

# RAPPORT ANNUEL 2022-2023

# TABLE DES MATIÈRES

Mot de la présidence	3
Mot de l'équipe	4
Histoire du mouvement Grands Frères Grandes Sœurs	5
Les Membres	6
Le Conseil d'administration & L'équipe	10
Planification stratégique	11
Comités de travail	13
Travail en partenariat	16
Formations	20
Support aux membres	22
Assemblée générale annuelle (AGA)	24
Vie associative et démocratique	24
Implication bénévole	25
Accessibilité des services	25
Financement et donation	26
Critères de l'ACA	28
Les objectifs de l'AGFGSQ	30



## MOT DE LA PRÉSIDENTE

Bonjour à tous,

Encore une fois cette année j'ai envie de tous et toutes vous remercier de faire partie du mouvement GFGS du Québec et de votre confiance en celui-ci. La notoriété du mouvement est en pleine ascension au Québec et nous pouvons tous en être très fiers.

On ne peut passer sous silence le travail remarquable de l'équipe de l'AGFGSQ. Cette équipe a travaillé tellement fort au cours des derniers mois qu'elle a terminé en 2 ans les attentes fixées lors de la dernière planification stratégique. Aussi, malgré les nombreux défis que l'équipe a dû relever, elle a su rester disponible pour répondre aux besoins de l'ensemble des membres.

La direction ainsi que son équipe ont passé l'année à nous représenter sur plusieurs instances et ont ainsi augmenté la notoriété du mouvement québécois.

Les membres du CA se joignent à moi pour mentionner à quel point nous avons confiance en l'équipe de l'AGFGSQ et à quel point nous sommes confiants pour les années à venir.

Continuons à travailler ensemble pour élever le mouvement québécois des GFGS au niveau qu'il le mérite, car ensemble on est plus grand.

*Léa Crousset*





## MOT DE L'ÉQUIPE

Une année marquée par la lettre C.

Changement, collaboration, communication, consolidation & consultation.

Nous avons travaillé la collaboration entre pairs, en entamant en début d'année un accompagnement NOVA pour mieux communiquer et collaborer, tout en respectant les limites et les besoins de chaque personne. Ce processus nous a permis de consolider des liens et mettre par écrit une charte des valeurs propres à l'AGFGSQ. Cette dernière nous sert de base solide dans notre quotidien empreint de changement et nous est fort utile.

Le changement quant à lui nous a apporté son lot de défis. En effet, pour nous adapter aux besoins changeants de nos membres, nous avons dû constamment les consulter pour créer plusieurs outils susceptibles de combler leurs attentes. Le changement apporte avec lui la réorganisation, L'AGFGSQ n'y échappe pas non plus. Pour y arriver, nous avons effectué une revue des postes de travail et un remaniement de ces derniers. Nous avons mis l'accent sur la formation continue afin d'être en mesure de répondre aux besoins grandissants de nos membres. Comme nos besoins sont intimement reliés à ceux de nos membres, nous avons mis l'accent sur la recherche de financement et la diversification des revenus de l'organisation. Pour ce faire, de nombreux projets de développement ont été créés et soumis à des bailleurs de fonds différents. Bien sûr nous avons continué l'implantation de notre fabuleux projet pilote Mentorat 16|21 en collaboration avec différents partenaires et nos membres.

Enfin c'est définitivement le travail en partenariat de l'AGFGSQ qui marque l'année 2022-2023. La diversité de ces derniers qu'ils soient du réseau public, privé, gouvernemental ou communautaire, de petites ou grandes envergures, ils nous auront tous permis de grandir à vitesse grand V.

