut chercher.

Mais, si cet étudiant (l'auditeur de l'étudiant qui a fait un blow) est suppressif, il doit se rendre dans le HGC ou faire A à E. Si l'étudiant montre un changement en bien lors de A à E, il peut retourner sur le cours ou être envoyé dans le HGC, selon ce que HCO jugera être le mieux.

---

Dans le cas où vous découvririez une personne suppressive, prenez garde aux répercussions sur le plan juridique en ayant des témoins dignes de foi avec vous au cours de ce genre de négociations ou de bouleversements et prenez des notes abondantes pour un Comm-ev éventuel. C'est pourquoi un représentant du HCO doit aussi s'occuper de l'affaire.

Si l'on ne parvient pas à obtenir de l'étudiant qu'il se fasse auditer et si ce dernier, après avoir été confirmé en tant que personne suppressive, refuse de changer pour le mieux sur A à E (parce que l'étudiant a fait un blow et s'avère introuvable ou parce qu'il oppose un refus catégorique), on considère sa situation réglée en tant qu'étudiant.

Un acte de désistement ou de renonciation est remis ou envoyé à l'étudiant. Il stipule :

Date : .....

Lieu : .....

Je soussigné ....., ayant refusé de me conformer aux codes de (nom et adresse de l'org), renonce par la présente à tout droit que je peux avoir en tant que scientologue et, contre le remboursement des honoraires versés pour mon cours de ..... FF, je renonce à toute revendication en ce qui concerne (nom ou org) ou n'importe quel membre du personnel, personne ou groupe scientologue, ou organisation de Scientologie.

Signature : .....

2 témoins : ..... .....

Ce n'est *que* lorsque l'étudiant a signé cette décharge qu'il peut obtenir le remboursement des honoraires versés pour son cours ; il ne peut cependant pas se faire rembourser les honoraires versés pour d'autres services, car il les a acceptés.

L'ex-étudiant devrait se rendre compte qu'il a maintenant le statut de « gibier de potence » et qu'il n'a plus le bénéfice de nos codes de justice. Après le remboursement, il n'a droit à aucun recours. Et après avoir signé, il ne peut revenir en Scientologie qu'en suivant les règlements sur le « gibier de potence ».

Le HGC audite la personne suppressive qu'on lui envoie sur des procédés décrits dans certains HCOBs destinés spécialement aux personnes suppressives. Si l'on respecte ces règlements, on constatera que les Académies seront très calmes.

Remarque : rien dans cette lettre de règlement ne suspend ou n'annule les règlements concernant l'audition, dans le HGC, de cas de folie confirmés. Les personnes qui ont dans le passé été internées dans un asile ne peuvent pas être auditées dans le HGC.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

P.S. Si, en lisant cette HCOPL, vous vous êtes demandé si vous êtes une personne suppressive, vous ne l'êtes pas ! Une personne suppressive ne se pose jamais, au grand jamais, la question ! Elle SAIT qu'elle est saine d'esprit !

LRH :wmc.cden.gm

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 27 OCTOBRE 1964  
REPubLIÉE LE 23 JUIN 1967

Remplace la HCOPL du 5 nov. 1964

Repolycopier  
Franchise  
Tous les étudiants  
Tous les Membres du Personnel  
Chapeau du Chargé des Inscriptions  
Chapeau de Tech & de Qual  
Chapeau du HCO

## **RÈGLEMENTS SUR LA GUÉRISON PHYSIQUE, LA FOLIE ET LES SOURCES D'ENNUIS**

Les Organisations Centrales ont depuis longtemps pour règlement de traiter la maladie physique et la démence comme suit.

### **GUÉRISON**

Tout procédé qualifié de « curatif », qu'il soit ancien ou nouveau, a trait à la guérison effectuée par des moyens mentaux et spirituels et l'on doit, par conséquent, le considérer comme quelque chose qui libère quelqu'un de difficultés dont la cause est mentale et spirituelle.

Voici la procédure correcte à suivre, lorsque quelqu'un demande qu'on le guérisse de quelque incapacité physique dont il se plaint :

1. Demandez-lui de se soumettre à un examen physique chez un praticien des arts de la guérison physique, praticien qui soit compétent et disponible.
2. Etablissez clairement si l'incapacité n'a pas des causes directement physiques.
3. S'il s'avère que le praticien est apte à guérir l'incapacité et qu'il s'agit en fait d'un mal ou d'une maladie qui succombera aux traitements physiques modernes, il faut demander à la personne de suivre ces traitements, avant de commencer le processing scientologique.
4. Cependant, si les recommandations du praticien incluent un traitement chirurgical ou un traitement qui n'a pas fait ses preuves, ou bien que le mal ou que la maladie ne peuvent pas être diagnostiqués avec précision comme un mal ou une maladie physique spécifique pour laquelle il existe un remède connu, on peut accepter la personne pour du processing, en partant de l'hypothèse raisonnable qu'il n'existe aucune preuve de l'existence d'une maladie purement physique et que l'origine en est probablement mentale ou spirituelle.

## RÈGLEMENTS CONCERNANT LES FOUS

En ce qui concerne les personnes démentes ou les personnes dont le passé de démence est prouvé, faites les choses suivantes :

1. Etablissez du mieux de vos capacités et dans des limites administratives raisonnables, et par des tests connus, que tout pc accepté dans le HGC pour du processing n'a pas été interné à juste titre dans un asile de fou ou un endroit similaire.
2. N'auditez que les personnes qui n'ont rien de semblable dans leur passé.
3. Ne préconisez aucun autre traitement par des praticiens spécialisés dans le traitement des déments. Nous avons la preuve que ces praticiens blessent, handicapent ou maltraitent les patients au moyen de drogues aux effets violents, de chocs douloureux, de la chirurgie ou d'autres « traitements mentaux » barbares et dépassés.
4. Si aucune recommandation n'est possible, en ce qui concerne le point 3 ci-dessus, recommandez uniquement le calme et un changement d'environnement, à titre de conseil mais non comme prescription.

