



**Grands Frères
Grandes Sœurs**
D'ABITIBI OUEST

PLAN STRATÉGIQUE 2020-2023

SECTION A1

Mission

Les Grands Frères et Grandes Sœurs et de l'Abitibi-Ouest (GFGSAO) ont renouvelé leur mission dans le cadre du changement de marque opéré par les Grands Frères Grandes Sœurs du Canada en septembre 2019.

Notre mission maintenant est de créer des relations de mentorat inspirantes et déterminantes qui révèlent le plein potentiel des jeunes et les outillent pour l'avenir.

Vision

Positionnement : GFGSAO est une référence positive auprès des jeunes de 5 à 16 ans, peut importe la provenance de leur milieu familiale, de leur famille et de la communauté.

Engagement : Que les jeunes réalisent leur plein potentiel.

Valeurs* (vérifier quelles sont nos valeurs)

Respect :

De la diversité individuelle de la personne;

- Des idées;
- De soi-même;
- De l'ouverture d'esprit en faisant preuve de non-jugement.

Transparence et saine communication :

Comme le démontre notre nouveau logo, nous travaillons à 3 partenaires pour le bénéfice du mentoré : la famille, le mentor et l'organisme.

Nous préconisons la transparence, quand cela est possible, dans les communications, dans les décisions et dans les actions.

Confidentialité :

Nous faisons une priorité du respect de la confidentialité des informations fournies par nos membres.

Nous ne discutons pas du qui et du pourquoi des membres avec des personnes non-autorisées.

Persévérance :

Nous donnons une attention particulière à l'engagement par un contrat de jumelage.

Nous promovons la persévérance scolaire, individuelle et familiale.

Nous contribuons au développement personnel.

Confiance :

Envers nos partenaires

Les mentorés

Les mentors

Les employées

Les administrateurs

SECTION A2.A1

Commentaires parties internes :

Voir SECTION A2.B2 : Diagnostique

Commentaire partie externes :

Nous remarquons que la population de la MRC d'Abitibi-Ouest connaissait peu notre organisme et les services qu'elle offre. Depuis 3 ans, nous nous efforçons de remédier à la situation. L'embauche d'une coordonnatrice, depuis juin 2019, nous permet d'accroître notre visibilité sur le territoire desservi. On constate que les bienfaits du mentorat sont méconnus au sein de la communauté. Également, il serait pertinent de trouver un moyen de mieux promouvoir les retombées concrètes de nos services et de nos activités auprès de notre population.

Les communications et la promotion de notre organisme auprès des autres organismes et entreprises de la région que nous desservons s'améliore depuis l'embauche d'une nouvelle coordonnatrice. Celle-ci a pour but d'accroître notre budget en effectuant divers activités de financement et la sollicitation auprès des entreprises de notre région. De plus, l'embauche de la coordonnatrice permet d'alléger la tâche de l'intervenante, qui était seule employé, afin que l'intervenante puisse concentrer son temps à l'évaluation et le suivi de nos jumelages qui est la raison d'être de notre organisme.

Lorsqu'il y a une dénonciation médiatique et/ou un incident dans l'un des organismes Grands Frères Grandes Sœurs au Canada, toutes les organisations Grands Frères Grandes Sœurs en souffrent. Malheureusement, la population ne fait pas de distinction entre les organismes et cela a pour effet de réduire le lien de confiance avec notre communauté d'accueil.

SECTION A2.A2

Buts et objectifs mesurables :

Voir SECTION A2.B2 : Diagnostique

Processus d'évaluation :

Nous avons élaboré un tableau qui servira tout au long de l'année que vous retrouverez en SECTION A2.B4

SECTION A2.B1

Historique de l'organisme national et des GFGSAO

Le mouvement Grands Frères a pris naissance aux États-Unis. C'est grâce à un groupe d'hommes inquiets du taux élevé de cas de délinquance chez les jeunes garçons provenant de familles monoparentales que l'organisme s'est formé.