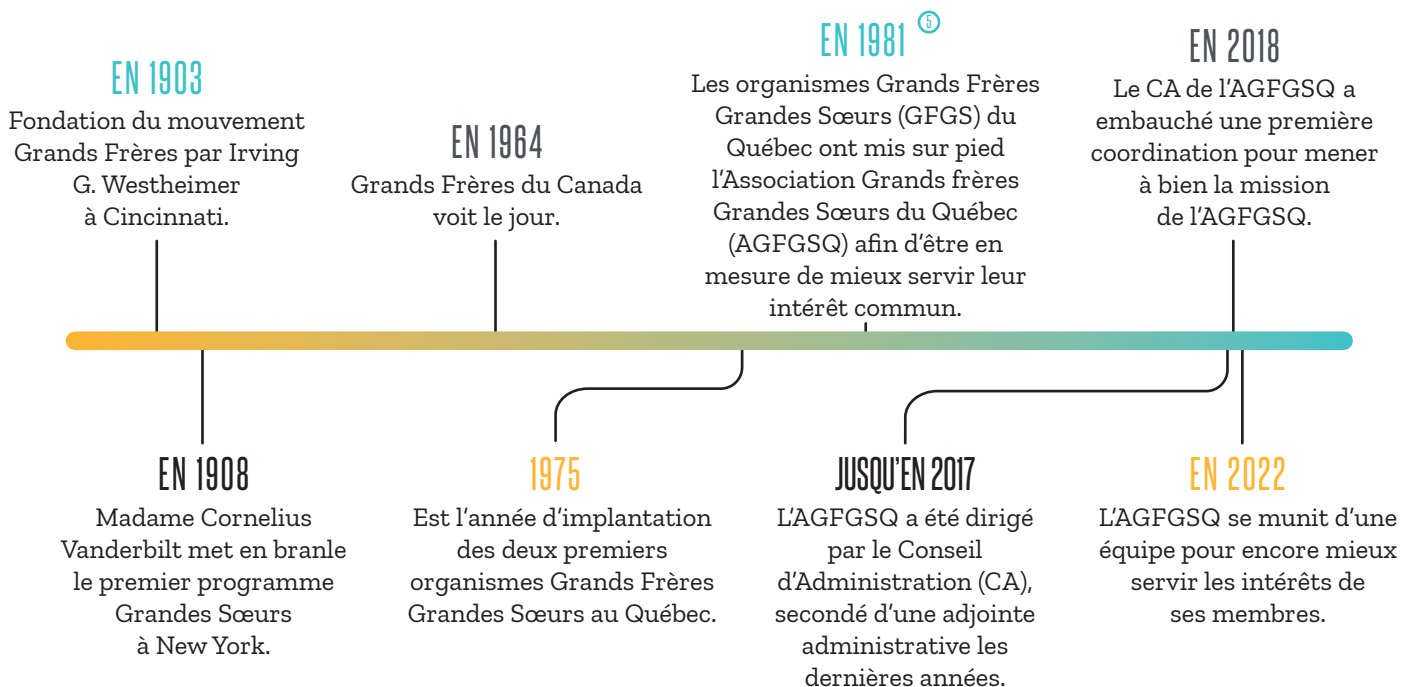
Certains partenaires nous ont offerts des outils extraordinaires pour outiller nos membres, une tribune pour faire entendre notre voix tandis que d'autres nous ont soutenus dans nos démarches de négociation et d'implantation du Mentorat 16|21.

*Suzie, Milaine et Véronique*



# HISTOIRE DU MOUVEMENT GRANDS FRÈRES GRANDES SŒURS

## DATES MARQUANTES



## LA MISSION

 ④

La mission de l'AGFGSQ est de représenter et supporter les organisations locales Grands Frères Grandes Sœurs (GFGS) au Québec en organisant des ateliers de formation pertinents, en leur offrant du support et en maintenant un lien avec le bureau national décernant les licences et validant les règles à suivre ainsi que d'en assurer leur représentation auprès de diverses instances publiques, privées et associatives.

## LES OBJECTIFS DE L'AGFGSQ :

 ①

- ② S'affilier aux GFGSC et adhérer à leurs objectifs, à leurs buts et à leurs conduites de bienfaisance ;
- ② Aider au développement des organisations locales des GFGS au Québec ;
- ② Promouvoir l'expansion du mouvement de GFGSC au Québec par le biais d'activités de marketing et de relations publiques ;
- ② Supporter les organisations locales dans le processus de conformité aux normes et aux politiques établies par GFGSC afin d'assurer une saine gestion ;
- ② Faciliter les échanges d'informations sur tous les aspects, relations publiques, marketing, situation de crise ou de difficulté ;
- ② Organiser à ces fins toutes autres activités liées à sa mission

## LES MEMBRES



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DES APPALACHES



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
D'ABITIBI OUEST



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DU DOMAINE DU ROY



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DE L'ESTRIE



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DU GRAND MONTRÉAL



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DU LAC-ST-JEAN NORD

Nous comptons 13 organismes GFGS au Québec, répartis dans 10 régions administratives.