## LES SOURCES POTENTIELLES D'ENNUIS

Il existe, pour les types de personnes qui nous ont causé des ennuis considérables, des règlements similaires à ceux qui concernent les maladies physiques et la folie.

On peut regrouper ces personnes sous l'étiquette « Sources Potentielles d'Ennuis ». En voici les différents types :

- a. Les personnes intimement liées à des gens (époux ou famille) que l'on sait antagonistes aux traitements mentaux ou spirituels, ou à la Scientologie. Dans les faits, de telles personnes, même si elles approchent la Scientologie de façon amicale, subissent continuellement tant de pression de la part des gens qui exercent sur elle une influence indue, qu'elles font de piètres gains en audition et que la seule chose qui les intéresse est de prouver à l'élément antagoniste qu'il a tort.

Par expérience, elles causent un tas d'ennuis, à la longue, car leur propre condition ne s'améliore pas suffisamment sous une telle pression pour qu'elles puissent combattre l'antagonisme de manière efficace. On ne peut pas toucher leur problème de temps présent puisqu'il est permanent et tant qu'il en est ainsi, aucune organisation ni aucun auditeur ne doit les accepter pour de l'audition.

- b. Les criminels qui ont un casier judiciaire continuent souvent de commettre, entre les séances, tant d'actes malveillants qui passent inaperçus, qu'ils ne font pas de gains adéquats du point de vue cas. Par conséquent, les organisations et les auditeurs ne doivent pas les accepter pour de l'audition.

- c. Une organisation centrale ou un auditeur ne doit jamais accepter pour du processing des personnes qui auraient menacé publiquement de poursuivre en justice, ou d'embarrasser, ou d'attaquer la Scientologie ou qui l'auraient fait, ou qui auraient contribué à une attaque. Ils ne doivent pas non plus accepter pour du processing leur famille proche. Leur passé n'a été consacré qu'à servir des desseins autres que de faire faire des gains aux gens et ils se retournent habituellement contre l'organisation ou contre l'auditeur. Ils se sont eux-mêmes exclus de la Scientologie à cause de leurs actes néfastes contre la Scientologie, et il sera par la suite trop difficile de les aider, étant donné qu'ils ne peuvent pas accepter ouvertement l'aide de ceux auxquels ils ont tenté de nuire.
- d. Les cas du type « responsable de ma condition » sont inacceptables : l'origine de leur condition s'est trop souvent avérée avoir d'autres causes. Par cas « responsable de ma condition », nous entendons la personne qui affirme qu'un livre ou un certain auditeur est « totalement responsable de la terrible condition dans laquelle je suis ». De tels cas exigent des faveurs inhabituelles, de l'audition gratuite, des efforts invraisemblables de la part des auditeurs. Si l'on passe ces cas en revue, on constatera qu'ils étaient dans la même condition, ou dans une condition pire, bien avant l'audition, qu'ils mènent une campagne calculée pour se faire auditer gratuitement, qu'ils ne sont pas aussi mal en point qu'ils le prétendent, et que leur antagonisme s'étend à toute personne qui cherche à les aider, y compris leur propre famille. Établissez la vérité et décidez en conséquence.
- e. Les personnes qui ne se font pas auditer de leur propre détermination sont un handicap, parce qu'une autre personne les y force et que personnellement, elles ne désirent pas s'améliorer. Bien au contraire, habituellement elles veulent seulement mettre dans son tort la personne qui veut qu'elles se fassent auditer, et de ce fait elles ne s'améliorent pas. La personne ne retirera des bienfaits de l'audition que le jour où elle se sera elle-même fixée le but de se faire auditer.
- f. Lorsque des personnes « veulent se faire auditer pour voir si la Scientologie fonctionne » avec ce seul but en tête, nous avons constaté qu'elles ne font jamais de gains, car elles n'y mettent pas du leur. Les journalistes font partie de cette catégorie. Il ne faut pas les auditer.
- g. Il faut ignorer les personnes qui affirment : « Si vous aidez tel ou tel cas ... » (à grand frais et à vos frais) parce qu'il s'agit d'une personne riche et qui jouit d'une grande influence ou que les voisins seront épatés. Le processing est destiné à améliorer les individus, et non à progresser à coup « d'exploits » ou à accorder à des cas une importance indue. Pour le processing, n'auditez que selon votre bon vouloir et selon les arrangements habituels. Ne déployez pas d'efforts extraordinaires au détriment d'autres personnes qui veulent vraiment se faire auditer pour des raisons normales. Ce genre d'arrangements n'a jamais abouti à de bons résultats, étant donné qu'ils avaient un but peu honorable : la notoriété, et non l'amélioration.