En 1903, ils ont donc entrepris d'aider ces enfants de façon individuelle en leur offrant la présence d'un adulte un lien d'amitié, de confiance et d'encouragement. En 1908, des femmes ont commencé à aider de la même façon des filles vivant une situation semblable.

Graduellement, étant donné le besoin criant des jeunes, le mouvement s'est développé au-delà des frontières. C'est pour cette raison que le mouvement est devenu international.

En 1911, les premières agences canadiennes ont été mises sur pieds. À cette époque, elles étaient affiliées au mouvement américain. C'est en 1964 qu'a été fondée l'association Grands Frères Grandes Sœurs du Canada, qui regroupe actuellement plus de 102 organismes membres qui desservent plus de 1100 communautés dans tout le pays dans tout le pays¹, dont 13 au Québec.

L'organisme Les Grands et Frères Grandes Sœurs de l'Abitibi-Ouest fut officialisé le 10 septembre 1981. L'association canadienne met en place et assure le professionnalisme, la qualité et la sécurité par une série de normes nationales rigoureuses. Le respect de ces normes permet le maintien ou l'obtention du certificat d'accréditation qui apporte plusieurs avantages².

En plus d'un siècle, les organismes ont développé une expérience unique :

- En recrutement de bénévoles;
- En évaluation psychosociale;
- En formation;
- En suivi de jumelages;
- En évaluation de programmes avec les enfants, les parents, les bénévoles.

¹ Extrait du site internet www.grandsfreresgrandessoeurs.ca

² Obtention de la dernière accréditation : 2020

Organisation

Les Grands Frères et Grandes Sœurs de l'Abitibi-Ouest est affiliée à une association canadienne qui veille à l'application de normes nationales. En plus de cette association, il existe au Québec une association Grands Frères Grandes Sœurs.

Rôle de la Maison Mère

Depuis la fondation de l'association canadienne des Grands Frères Grandes Sœurs, cette dernière assure la mise aux normes des organismes répartis sur l'ensemble du territoire canadien.

Elle a pour but :

- D'établir les normes nationales, les mettre à jour et assurer leur application;
- D'effectuer des visites d'accréditation;
- D'offrir des outils technologiques pour les suivis et la promotion : Outlook 365 et WordPress (gestionnaire de site internet);
- Financer des études sur l'importance du mentorat;
- Développer de nouveau service et/ou encadrer le développement de nouveau service dans les organismes;
- De fournir des ressources d'accompagnement et des documents pour faciliter l'intégration et les modifications des normes;
- De fournir une assurance collective pour tous les organismes;
- De fournir un cahier de charge sur le fonctionnement d'un organisme;

Le lien avec le National permet plusieurs avantages pour les organisations dont :

- La crédibilité
- La visibilité
- Des études
- Des formats et des normes graphiques pour les médias
- Une normalisation pour le fonctionnement de l'organisation
- Un Congrès annuel (Toronto)
- Une assurance Cooptée pour tous les organismes à travers le Canada