La mission de nos membres est de créer des relations de mentorats inspirantes et déterminantes qui révèlent le plein potentiel des jeunes et les outillent pour l'avenir.

C'est par le biais de nos membres que des services de mentorat de haute qualité peuvent être offerts. La dernière étude réalisée par GFGS du Canada démontre que 2017 jumelages sécuritaires ont été créés en 2020 au Québec.

\* Réf. Statistiques nationales-mesurer la portée 2020

En plus d'offrir le mentorat traditionnel et de groupe, chacun de nos treize membres offre des programmes de mentorat bien spécifiques et adaptés aux besoins de leur communauté tout en tenant compte de l'équité, la diversité et l'inclusion de toutes personnes.



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DE LA MONTRÉGIE



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DE L'OUTAOUAIS



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DE LA PORTE DU NORD



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DE QUÉBEC



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DE ROUYN-NORANDA



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DE TROIS-RIVIÈRES



Grands Frères  
Grandes Sœurs  
DE L'OUEST DE L'ÎLE

## TYPES DE JUMELAGE <sup>1</sup>

Voici un portrait des programmes de mentorat offert en province au 31 mars 2023 par nos membres.

### GÉNÉRAUX

Offerts par la totalité de nos membres

#### Mentorat Traditionnel

Le programme de mentorat traditionnel propose aux jeunes un modèle avec qui ils peuvent échanger et partager leurs expériences de vie. Le-la mentor.e et le-la mentoré.e tissent une relation de confiance en faisant, ensemble, des activités régulières choisies en fonction de leurs intérêts communs.

Mentorat individuel

#### Mentorat 16|21

Le programme de Mentorat 16|21 offre aux jeunes âgés de 16 à 21 ans ayant un historique de placement et recevant des services dans le cadre de la Loi de la protection de la jeunesse (LPJ) ou de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA), l'occasion d'être jumelé avec un.une mentor.e, qui agira à titre de modèle positif supplémentaire dans la vie du jeune

Mentorat individuel

## POPULAIRES

Offerts par plusieurs de nos membres

### Mentorat Scolaire

Le mentorat à l'école se vit et se crée dans le milieu scolaire des jeunes du primaire ou secondaire (6 à 17 ans), qui sont ciblés par les intervenants du milieu.

Mentorat individuel

### Lire et Grandir

Le programme de mentorat Lire et Grandir amène le bénévole à s'impliquer auprès d'un groupe de 6 à 8 élèves du premier cycle du primaire. Le bénévole fait la lecture d'histoires abordant divers thèmes en lien avec les réalités de l'enfance tels: les sentiments, la colère, la peine, les relations avec les pairs, le respect de la propriété d'autrui, le taxage, faire face aux changements, vivre sainement les situations familiale (séparation, divorce, famille recomposée...), la peur, etc.

Mentorat de groupe

### Go les filles !

Go les filles! est un programme de mentorat de groupe destiné aux filles de 10 à 13 ans, centré autour de l'activité physique, de l'alimentation équilibrée et de l'estime de soi. L'objectif le plus important de ce programme est de façonner positivement la vie des jeunes filles en les aidant à se construire une image positive d'elles-mêmes, afin de les aider à atteindre leur plein potentiel.

Mentorat de groupe

### À vos marques !

À vos marques! est un programme de mentorat de groupe fournissant aux garçons de 10 à 13 ans des informations et de l'aide pour leur permettre de prendre de bonnes décisions dans leur vie de tous les jours. Par le biais d'activités physiques non traditionnelles et de collations saines, les participants sont impliqués dans des discussions sur les aptitudes de vie, la communication et la santé émotionnelle.