- h. Les personnes qui « ont l'esprit ouvert », mais qui n'ont pas personnellement l'espoir ou le désir de se faire auditer ou d'acquérir une connaissance, doivent être ignorées parce qu'elles n'ont pas du tout l'esprit ouvert, mais sont incapables de se décider sur quoi que ce soit. On les trouve rarement très responsables et elles gâchent les efforts de ceux qui « cherchent à les convaincre ».
- i. Les personnes qui ne croient pas que quelque chose ou quelqu'un puisse aller mieux. Leur objectif, quant à se faire auditer, est en totale contradiction avec celui de l'auditeur et, du fait de ce conflit, elles ne retirent rien de l'audition. Lorsque de telles personnes sont entraînées, elles se servent de leur entraînement pour dégrader les autres. C'est pourquoi on ne doit pas les accepter pour de l'entraînement ou de l'audition.
- j. Il ne faut pas accorder une importance indue aux gens qui cherchent à prendre part à un jugement sur la Scientologie au cours d'audiences, ou à enquêter sur la Scientologie. Il ne faut pas chercher à les renseigner ou à les aider, de quelque manière que ce soit. Cela comprend les juges, les commissions, les journalistes, les rédacteurs de magazines, etc. Tout effort pour être coopératif ou pour renseigner n'a jamais rien apporté de bénéfique, étant donné que leur première idée est un : « Je ne sais pas » bien ancré et que généralement, cela se termine par un : « Je ne sais pas » tout aussi enraciné. Si une personne est incapable de voir par elle-même ou de juger d'après l'évidence, c'est que son pouvoir d'observation est insuffisant même pour distinguer la vérité. Dans les affaires légales, ne prenez que les mesures qui s'imposent et qui seront efficaces (ne partez pas en croisade devant un tribunal). En ce qui concerne les reporters, etc., il est inutile de leur dire quoi que ce soit qui aille à l'encontre de la croyance populaire. On leur fournit leur histoire avant qu'ils ne quittent la salle de rédaction et en leur disant quoi que ce soit, vous ne faites que renforcer ce qu'ils ont à dire. Ils ne sont pas une ligne de communication publique qui influence beaucoup l'opinion des gens. Le règlement est catégorique. Ignorez-les.

Bref, en ce qui concerne les Sources Potentielles d'Ennuis, la règle générale consiste à rompre la communication, car plus on la prolonge, plus ces gens créent des ennuis. Je n'ai jamais vu l'audition ou l'enseignement aider des personnes du type de celles que je viens de citer. Je connais beaucoup de cas qui ont été résolus en adoptant une position ferme en ce qui concerne nos droits ; en ignorant ces gens-là jusqu'à ce qu'ils changent d'avis, ou bien en leur tournant simplement le dos.

Lorsqu'on adopte comme règle de couper la communication, il faut également faire preuve de jugement, car il y a des exceptions en toutes choses, et il pourrait être fatal d'omettre de résoudre le cas d'une personne qui, momentanément, est bouleversée dans l'existence ou manifeste du mécontentement à notre égard. Ces règlements concernent donc les personnes non Scientologues en général ou les personnes qui n'ont pas encore franchi le seuil et font un pas dans notre direction. Lorsque ce genre de personne possède l'une des caractéristiques ci-dessus, nous et les autres gageront à les ignorer.



La Scientologie fonctionne. Vous n'avez pas besoin de le prouver à tout le monde. La Scientologie n'est pas un cadeau de droit divin pour les gens, vous savez. Il faut qu'ils la méritent. Cela s'est vérifié pour chaque philosophie qui cherchait à améliorer l'homme.

### **SUR QUOI CES RÈGLEMENTS METTENT-ILS L'ACCENT ?**

L'entraînement est également interdit à toutes les « Sources Potentielles d'Ennuis » décrites ci-dessus. Lorsqu'on découvre qu'une personne qui est en train de recevoir de l'entraînement ou de l'audition appartient à l'une des catégories de (a) à (j), on doit l'aviser d'arrêter et d'accepter un remboursement qui doit être versé immédiatement. A ce moment là, on doit lui en donner toute l'explication. Donc on ne doit pas permettre à cette minorité, qui est dans la confusion la plus totale, de se mettre en travers de la progression de la majorité et d'empêcher cette majorité de bénéficier des services.

La Scientologie est une philosophie appliquée créée et développée dans le but de rendre celui qui est capable plus capable encore. Dans ce domaine elle donne des résultats fantastiques.

Les efforts pour mêler la philosophie à l'impérialisme médical, au sadisme psychiatrique et à la bigoterie des prêtres, ralentissent notre progression.

Ces gens sont spirituellement malades, à cause des actions nuisibles qu'ils commettent eux-mêmes perpétuellement à l'égard des patients et de la société et ils n'entrent pas dans le cadre des moyens normaux dont nous disposons pour les aider.

Ces règlements continueront d'exister jusqu'au moment où les gens concernés prendront la peine d'investir le temps et l'argent nécessaires pour construire des établissements et rééduquer les professions qui pratiquent actuellement les soins médicaux et physico mentaux. Cela n'appartient pas à l'époque actuelle, mais à quelque futur lointain, lorsqu'il y aura davantage d'hommes sains d'esprits.

Cependant, un tel programme dépendrait de la survie des praticiens de la médecine et de la psychiatrie et, comme leurs activités les plus répréhensibles sont plutôt nouvelles et très radicales, il se peut que le public et le gouvernement les abandonnent bien avant que la Scientologie puisse les aider. C'est probablement ce qui risque d'arriver, car même en Russie, les communistes ont maintenant renoncé à tous les traitements violents pour les fous, selon les délégués qu'ils ont envoyés à la Conférence Médicale de Londres de cette année, et les praticiens russes regardent d'un mauvais oeil et avec mépris les psychiatres occidentaux. Le docteur en médecine anglais, gagné par le socialisme, a renoncé à son ambition quant à l'impérialisme médical et ne lutte pas contre la Scientologie. Aux Etats-Unis, l'Association Médicale Américaine s'est fait prendre dans une lutte mortelle avec le gouvernement et sera probablement socialisée entièrement dans quelques années, à cause d'abus financiers et d'absence de bénéfices. Le docteur en médecine ne reste fort que dans de petites nations attardées comme l'Australie, où les tendances arrivent avec du retard.

Même l'Eglise de Rome est en train de considérer un abandon des principes et une alliance avec d'autres fois pour parer au nombre décroissant de fidèles.

Par conséquent, il ne restera peut-être plus de praticiens tel que nous les connaissons, d'ici quelques décades. Le nombre des membres de la profession psychiatrique est en baisse.