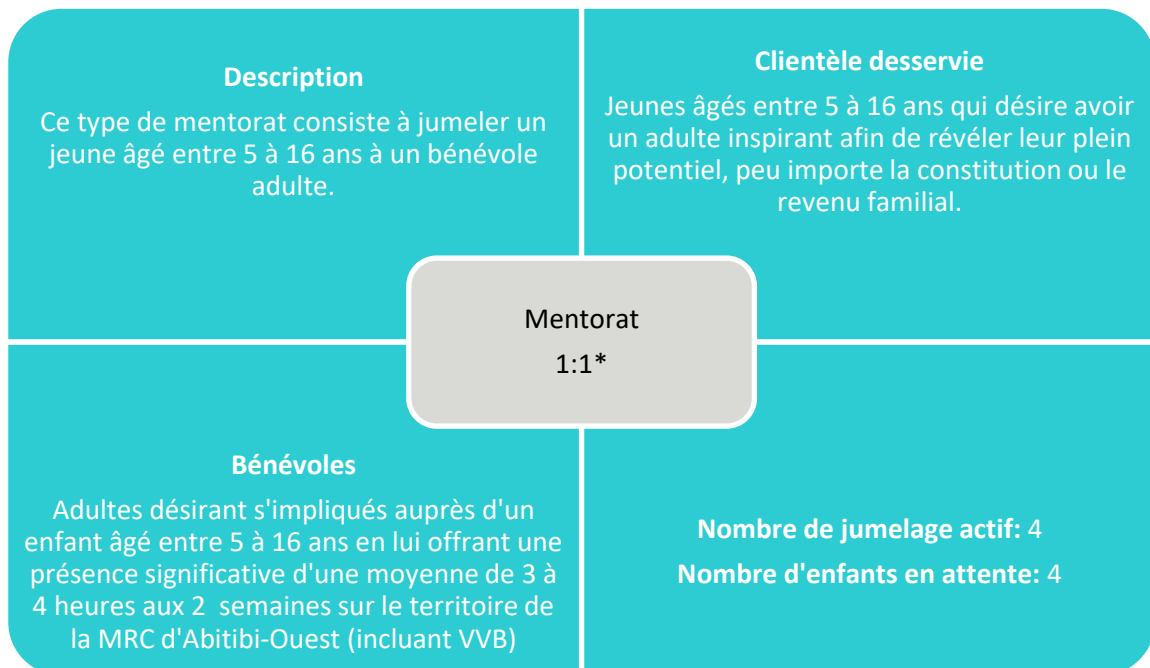
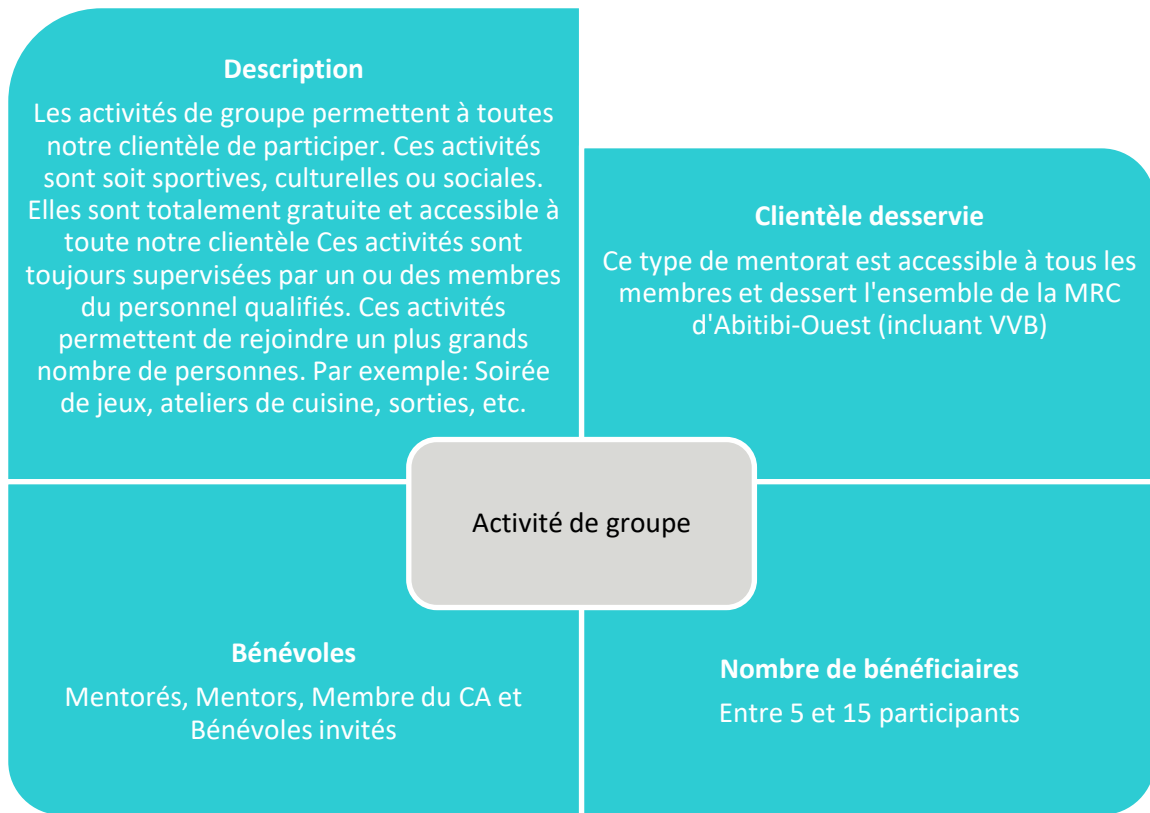
Rôle de l'Association des Grands Frères Grandes Sœurs du Québec