Mentorat de groupe

## LOCAL

Offerts par un de nos membres

### Hibou

Jumelages de jeunes âgés 8-17 ans hébergés en centre de réadaptation.

Mentorat individuel

### Prends ta place!

Offert aux élèves de 6e année du primaire, il facilite la transition primaire/secondaire des élèves en communiquant de l'information sur les différences entre primaire et secondaire. Des activités portant sur l'estime de soi, les réseaux sociaux (comment bien les utiliser et faire attention à l'image que l'on peut projeter). Finalement, une activité est proposée pour éveiller le sens critique des jeunes et faire la différence entre : je peux blesser des gens ou je m'affirme.

### Prométhée

Jumelage entre élève de secondaire 4,5 ou adulte avec un jeune du primaire.

Mentorat individuel

### Jumelage Libre

Rencontre supervisée par les employés pour tous les membres de l'organisme.

Mentorat de groupe

### Jumelage d'un jour

Programme permettant à un-e jeune d'essayer l'expérience de mentorat avant de s'impliquer dans un programme officiel.

Mentorat individuel

### Mentorat entre génération

Personne aînée jumelée avec un jumelage traditionnel déjà existant afin de contrer l'isolement chez les personnes aînées ainsi que l'implication des personnes aînées dans nos différents programmes de groupe.

## LOCAL

Offerts par un de nos membres

### Les grands amis 15|21

Programme offert en collaboration avec le programme de mentorat traditionnel et le programme provinciale Mentorat 16|21.

Mentorat individuel

### Jeunesse envol

Regroupe les volets:

Bâtisseurs de rêves(ébénisterie),

Collection élégance (Création de bijoux à partir de matériaux recyclé)

Eko Nueva (Couture et créations de mode)

croquez dans l'amitié(Cuisines collectives)

Prends ton envol (session de mentorat de groupe avec des mentors professionnels inspirants. Ex: Pompier, chef cuisinier, historien, propriétaire d'entreprise, etc)

### Sors du troupeau

mid-causerie, 8 élèves max, 8 semaines.

Mentorat de groupe

### Les Grands Copains

Le but du programme est de créer une relation de confiance entre un.e Grand.e (adolescent du 2e cycle du secondaire) et un.e Petit.e (élève du primaire), tout au long de l'année scolaire. Les jeunes seront jumelés à des mentor.e.s (Grands Copains) recrutés, évalués et formés par l'organisme. De plus, les jumelages sont encadrés par des intervenants lors des rencontres hebdomadaires.

Mentorat individuel

### Mentorat Plus

Mentorat Plus est offert en collaboration avec la protection de la jeunesse, pour les jeunes âgés entre 6 et 16 ans. Le programme inclut aussi des groupes de discussion, de l'aide aux devoirs, de l'exploration de métiers et des visites d'entreprises.

Mentorat individuel

### Big Bunch

Un programme de mentorat de groupe (2-5 jeunes) mensuel visant à fournir aux enfants figurant sur notre liste d'attente l'accès à un mentorat cohérent.

Mentorat de groupe

### Programme Défi Jeunesse en Vol Airbus

Programme sur l'aéronautique et les STIM qui comportent 3 sorties ainsi que 7 ateliers et expériences scientifiques d'une durée de 2 heures entièrement financés et fournis par la fondation Airbus Canada. Il est destiné aux jeunes de 1ière, 2ième et 3ième secondaire qui sont allumés par ce domaine et que nous jumelons avec des mentors employés d'Airbus Canada désirant inspirer la nouvelle génération et partager leur savoir expérientiel. Le rôle de Grands Frères Grandes Soeurs de la Porte du Nord est de planifier et mettre en place les ateliers afin de favoriser les échanges entre le groupe et les mentors.

Mentorat de groupe

### Kangoo Jumps - Un esprit sain dans un corps sain

Programme de Kangoo Jumps offert en collaboration avec les programmes A vos marques et Go les Filles.

Mentorat de groupe

### Mentorat virtuel

Le mentorat virtuel est offert aux jeunes de 10 à 16 ans. Le jumelage se voit lors de rencontres virtuelles une fois aux deux semaines d'une durée d'environ 30 à 60 minutes. Il est possible pour un jumelage de choisir la formule « hybride », qui offre une alternance entre une rencontre en présentiel et une en virtuelle.