A la place de ces institutions, si nous avons un jour le temps de nous en occuper, nous retrouverons avec des pratiques complètement différentes dans les domaines des traitements physiques et des traitements de la folie, tout ce que nous leur demandons, c'est d'être compétents dans leurs traitements et moins avides de monopole que leurs prédécesseurs. Et s'il en est ainsi, alors nos règlements resteront pleinement en vigueur, mais dans un esprit de coopération, et avec le désir de nous protéger et de protéger le public de ces praticiens et des dégâts qu'ils commettent.

Les lignes de communication qui sont puissantes, ce sont les *nôtres*. Elles sont puissantes, parce que ce sont des lignes thêta. L'enthêta (thêta perturbé) tire toute sa puissance apparente du fait qu'il parasite les lignes thêta. Ce n'est que lorsque vous ajoutez la puissance de nos lignes à la faiblesse des lignes enthêta que ces dernières acquièrent de la puissance.

Exemple : c'est ce qu'a communiqué à son public l'Eglise Fondatrice de Washington sur la descente de police du gouvernement qui (a) a coûté le plus d'argent et (b) a fait le plus de dégâts. En fait, vous pouvez ignorer une ligne enthêta dans presque tous les cas sans la moindre conséquence. Elle ne devient puissante que si nous lui donnons de la puissance en y répondant.

L. RON HUBBARD

Fondateur

[Voir également les HCOPLs du 7 avril 1965, pub II, RÈGLEMENT SUR LA GUÉRISON DU PUBLIC ; 21 février 1969, ANNULATION DES « CORRECTIONS DES LETTRES DE RÈGLEMENT » – LETTRE DE RÈGLEMENT DU 5 NOVEMBRE 1964 ; 13 mars 1969 ADDITION À L'HCOPL DU 23 JUIN 1967 RÈGLEMENTS SUR LA GUERISON PHYSIQUE, FOLIE ET SOURCES POTENTIELLES D'ENNUIS – SOURCES POTENTIELLES D'ENNUIS (b) ; et 7 mai 1969 RÈGLEMENTS SUR LES « SOURCES D'ENNUIS ».]

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU 7 MAI 1969  
(Révisé la HCOPL du 27 oct. 1964)

Repolycopier  
Franchise  
Etudiants de Saint Hill  
Membres du Personnel de Saint Hill  
Cours de Dianétique

## RÈGLEMENTS AU SUJET DES « SOURCES D'ENNUIS »

Voir aussi la HCOPL du 6 avril 69 II, INSCRIPTION POUR LA DIANÉTIQUE

Il existe des Lettres de Règlement similaires à celles concernant les maladies physiques et la démence pour des types de personnes nous ayant causé des problèmes considérables.

Ces personnes peuvent être groupées sous l'appellation « Sources d'ennuis ». Elles comprennent :

- (a) Les personnes intimement liées à des gens (époux ou famille) que l'on sait antagonistes aux traitements mentaux ou spirituels, ou à la Scientologie. Dans les faits, de telles personnes, même si elles approchent la Scientologie de façon amicale, subissent continuellement tant de pression de la part des gens qui exercent sur elles une influence indue, qu'elles font de piètres gains en audition et que la seule chose qui les intéresse est de prouver à l'élément antagoniste qu'il a tort.  
  
Par expérience, elles causent un tas d'ennuis, à la longue, car leur propre condition ne s'améliore pas suffisamment sous une telle pression pour qu'elles puissent combattre l'antagonisme de manière efficace. On ne peut pas toucher leur Problème de Temps Présent puisqu'il est permanent et tant qu'il en est ainsi, aucune organisation ni aucun auditeur ne doit les accepter pour de l'audition.
- (b) Les criminels qui ont un casier judiciaire continuent souvent de commettre, entre les séances, tant d'actes malveillants qui passent inaperçus, qu'ils ne font pas de gains adéquats du point de vue cas. Par conséquent, les organisations et les auditeurs ne doivent pas les accepter pour de l'audition.
- (c) Une Organisation Centrale ou un auditeur ne doit jamais accepter pour du processing des personnes qui auraient menacé publiquement de poursuivre en justice, ou d'embarrasser, ou d'attaquer la Scientologie ou qui l'auraient fait, ou qui auraient contribué à une attaque. Ils ne doivent pas non plus accepter pour du processing leur famille proche. Leur passé n'a été consacré qu'à servir

des desseins autres que de faire faire des gains aux gens et ils se retournent habituellement contre l'organisation ou contre l'auditeur. Ils se sont eux-mêmes exclus de la Scientologie à cause de leurs Actes Néfastes contre la Scientologie, et il sera par la suite trop difficile de les aider, étant donné qu'ils ne peuvent pas accepter ouvertement l'aide de ceux auxquels ils ont tenté de nuire.