Cette association regroupe les 13 agences du Québec et favorise les liens avec le bureau Canadien

Elle a pour but :

- De favoriser l'accès à de la documentation en français;
- De faire participer des responsables de divers organisme grâce à un C.A. élu;
- De favoriser le pont entre les organismes du Québec et le bureau national;
- De réaliser des campagnes publicitaires Québécoises;
- De réaliser un Institut (Octobre)
- D'offrir des formations adaptées (Webinaires)
- De fournir, réaliser et traduire des études

SECTION A2.B2



* Veuillez noter que le même programme est offert aux couples.

Portrait financier (section Richard)

L'organisme est soumis aux règles comptables des organismes à but non-lucratif (OBNL) qui doit de façon globale obtenir des résultats égaux entre les revenus et les dépenses. En date du 31 décembre 2019, les états financiers indique, comparativement à 2018, une augmentation des revenus de 4 481,65\$.

Le financement des opérations de l'organisme se répartit comme suit³ :

Provenance	Montant	Pourcentage du budget
CISSSAT (PSOC)	24 940,00\$	87,97%
Remboursement	32,76\$	0,12%
Activités de financement	1 626,55\$	5,74%
Dons	1 750,00\$	6,17%
Total	28 349,31\$	100%

Finances

Il est à noter que la gestion financière est soumise aux règles de gestion des OBNL. Ceci a pour effet d'obtenir un résultat égal entre les revenus et les dépenses. Pour l'année financière 2019-2020, l'organisme devrait, selon les prévisions budgétaires à venir, terminer avec un bilan (section Richard... Positif, Négatif... Explications, détails...)

Ratios financiers

Suite à l'observation des résultats financiers, en date du 31 décembre 2019, voici un bref profil de ratios des dépenses :

- +/- 77,42% des dépenses sont attribuées aux salaires et charges sociales
- +/- 12,57% des dépenses sont attribuées au loyer, à la communication et aux fournitures de bureau
- +/- 2,64% des dépenses sont attribuées aux frais de déplacement et de formation
- +/- 2,01% des dépenses sont attribuées aux assurances, cotisations et licences
- +/- 0,5% des dépenses sont attribuées à la publicité
- +/- 4,52% des dépenses sont attribuées aux activités de financement
- +/- 0,28% des dépenses proviennent de source diverses

Ces ratios permettent d'identifier que les principales dépenses de l'organisation sont les frais directement liés aux ressources humaines et l'installation de nos bureaux sont les plus importants afin de maintenir le service de notre organisme.

Campagne de financement

Les campagnes de financements et les partenaires sont très importants à la réussite financière de l'organisme. L'embauche d'une coordonnatrice, en juin 2019, a permis de diversifier les partenaires financiers. Il demeure important d'augmenter les partenariats et de mettre en place des activités de financement qui mobilisent les parties prenantes (familles, mentors, intervenants, membre du CA, bénévoles). Les activités de financement sont également un bon moyen de faire connaître les services et les retombées de l'organisme sur la communauté.

Demande de subvention

Ces demandes doivent être réalisées annuellement afin de poursuivre la mission de l'organisme. Ils correspondent à +/- 88% du budget.