Mentorat individuel

### Mentorat Flash

FLASH est un programme de mentorat de courte durée. Plus précisément, ce sont des étudiants adultes du cégep ou de l'université qui rencontrent des adolescents, 1 fois par semaine dans la communauté ou dans leur milieu de vie (pensionnat). Ainsi, les rencontres ont lieu en dehors du domicile de l'enfant. De plus, chaque jumelage doit effectuer un minimum de 12 rencontres de 2 heures. Ce programme a été mis en place afin d'offrir une première expérience de jumelage à nos nombreux Petits Frères en attente.

Mentorat individuel

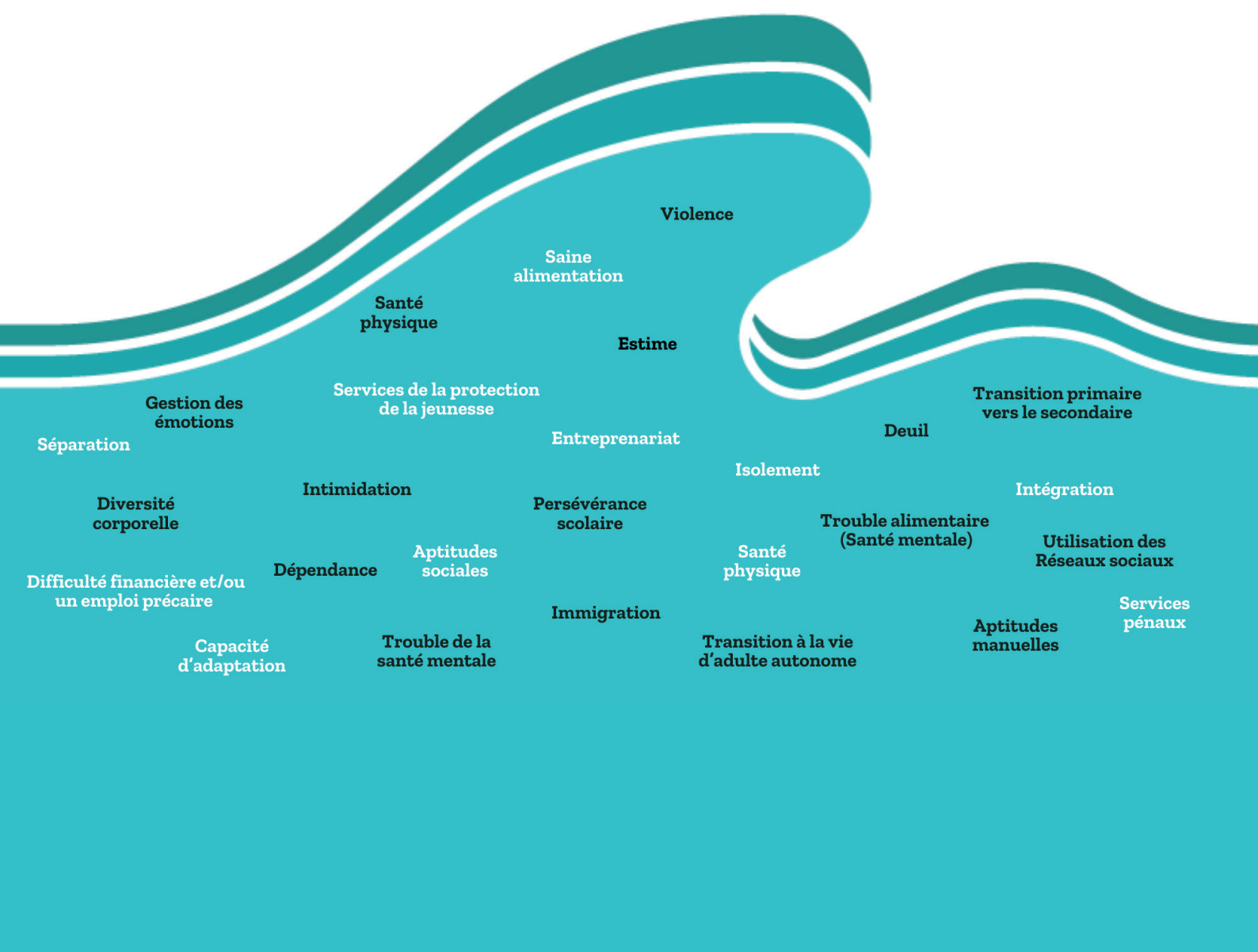




## PROBLÉMATIQUES TOUCHÉES

Voici la liste des problématiques touchées par les différents programmes offerts par nos membres :