- (d) Les cas du type « responsable de ma condition » sont inacceptables : l'origine de leur condition s'est trop souvent avérée avoir d'autres causes. Par cas « responsable de ma condition », nous entendons la personne qui affirme qu'un livre ou un certain auditeur est « totalement responsable de la terrible condition dans laquelle je suis. » De tels cas exigent des faveurs inhabituelles, de l'audition gratuite, des efforts invraisemblables de la part des auditeurs. Si l'on passe ces cas en revue, on constatera qu'ils étaient dans la même condition, ou dans une condition pire, bien avant l'audition, qu'ils mènent une campagne calculée pour se faire auditer gratuitement, qu'ils ne sont pas aussi mal en point qu'ils le prétendent, et que leur antagonisme s'étend à toute personne qui cherche à les aider, y compris leur propre famille. Établissez la vérité et décidez en conséquence.
- (e) Les personnes qui ne se font pas auditer de leur propre détermination sont un handicap, parce qu'une autre personne les y force et que personnellement, elles ne désirent pas s'améliorer. Bien au contraire, habituellement elles veulent seulement mettre dans son tort la personne qui veut qu'elles se fassent auditer, et de ce fait elles ne s'améliorent pas. La personne ne retirera des bienfaits de l'audition que le jour où elle se sera elle-même fixée le but de se faire auditer.
- (f) Lorsque des personnes « veulent se faire auditer pour voir si la Scientologie fonctionne » avec ce seul but en tête, nous avons constaté qu'elles ne font jamais de gains, car elles n'y mettent pas du leur. Les journalistes font partie de cette catégorie. Il ne faut pas les auditer.
- (g) Il faut ignorer les personnes qui affirment : « Si vous aidez tel ou tel cas... » (à grand frais et à vos frais) parce qu'il s'agit d'une personne riche et qui jouit d'une grande influence ou que les voisins seront épatés. Le processing est destiné à améliorer les individus, et non à progresser à coup « d'exploits » ou à accorder à des cas une importance indue. Pour le processing, n'auditez que selon votre bon vouloir et selon les arrangements habituels. Ne déployez pas d'efforts extraordinaires au détriment d'autres personnes qui veulent vraiment se faire auditer pour des raisons normales. Ce genre d'arrangements n'a jamais abouti à de bons résultats, étant donné qu'ils avaient un but peu honorable : la notoriété, et non l'amélioration.
- (h) Les personnes qui « ont l'esprit ouvert », mais qui n'ont pas personnellement l'espoir ou le désir de se faire auditer ou d'acquérir une connaissance, doivent être ignorées parce qu'elles n'ont pas du tout l'esprit ouvert, mais sont incapables de se décider sur quoi que ce soit. On les trouve rarement très

responsables et elles gâchent les efforts de ceux qui « cherchent à les convaincre ».

- (i) Les personnes qui ne croient pas que quelque chose ou quelqu'un puisse aller mieux. Leur objectif, quant à se faire auditer, est en totale contradiction avec celui de l'auditeur et, du fait de ce conflit, elles ne retirent rien de l'audition. Lorsque de telles personnes sont entraînées, elles se servent de leur entraînement pour dégrader les autres. C'est pourquoi on ne doit pas les accepter pour de l'entraînement ou de l'audition.
- (j) Il ne faut pas accorder une importance indue aux gens qui cherchent à prendre part à un jugement sur la Scientologie au cours d'audiences, ou à enquêter sur la Scientologie. Il ne faut pas chercher à les renseigner ou à les aider, de quelque manière que ce soit. Cela comprend les juges, les commissions, les journalistes, les rédacteurs de magazines, etc. Tout effort pour être coopératif ou pour renseigner n'a jamais rien apporté de bénéfique, étant donné que leur première idée est un « Je ne sais pas » bien ancré et que généralement, cela se termine par un : « Je ne sais pas » tout aussi enraciné. Si une personne est incapable de voir par elle-même ou de juger d'après l'évidence, c'est que son pouvoir d'observation est insuffisant même pour distinguer la vérité. Dans les affaires légales, ne prenez que les mesures qui s'imposent et qui seront efficaces (ne partez pas en croisade devant un tribunal). En ce qui concerne les reporters, etc., il est inutile de leur dire quoi que ce soit qui aille à l'encontre de la croyance populaire. On leur fournit leur histoire avant qu'ils ne quittent la salle de rédaction et en leur disant quoi que ce soit, vous ne faites que renforcer ce qu'ils ont à dire. Ils ne sont pas une ligne de communication publique qui influence beaucoup l'opinion des gens. Le règlement est catégorique. Ignorez-les.

---

Bref, en ce qui concerne les Sources Potentielles d'Ennuis, la règle générale consiste à rompre la communication, car plus on la prolonge, plus ces gens créent des ennuis. Je n'ai jamais vu l'audition ou l'instruction aider des personnes du type de celles que je viens de citer. Je connais beaucoup de cas qui ont été résolus en adoptant une position ferme en ce qui concerne nos droits ; en ignorant ces gens-là jusqu'à ce qu'ils changent d'avis, ou bien en leur tournant simplement le dos.

Lorsqu'on adopte comme règle de couper la communication, il faut également faire preuve de jugement, car il y a des exceptions en toutes choses, et il pourrait être fatal d'omettre de résoudre le cas d'une personne qui, momentanément, est bouleversée dans l'existence ou manifeste du mécontentement à notre égard. Ces règlements concernent donc les personnes non-Scientologues en général ou les personnes qui n'ont pas encore franchi le seuil et font un pas dans notre direction. Lorsque ce genre de personne possède l'une des caractéristiques ci-dessus, nous et les autres gagneront à les ignorer.

La Scientologie fonctionne. Vous n'avez pas besoin de le prouver à tout le monde. La Scientologie n'est pas un cadeau de droit divin pour les gens, vous savez. Il faut qu'ils la méritent. Cela s'est vérifié pour chaque philosophie qui cherchait à améliorer l'homme.

Toutes les « sources d'ennuis » susmentionnées sont également interdites d'entraînement et, lorsqu'une personne en cours d'entraînement ou d'audition est identifiée comme relevant des points (a) à (j) ci-dessus, il convient de lui conseiller d'arrêter là et d'accepter un remboursement qui doit être payé immédiatement et de lui donner une explication complète à ce moment-là. Ainsi, ce petit nombre, dans leur propre confusion, ne peut pas entraver le service et l'avancement du plus grand nombre. Et moins vous mettez d'ennuis sur vos lignes, mieux c'est et plus vous aiderez de personnes finalement.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

**BOARD POLICY LETTER**  
**LETTRE DE RÈGLEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**DU 5 AVRIL 1972RB**

PUBLICATION I

Re-révisée le 2 septembre 1977 (pour changer la référence sur la première ligne  
du 7 mai 69 qui a révisé la PL du 27 octobre 64, la référence originale,  
et pour corriger la citation qui suit.)