³ Référence : Année 2019-2020; États des résultats; Exercice se terminant le 31 décembre 2019 (début d'année financière en date du 1^{er} mai 2019)

Portrait des partenaires

Fonctionnel

Partenaires bénévoles : Ces partenaires sont issus du milieu et contribuent de diverses méthodes : implication en tant que mentor, implication sur le CA, animation d'atelier, etc.;

Partenaires GFSG : Les autres organismes des GFSG sont un support précieux. Notamment nos collègues des GFSG Rouyn-Noranda, avec qui nous développerons un partenariat de partage des ressources afin que nos 2 organismes puissent s'aider mutuellement; les forces de l'un, aide les faiblesses de l'autre!

Sûreté du Québec : Vérification des antécédents.

Financiers

Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC) administré par le CISSSAT : Financement de l'organisme;

Partenaires financiers du milieu : Ces partenaires sont récurrents et/ou s'impliquent selon les projets.

Portrait de la visibilité et du marketing

L'objectif de communication est de faire connaître et de démystifier les rôles de l'organisation et les bénéfices du mentorat pour le mentoré et le mentor. Elle sert également à promouvoir l'organisme, recruter des bénévoles, des partenaires, des bénéficiaires ainsi que des membres du CA.

Cette communication s'adresse à différentes personnes ou cibles en fonction du message :

- Parent / familles / partenaires;
- Clinique de santé / CLSC;
- Centre d'action bénévole;
- Table de concertation;
- Intervenants généraux : professeurs, policiers, travailleurs sociaux.

Le message est diffusé à travers divers médiums de communication. Les lignes graphiques sont fournies par le bureau national, soit le slogan, les couleurs, le style :

- Réseaux sociaux : Facebook (page publique et groupe fermé), LinkedIn;
- Dépliants, affiches
- Site internet – WordPress
- Radio, journaux (souvent lié aux événements)

Communiquer et conférences de presse

Ces activités de communication sont peu ou pas réalisées. Il serait pertinent d'exploiter ces moyens de communication, pratiquement gratuits, lors d'activités particulières.

Portrait des forces et faiblesses

Forces	Faiblesses
Conciliation travail-famille	Roulement du personnel et des administrateurs
La main d'œuvre à une bonne autonomie	Surcharge de travail <i>versus</i> augmentation de la demande compte tenu des effectifs disponibles
CA impliqué et dynamique	Manque de budget et de personnel
Désir de s'impliquer des membres du CA aux activités de groupes	Le temps investit sur les différents comités
Transparence entre tous	Environ 12% du budget incertain de la récurrence
Lien de confiance avec la clientèle (depuis 1981)	Cotisation et assurances en continuelle hausse
Matériel informatique et du bureau en ordre et à jour	Manque de bénévoles
Tenus de la mise à jour Web	Développer un système de sécurité incendie et mettre à jour les protocoles et l'équipement d'urgence
Implications sur divers comités et table du milieu (ROCAO, Réussite éducative...)	Pas de partenariat des écoles de la région pour le mentorat en milieu scolaire ainsi que divers programmes mis en place par les GFGSC
Financement récurrent ou presque de 88%	Lacunes au niveau des ressources humaines
Évaluation du personnel réalisée de façon récurrente	
Politique salariale <i>versus</i> budget appliqués selon les ressources de l'organisme	

Portrait des opportunités et menaces

Opportunités	Menaces
Support offert grâce au réseau provincial et national	Maintien des employés
Formations webinaires offertes par le national et les tables rondes facilitent la diffusion de l'information	Financement <i>versus</i> gouvernement <i>versus</i> situation économique
Grâce à notre nouvelle image, nous avons l'opportunité de profiter de ce nouveau souffle	Admissibilité aux subventions <i>versus</i> profil des employés et capacité de les maintenir
	Le niveau national peut parfois faire mauvaise presse si un cas d'abus survient dans une autre organisation
	Financement précaire
	<p>Avec le National :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● lien hiérarchique complexifiant les démarches; ● Changement de méthode et de fonctionnement de façon régulière (chaque année il y a une mise à jour des normes et/ou annexes) amenant une surcharge de travail afin de se conformer à la norme et de conserver notre accréditation.
	Crainte de perte de familles et/ou de bénévoles (mentors et membres du CA) à cause de la documentation à fournir et la lourdeur des formations.
	Contexte bilingue/unilingue de la maison mère complexifie la communication mais en amélioration.
	Crainte face aux nouvelles méthodes et approches de détection des pédophiles ralentissent le recrutement de bénévole.