## PROBLÉMATIQUES



## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION & L'ÉQUIPE

Le Conseil d'administration (C.A) s'est rencontré à 7 reprises au cours de la dernière année financière.

- 6 rencontres régulières et virtuelles;
- 1 rencontre d'enlignement stratégique en présentielle.

**Léa Crousset**, présidente;

**Véronique Potvin**, vice-présidente;

**Marie-Hélène Demers**, secrétaire-trésorière;

**Audrey Noël**, administratrice;

**Stéphanie Derby**, administratrice;

**Katerine Veilleux** administratrice;

**Poste vacant.**



**Suzie Gauthier**,  
Direction générale



**Milaine Guay**,  
Directrice du développement  
et chargée de projet provincial  
pour le mentorat 16|21



**Véronique Bouchard**,  
Relationniste

# PLANIFICATION STRATÉGIQUE

## VOICI LES 4 GRANDS AXES DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2024

### Amplifier notre voix

Faire connaître les bienfaits du mentorat et renforcer l'engagement envers le mentorat, le bénévolat et les politiques publiques qui soutiennent notre mission.

### Innover pour augmenter notre leadership

L'innovation renvoie à une façon imaginative de faire face au changement. Il s'agit de générer de nouvelles idées, d'effectuer de la recherche et du développement, d'améliorer les processus ou de renouveler les services.

### Collaborer avec différents acteurs vers l'atteinte d'un objectif

Orienter nos actions vers l'atteinte d'un but commun.

### Croître en diversifiant nos sources de financement

Diversification des partenaires financiers et des bailleurs de fonds afin d'assurer une viabilité financière à long terme de l'Association.

## CONSULTATION MEMBRE

La consultation des membres est encore au cœur de toutes les actions portées par l'AGFGSQ et elle a pris plusieurs formes. Afin de s'assurer que tous les membres ont eu la chance de s'exprimer sur différents sujets, les méthodes suivantes ont été utilisées :

- 6 Rencontres virtuelles entre les directions ;
- 4 Rencontres virtuelles entre le personnel de prestation de service ;
- 17 sondages ;
- ½ journée de rencontre en présentielle en octobre 2022. C'est à ce moment que l'AGFGSQ a pu bien camper les rôles et responsabilités de l'AGFGSQ nommé par les membres en juin 2022.



Rôles	Responsabilités	Moyens mis en place	Moyens potentiels
Favoriser le développement de ses membres	Offrir des formations.	Institut (biennale).	Offre de formation continue.
	Offrir de l'encadrement.	Offre de support aux membres*.	Définir l'offre de support aux membres.
	Intégration des nouvelles directions.	Politique d'accueil des nouvelles directions.	Mettre en place une boîte à outils pour accueillir les nouvelles personnes au sein du mouvement provincial.
Se tenir informer des enjeux provinciaux	Être à l'affût des enveloppes budgétaires en lien avec la mission des membres.	S'informer sur les différents projets proposés par le gouvernement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir les moyens mis en place;</li> <li>• Attirer la tâche à un membre de l'équipe de manière officielle.</li> </ul>
	S'informer des enjeux socio-économiques provinciaux.	Être à l'affût de l'actualité.	Maintenir les moyens mis en place.
Représenter ses membres	Être la courroie de communication au niveau national	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer qu'une personne représente le mouvement québécois sur tous les comités nationaux;</li> <li>• Collaboration entre l'équipe provinciale et nationale sur les dossiers concernant leurs membres communs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer la représentation des membres sur tous les comités de la Fédération Canadienne et transmettre toutes les informations aux membres par l'équipe provinciale;</li> <li>• Maintenir les collaborations.</li> </ul>
	Campagne de visibilité pour gagner en notoriété	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborer avec différents partenaires afin de promouvoir les programmes à travers la province;</li> <li>• Publications sur les réseaux sociaux afin de faire connaître nos services et nos membres;</li> <li>• Mettre en place divers campagnes de visibilité avec des figures publiques (selon l'opportunité)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborer avec l'équipe du national afin d'adapter les campagnes produites pour l'ensemble du pays à la réalité franco-québécoise;</li> <li>• Maintenir les moyens en place.</li> </ul>