Repolycopier  
Chapeau du Secrétaire du HCO  
Chapeau du Dir I & R  
Chapeau de l'E/O

**MANIEMENT DU PTS TYPE A**

**DÉFINITION**

Selon la Lettre de Règlement du HCO du 7 mai 1969 RÈGLEMENTS AU SUJET DES SOURCES D'ENNUIS, une Source d'Ennuis Type A est une personne « ...intimement liée à des personnes (tels des liens familiaux ou conjugaux) dont l'antagonisme aux traitements mentaux ou spirituels ou à la Scientologie est connu. Dans la pratique, de telles personnes, même lorsqu'elles abordent la Scientologie en amies, doivent supporter une telle pression continue de la part des personnes ayant sur elles une influence induite qu'elles font très peu de gains en audition et leur seule préoccupation consiste à prouver que l'élément antagoniste a tort. »

**UNE SOURCE D'ENNUIS**

De telles personnes, ayant des membres de leur famille antagonistes, sont une Source d'Ennuis pour la Scientologie, car les membres de leur famille ne sont pas inactifs. En fait, à partir d'expérience directe, enquête après enquête sur la Scientologie, on a découvert que ceux qui étaient à l'origine des conditions ayant entraîné l'enquête, de même que ceux qui y témoignaient, étaient les femmes, les maris, les mères, pères, frères, soeurs ou grands-parents de quelque Scientologue. Leurs témoignages étaient pleins de déclarations telles que : « Mon fils a complètement changé après avoir commencé la Scientologie, il ne s'est plus montré respectueux envers moi. » « Ma fille a abandonné une merveilleuse carrière de coiffeuse pour faire de la Scientologie. » « Ma soeur a ces étranges yeux fixes qu'ont tous les Scientologues. »

Leur témoignage était illogique et leur description était fautive sur ce qui était arrivé, mais le fait est que de telles personnes **causèrent** à la Scientologie, aux Orgs de Scientologie et à leurs amis Scientologues beaucoup d'ennuis et de difficultés.

### NE CRÉEZ PAS L'ANTAGONISME

Beaucoup de Scientologues avec leur mauvaise compréhension et application de la Scientologie sont à l'origine des conditions d'antagonisme. En voici quelques illustrations qui montrent comment cela se fait :

Un Scientologue à sa mère : « Je sais maintenant où tu es sur l'Echelle des Tons – 1,1 ben dis donc, qu'est-ce que tu es sournoise ! » (Evaluation et invalidation).

Le père à un Scientologue : « Maintenant je ne veux plus que tu recommences à emprunter la voiture sans ma permission. Je te l'ai dit des centaines de fois... » Le Scientologue à son père : « D'accord ! Très bien OK ! BON ! MERCI ! J'AI COMPRIS ! » (Ce n'est pas un accusé de réception, mais un moyen de faire taire le père).

Un Scientologue à son frère aîné : « Tu m'as tué dans une vie antérieure, espèce de salaud ! » (Evaluation et invalidation).

La mère à un Scientologue : « Mais que fais-tu donc ? » Le Scientologue à sa mère : « J'essaie de confronter ton sale bank ! » (Invalidation).

Il y a tellement de manières de mal utiliser la Tech, d'invalider et d'évaluer pour les autres d'une manière destructive, de créer de la Charge Dépassée, des Ruptures d'ARC et des bouleversements qu'on ne peut pas tous les énumérer. L'idée c'est de ne **pas** le faire. Pourquoi vous créer des ennuis à vous-même et à vos amis Scientologues alors qu'on n'y gagne rien, sinon de la rancune ?

### LE POURQUOI

D'après la Lettre de Règlement du HCO du 7 mars 1965, c'est un **crime** de devenir ou d'être PTS sans le signaler ou sans agir ou recevoir de l'audition tout en étant PTS. De plus, selon la HCOPL du 27 octobre 1964, un PTS ne peut pas être entraîné.

Cela signifie qu'une personne qui est PTS ne peut pas recevoir d'audition ou d'entraînement alors qu'elle est PTS et cela signifie également qu'elle ferait mieux d'agir pour manier sa condition. D'après un règlement plus ancien (qui a été annulé entre-temps), on demandait à l'individu PTS de manier ou de déconnecter du membre de la famille antagoniste avant de pouvoir continuer son entraînement ou son audition. Beaucoup choisissaient la facilité et se séparaient simplement, car une telle séparation ne durait que le temps de leur entraînement ou de leur audition ; en fait ils ne maniaient pas réellement la condition de vie qui les bouleversait en tant que Scientologues.

Des Cadres de la Scientologie ont dû promettre aux autorités de la Nouvelle Zélande d'annuler le Règlement au sujet de la déconnection des familles. Et cela a été fait. Mais depuis ce moment-là, nous avons plus de difficultés avec les PTS qu'auparavant.



C'est pourquoi nous avons besoin d'une voie légale et raisonnable afin d'amener ces situations à bonnes fins.

En utilisant la technologie récente contenue dans les Lettres de Règlement de la Série des Données, une nouvelle procédure est possible. Chaque individu PTS devrait, comme première étape de son maniement, se présenter en Ethique et, avec l'aide de celle-ci, trouver le **Pourquoi** de l'antagonisme de sa famille et ensuite se mettre effectivement à manier la situation. Le **Pourquoi** pourrait être que ses parents auraient voulu qu'il soit avocat et donc reprochent à la Scientologie qu'il ne le soit pas devenu, plutôt que de blâmer le fait qu'il se soit fait recalé à la faculté de droit et qu'il ne pouvait pas supporter l'idée de devenir avocat !