Diagnostique

Cette section souligne les grandes lignes des amorces de réflexion déjà enclenchées par l'organisme et elle présente certaines observations identifiées au cours de l'entrevue initiale. Elle a pour but d'orienter convenablement l'étape de données et de documenter certains faits afin de mobiliser les parties prenantes dans la réalisation du plan stratégique.

Ressources humaines

Conciliation travail-famille

L'avantage principal offert aux employées de l'organisme est de fournir une bonne conciliation travail-famille. Cependant, l'augmentation d'achalandage *versus* le temps alloués par employées et les budgets disponibles amènent parfois les employées à être surchargé. Cette surcharge peut amener les employées à l'épuisement.

Compétences des employés versus les tâches et responsabilités attribuées

Cet aspect est important afin de s'assurer que les employées sont en mesure de réaliser leurs tâches et responsabilités avec un minimum de contrôle de la part de la direction (membre du CA et/ou coordonnatrice). Certaines employées peuvent être multitâches, d'autres le sont moins. C'est pour cette raison que le CA a procédé à l'embauche d'une coordonnatrice dans l'optique d'optimiser les relations avec le milieu, de diversifier les sources de revenus ainsi que prendre le relais de l'administration de l'organisme afin de permettre à la responsable de jumelage en place de consacrer son temps de travail pour assurer le suivi des dossiers, planifier et animer les activités de groupes ainsi que travailler à l'augmentation des jumelages.

Évaluation des employées

Une évaluation des employées est effectuée par la présidence de CA (présidente, vice-présidentes et trésorier). Elles sont effectuées 1 à 2 fois par année (plus si besoin).

Description des tâches et adéquation :

Il est à noter qu'il y a une mauvaise adéquation entre le temps alloué aux tâches *versus* les besoins du milieu. Ceci peut s'expliquer par le fait que la coordination doit réaliser certaines tâches d'animation en plus des tâches administratives, cela réduit le temps alloué à la réalisation des tâches spécifiques du poste de coordination.

Changement d'employées, déménagements

Depuis 2011, Les Grands Frères et Grandes Sœurs de l'Abitibi-Ouest ont eu six (6) employées différentes et deux (2) déménagements. Ces fréquents changements ont apportés des difficultés au sein de l'organisme et a déstabilisé la population.

Politique de ressources humaines et politique salariale

Il existe une politique de ressources humaines révisée et modulée à la réalité de l'organisme d'Abitibi-Ouest. De plus, au niveau de la politique salariale, la direction note qu'il y a du rattrapage à faire mais compte tenu de la réalité financière de l'organisme, il est difficile d'implanter une telle politique. Principalement au niveau de l'augmentation salariale et des bénéfices marginaux offerts.

Le Conseil d'administration

Nous avons la chance d'avoir 2 administrateurs qui ont à cœur l'organisme et qui continuent d'investir de leur temps afin que l'organisme puisse maintenir ses services, dont l'un ayant près de 27 ans d'implication. Le départ de plusieurs administrateurs dans les 2 dernières années, pour diverses raisons personnelles, force le conseil d'administration à se reconstruire.

Implication dans le milieu

La coordination est impliquée sur divers comités. Ces implications ont un impact positif sur l'organisation, cependant elles nécessitent beaucoup de temps et peuvent amener à limiter le temps alloués aux tâches spécifiques de la coordination. Nous espérons pouvoir augmenter ses heures de travail au cours des prochaines années afin d'offrir un poste à temps plein ainsi qu'à la responsable de jumelage.

Lien avec le National

Il y a plusieurs avantages à être regroupé sous l'association canadienne Grands Frères Grandes Sœurs, cependant, les responsables de l'organisation notent certains éléments négatifs.