Ou le **Pourquoi** pourrait être que le Scientologue continue d'écrire à ses parents pour leur demander de l'argent ou bien le **Pourquoi** pourrait être que la mère vient juste de lire un article de journal enthêta.

Dans tous les cas on devrait trouver le **Pourquoi** et l'individu PTS devrait ensuite faire tout ce qui est nécessaire pour manier la situation.

Voyez les P/Ls de la Série des Données (la personne devrait recevoir de la Clarification de Mots dessus) pour trouver comment trouver un **Pourquoi**. Ce n'est pas exigé pour faire la Feuille de Contrôle pour la Détection des SP/PTS (BPL 31 mai 1971RF).

## MANIEMENT

La personne PTS doit être déclarée comme telle par l'Éthique et ne pas recevoir de l'entraînement ou de l'audition de Scientologie tant que la situation n'a pas été maniée. (Sauf si elle reçoit un Rundown PTS complet dans l'HGC.)

Le maniement pourrait être aussi simple que d'écrire à son père et dire : « Je ne me plains pas que tu sois concierge, s'il te plaît, ne te plains pas que je sois Scientologue. La chose importante est que je suis ton fils et que je t'aime et te respecte. Je sais que tu m'aimes, mais s'il te plaît, apprend à me respecter comme un individu adulte qui sait ce qu'il veut dans la vie. » Ou cela pourrait être : « Je t'écris papa, car maman continue de m'adresser ces horribles coupures de journaux qui me bouleversent, car je sais qu'elles ne sont pas fondées. Tu ne le fais pas... il m'est donc plus facile de t'écrire. »

Encore une fois, il y a autant de façon de manier que de Pourquoi trouvés. Chaque cas est particulier. Rappelez-vous également que la possibilité existe toujours qu'il n'y ait **pas** de situation. Et si la personne pense qu'elle est PTS et ne l'est pas, elle peut se rendre malade. Ou si elle soutient qu'elle ne l'est pas alors qu'elle l'est, elle peut aussi être bouleversée. Donc, trouvez en premier lieu s'il y a une situation.

Le but de l'Éthique est de s'assurer que la situation est maniée.

CS-G  
pour  
L. RON HUBBARD  
Fondateur

Re-révisé par

AVU I/A BPL Appeal Line  
Pour les  
CONSEILS  
D'ADMINISTRATION  
DES ÉGLISES DE  
SCIENTOLOGIE

BOARD TECHNICAL BULLETIN  
BULLETIN TECHNIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU 11 NOVEMBRE 1977

Repolycopier  
Cours de détection,  
d'acheminement et de  
traitement des PTS/SP  
Niveau IV  
Classe IV Diplômé

## COMMENT RÉSOUDRE DES SITUATIONS PTS

La majeure partie de la Technologie destinée à traiter les personnes PTS se trouve déjà dans le cours de détection, d'acheminement et de traitement des PTS et des SP. Voici, extraits d'une conférence de LRH, quelques conseils de Ron sur la façon de résoudre les situations PTS type A, conseils qui pourront vous servir.

« Une fois, j'ai coaché un pc sur la façon de parler à ses parents. Je l'ai coaché très, très soigneusement. C'est un peu le travail d'un MAA, non d'un C/S. Je lui ai tout fait répéter après moi et cela très soigneusement. « Et quand ta mère te dit ça, ça, ça et ça qu'est-ce que tu vas dire ? » Il s'agit simplement de dire : « Il fait beau et tout va bien. » Je l'ai obligé, sous peine de le réduire en bouillie, à dire exactement les mots suivants à ses parents. « B'jour m'man, comment vas-tu ? Comment va papa ? » Etc., etc. Simplement, il fait beau. Tout va bien. Ta mère dit : « Gna, gna, gna, gna, gna », et toi tu vas dire : « ...Ouah , ouahouah, ouahouah. » Eh bien, contente toi de dire : « Bon. Très bien, très bien. » Et ne rétorque pas, et ne te lance pas dans la moindre discussion. Accuse-lui réception. Je lui ai dit : « Tu leur téléphones parce que tu passes dans le coin et que tu es curieux de savoir comment ils vont, et c'est là toute l'histoire. » Et c'est ce qu'il a fait, et ça a été la fin de toute la situation. Le pc s'en remet complètement. Les relations avec ses parents devinrent tout à fait normales. Autrement dit, si la situation s'était poursuivie, c'est à cause de ses inquiétudes, de ses lettres, de ses tentatives pour répondre à leurs questions, de ses conversations avec eux. J'y ai mis bon ordre en me servant simplement d'une approche-type d'un ton général de 3,5 environ. Ce qui a mis fin à la condition PTS.

« Une condition PTS implique également certaines actions à effectuer à l'extérieur. Mais vous, en tant qu'auditeur ou en tant que C/S, trouverez peut-être vos actions restreintes par le fait que vous n'avez pas de MAA ou quelqu'un qui est doté de la compétence nécessaire pour accomplir ce travail pour vous, et finalement c'est la pagaille générale. Dans un tel cas, prenez le gars à part et coachez-le pour qu'il apprenne exactement ce qu'il va dire. « Oui mais, elle n'écouterait jamais. Jamais. Ça fait sept ans qu'elle ne m'a pas adressé la parole. Elle ne me parlera pas, que ce soit en japonais en breton ou en hébreu. » « Bon. D'accord. Très bien. Très bien. C'est entendu. » Vous faites alors preuve d'un peu d'imagination et vous dites : « Dis-moi, c'est quand son anniversaire ? », ou quelque chose de ce genre. Et le pc dit : « Eh bien, en fait,

c'était il y a un mois ou deux. » Vous dites : « Très bien. Pourquoi ne lui envoies-tu pas une carte d'anniversaire, en lui disant que c'est une carte d'anniversaire et que tu as toujours des pensées pleines de tendresses pour elle ? » Maintenant, il se peut que la comm qu'il va recevoir ensuite le mette dans tous ses états. Contentez-vous de le calmer. N'allez pas vous fourrer dans quelques situations inextricables. Ce n'est pas le but que vous poursuivez. Contentez-vous d'accuser réception de toutes les parties agréables de la comm que vous puissiez trouver. « Papa est parti à la chasse, et tu n'es qu'une ordure. Je n'ai jamais vu quelqu'un comme toi, tu n'es qu'un voyou ingrat et ainsi de suite. Et pourquoi ne fais-tu pas comme ton grand-oncle Oscar qui est en ce moment enfermé à Sing Sing et qui va être exécuté la semaine prochaine ? » Et ainsi de suite. Et vous dites : « J'espère que papa s'est bien amusé pendant sa partie de chasse. » C'est la seule chose à laquelle vous répondez. Vous le coachez et l'amenez à mener une Communication Réciproque qui soit bien supérieure à 2,0 sur l'Echelle des Tons. Cela consiste principalement en accusé de réception, et à manifester un léger intérêt pour ce qui se passe. Si vous parvenez à éviter que le pc ne réagisse à cette réponse mordante, vous constaterez que cette condition se dissipera. En d'autres termes, il y a possibilité de résoudre cela dans la vie de tous les jours.

« Vous découvrirez que bon nombre des gens qui sont « PTS » éveillent l'hostilité des gens. C'est incroyable combien ils parviennent à éveiller l'hostilité des gens. Ils leur disent tout ce qui cloche avec eux, et ils leur disent ceci, et leur disent cela, et, finalement, la personne va être extrêmement irritée. Eh bien, on peut même réparer cela. Vous apaisez la situation PTS, d'une façon ou d'une autre, et ce suffisamment pour que la personne puisse s'asseoir sur la chaise d'audition. » LRH (Tiré de la conférence enregistrée de LRH 7511C20.)

Julie Gillespie  
A/CS-4

Approuvé par le Communicateur  
personnel de LRH

Autorisé par AVU

pour les

CONSEILS D'ADMINISTRATION  
des  
EGLISES DE SCIENTOLOGIE

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 21 AVRIL 1970

Repolycopier  
Divisions du public  
Les Officiers d'Éthique  
HCO

## L'ÉTHIQUE À L'EXTÉRIEUR

J'ai appris qu'au moins une Org n'était pas en train de prospérer parce qu'elle était opprimée par son propre public à l'extérieur.

Un ou plusieurs SPs opérant dans son voisinage étaient occupés à donner tort à l'Officier d'Éthique et aux Cadres et à enturbuler les Membres du Personnel.

Il est un fait qu'on devrait y aller légèrement quand on s'occupe de l'Éthique d'une Mission ou d'un groupe (ce sont des zones de PR, pas des zones d'Éthique), mais il existe aussi un tout autre type de condition, dans laquelle un SP peut être actif dans le voisinage d'une Org et pratiquement la faire s'effondrer.

La meilleure façon de s'occuper de l'influence de l'extérieur pour une Org importante, c'est d'avoir un Officier d'Éthique pour le public (Div. 1, Dépt. 3) à qui le public peut s'adresser, à qui les Divisions du Public peuvent faire appel et vers qui les Divisions du Public peuvent router des personnes.

Au fil des ans, il y a eu beaucoup de perturbations de cette sorte et dans chaque cas, elles ont pratiquement détruit l'Org.

En voici quelques exemples :

1. Un riche pc a corrompu les Cadres de l'Org avec des prêts importants. L'Org s'est désintégrée.
2. On a persuadé des Cadres de donner du service en dehors de l'Org à titre personnel, ce qui a démoli leur intégrité.
3. On était constamment sur le dos des Membres du Personnel d'une Org pour que ses membres travaillent en dehors de l'Org parce qu'ils ne gagnaient pas suffisamment d'argent (et bien sûr, comme ils négligeaient leur travail dans l'Org, ils ne gagnaient pas assez d'argent).
4. Un SP traînait dans une Org et invalidait ses Cadres auprès des Membres du Personnel jusqu'à ce que les Cadres s'effondrent.
5. Un SP qui avait été mis à la porte corrompait d'autres membres des Membres du Personnel par le biais de la Deuxième Dynamique et maintenait l'Org en état de perturbation.
6. Un SP traînait dans le coin et répandait de fausses rumeurs qui faisaient s'effondrer les Cadres.

7. Un imbécile, pas nécessairement un SP, a distribué de l'argent à l'extérieur, autour de l'Org (pas à des membres des Membres du Personnel) et a tout à coup déclaré que les sommes étaient « des prêts à des Scientologues » qui « ne les avaient pas remboursés » et a fait en sorte que l'Org se mêle à la tentative de rafistolage de tout ça.
8. Un SP a tellement harassé le personnel de l'Éthique qu'il a cessé de faire son travail et l'Org a alors décliné.

Quelle que soit la façon dont vous le considérez, si vous négligez la Tech d'Éthique et que vous manquez de prendre un SP en main, l'Org et son personnel finiront par en souffrir.

Les cibles principales sont les Cadres d'une Org et son personnel de HCO. Quand ceux-là sont rendus inefficaces, le reste des Membres du Personnel en subit lourdement les conséquences.

Que cela vous plaise ou non, les Membres du Personnel a besoin d'être protégé de tels forfaits. Pour HCO et les Cadres, une attitude de douceur angélique et le fait d'être raisonnable finissent par mettre les membres des Membres du Personnel et l'Org dans un écheveau d'ennuis.

Cette planète est un asile de fous. Si elle ne l'était pas, nous ne serions pas en train de travailler pour la rendre saine.

Protégez l'Org !

Que les Membres du Personnel puissent faire leur travail !

L. RON HUBBARD  
Fondateur