Service principalement en anglais

Les responsables de l'organisme notent qu'il est souvent difficile d'obtenir du support en français. Seulement quelques employés du bureau chef parlent en français. Lors de l'implantation de nouvelles normes ou la modification de celle-ci, elles remarquent également qu'il peut y avoir un certain délai de traduction des documents explicatifs. Cela a pour effet de retarder l'implantation de ces normes au sein de l'organisation. Par contre, nous observons une réelle motivation à intégrer les francophones et ce depuis quelques années. Une traductrice est aussi disponible pour faciliter la communication entre francophones et anglophones.

SECTION A2B3

Historique de l'organisme

De 1981 à 2011, les services ont été maintenus par l'employée à l'origine de la fondation de notre organisme.

Entre 2011 et 2019, l'organisme a eu, de façon successive, cinq (5) employées ayant dû assumer le poste de direction générale ainsi que responsable de jumelage sans toutefois être à temps plein.

En juin 2019, l'embauche d'une 2^e employée, agissant en tant que coordonnatrice, a été effectuée afin de redistribuer les tâches pour permettre à l'intervenante en poste de consacrer son temps de travail pour assurer le suivi des dossier, planifier et animer les activités de groupes ainsi que travailler à l'augmentation des jumelages.

De plus notre organisme a déménagé deux (2) fois au cours des cinq (5) dernières années.

PRIORITÉS

#1. Accroître notre impact

Orientation :

- Effectuer différents types de mentorat

Actions :

- Poursuivre notre programme de jumelage individuel;

Objectifs

2020	2021	2022	2023
10 jumelages	15 jumelages	20 jumelages	25 jumelages

- Développer des liens avec la commission scolaire du Lac Abitibi afin d'offrir les jumelages en milieu scolaire par l'entremises des divers programmes de groupe offerts par les GFGSC;
- Diversifier les jumelages de groupes à nos bureaux ou sur un lieu partenaire d'activité (exemples : cuisine, improvisation, sorties éducatives, etc.).

Objectifs

2020	2021	2022	2023
5 activités	8 activités	11 activités	14 activités

Orientation :

- Augmenter le nombre d'enfants desservis.

Actions :

- Publiciser nos services et la nouvelle image de marque;

Objectifs

2020	2021	2022	2023
10 enfants	15 enfants	20 enfants	25 enfants

- Créer des liens avec les organismes de la région susceptibles de pouvoir nous référer des enfants désirants un mentor.

Orientation :

- Augmenter le nombre de mentors et/ou couple mentors

Actions :

- Démystifier le mentorat;
- Publiciser nos services et notre besoin de mentors et/ou couple mentors;
- Promouvoir les bienfaits du mentorat.

Objectifs

2020	2021	2022	2023
10 mentors et/ou couples mentors	15 mentors et/ou couples mentors	20 mentors et/ou couples mentors	25 mentors et/ou couples mentors

Personnels assignés aux tâches à la réalisation des objectifs :

- Réaliser, en majeure partie, par la responsable des jumelages;
- La coordonnatrice s'occupera du volet publicité et facilitera les communications avec les organismes de la région grâce aux divers comités auxquels elle participe.

#2. Amplifier notre voix

Orientation :

- Se conformer à l'image de marque des GFGSC

Actions :

- Effectuer les mises à jours du site internet;
- Rendre conforme cartes d'affaires, pochettes, affiches, dépliants et articles promotionnels selon les normes graphiques du National;
- Disposer nos affiches et dépliants stratégiquement sur notre territoire afin de rejoindre l'entièreté de notre population.

Orientation :

- Augmenter notre visibilité

Actions :

- Animer la page Facebook en alimentant notre fils d'actualité régulièrement grâce à des articles, des études, des témoignages, des photos d'activités et en adaptant notre contenu aux diverses thématiques significatives avec notre clientèle;
- Faire des témoignages lors d'activités et diffuser à travers les médiums de communication;
- Promouvoir l'organisme à travers les activités de financement.

Orientation :

- Donner une image positive des GFGSAO

Actions :

- Donner des entrevues à la radio, la télé, les journaux;
- Utiliser le communiqué de presse lors d'événements et d'activités.

Orientation :

- Collaboration avec d'autres acteurs du milieu

Actions :

- GFGSC;
- AGFGSQ;
- Comités régionaux;
- Sureté du Québec;
- Centraide (à renouveler);
- Autres organismes communautaires.

Personnels assignés aux tâches à la réalisation des objectifs :

- Réaliser, en majeure partie, par la coordonatrice;
- Les membres du CA et la responsable du jumelage peuvent être amenés à la réalisation des objectifs.

#3. Améliorer la viabilité à long terme

Orientation :

- Processus internes clairs.

Actions :

- Adopter et mettre à jour les politiques internes et les normes nationales;
- Réussir notre accréditation (en 2020).

Orientation :

- Partenariats financiers.

Actions :

- Maintenir les partenaires : CISSSAT (PSOC)
- Développer de nouveaux partenaires : Centraide;
- Réaliser des activités de financement (vente de fromage, bingo Tupperware, etc.);
- Explorer d'autres sources de financement (emballage chez Maxi, etc.);
- Mettre à jour et promouvoir le plan de commandites;
- Renouveler l'inscription à Canadon

Orientation :

- S'assurer d'avoir toutes les ressources matérielles.

Actions :

- Les ordinateurs sont-ils à jour, les locaux sont-ils conformes et adéquats;
- Prévoir la location d'un local supplémentaire afin que chaque employée bénéficie de son propre espace de travail.

Orientation :

- Relation avec la maison mère.

Actions :

- Utiliser les ressources fournies par les GFGSC;
- Assister aux diverses formations (webinaires, colloque, institut, etc.);

Orientation :

- Renforcer le sentiment d'appartenance.

Actions :

- Réviser la politique des ressources humaines;
- Évaluer la capacité d'implanter une politique salariale en respectant la volonté d'offrir des services tout au long de l'année et les capacités financières.
- Poursuivre et promouvoir la conciliation famille-travail;
- Poursuivre et élargir le mécanisme de reconnaissance pour les administrateurs, les bénévoles et les employées.

Personnels assignés aux tâches à la réalisation des objectifs :

- Réaliser, en majeure partie, par la coordonatrice;
- Les membres du CA et la responsable du jumelage peuvent être amenés à la réalisation des objectifs.

#4. Renforcer le leadership

Orientation :

- Vérification et mise à jour de la structure pour optimiser les ressources humaines.

Actions :

- Tenir à jour l'organigramme (voir annexe 1);
- Répartir les tâches et les responsabilités en fonction des qualifications et des aptitudes de chaque employées;

Orientation :

- Personnel compétent et adéquat

Actions :

- Rendre accessible aux employées des formations adaptées selon leurs besoins et leur définition de tâches et responsabilités (CA);
- Mettre à jour le processus d'évaluation des employées et réaliser les évaluations (CA);
- Développer un support externe pour la gestion des ressources humaines en cas d'employés non performants et/ou l'implantation d'un processus d'amélioration continue.

Orientation :

- CA proactif!

Actions :

- Recruter des membres pour combler les sièges vacants sur le conseil d'administration;
- Poursuivre une saines communication reposant sur la transparence;
- Se tenir mutuellement informer des divers projets;
- Impliquer les membres du CA sur divers comités lors des activités.

Personnels assignés aux tâches à la réalisation des objectifs :

- Tout le monde!

« La réussite appartient à tout la monde.
C'est au travail d'équipe qu'en revint le mérite. »

- Franck Piccard -

#PlusGrandsEnsemble

Les Grands Frères et Grandes Sœurs de l'Abitibi-Ouest
80, 12^e Avenue Est bureau 201 C.P. 460
La Sarre (Québec) J9Z 3K6

Téléphone : 819 333-9132

Courriel : abitibi.ouest@grandsfreresgrandessoeurs.ca

Site internet : abitibi.grandsfreresgrandessoeurs.ca