Rôles	Responsabilités	Moyens mis en place	Moyens potentiels
Être à l'affût et mettre à jour annuellement les besoins des membres	Questionner les membres sur les enjeux de chaque milieu dans le but de bien les soutenir;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sondages</li> <li>• Rencontrer les membres (individuelle, groupe, intervenants et direction)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir les moyens mis en place.</li> </ul>
	Faciliter la communication entre les membres;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chercher et mettre en place des outils afin d'aider les membres lors des situations problématiques;</li> <li>• Faire de l'écoute-conseil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un code de civilité;</li> <li>• Mettre en place une politique de prévention du harcèlement et gestion des plaintes.</li> </ul>
Mise en commun de l'expertise provinciale	Travailler en collaboration avec le national afin d'assurer l'uniformité des programmes offerts par nos membres;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer le national sur l'état des services offerts par nos membres;</li> <li>• Accompagnement personnalisé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborer avec le directeur de l'assurance qualité national;</li> <li>• Collaborer avec les départements nationaux concernés.</li> </ul>
	Offrir une banque de documents de références;	Partage des documents créés par le provincial sur diverses plateformes.	Instaurer une plateforme officielle et sécuritaire de partage et consultations des documents de manière autonome. (Intranet)
	Offrir une base de calcul (ex. pour les coûts d'un jumelage);	Aucun	Collaborer avec le bureau national afin de déterminer une base de calcul commune pour différents outils.
*Recueillir différentes données au niveau provincial		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation du DESSA (M 16-21);</li> <li>• Collaboration avec le national pour le Big3 (M16-21);</li> <li>• Mise en place de différents sondages.</li> </ul>	Collaboration avec le national afin d'obtenir des statistiques précises concernant les services offerts au Québec.
	*Développer de nouveaux programmes de mentorat pour répondre aux besoins provinciaux et aux enjeux prioritaires par notre gouvernement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place du programme Mentores (621);</li> <li>• Adaptation de la norme en lien avec le Mentorat 16/21.</li> </ul>	Adapter les programmes nationaux à la réalité québécoise.



**Le 14 novembre 2022**, le CA a vécu une séance de co-développement en présentielle, dont l'objectif a été de consolider le nouveau conseil, s'approprier la mission, la vision, le code de civilité et les valeurs organisationnelles du provincial. Ensuite, les administratrices ont pu mettre de l'avant un plan d'action en cohérence avec les besoins et demandes des membres.



VALEUR ET RAISON D'ÊTRE	COMPORTEMENTS ATTENDUS	COMPORTEMENTS NON-TOLÉRÉS
<b>PROFESSIONNALISME</b> Agir avec compétence, savoir être et savoir-faire afin d'assurer la crédibilité de l'Association	Attitude d'ouverture et d'écoute, souci d'offrir des services de qualité	Passivité, non participation, non respect des autres imposer ses idées, juger les autres, fermeture d'esprit
<b>CIVISME</b> Accorder aux membres un respect afin de conserver un climat de travail agréable	Être conscient(e) de mes comportements, respecter les autres même en situation difficile, s'excuser	Attaque personnelle, discrimination des différences, aller à l'encontre des politiques de l'organisation, mépris des autres
<b>INTÉGRITÉ</b> Agir avec honnêteté et respect et être fidèle à ses valeurs, prendre des décisions justes	Honnêteté, nommer ses besoins, prendre des décisions cohérentes dans le respect des valeurs de l'organisme	Banaliser l'opinion des autres, rétention d'information, passivité, manque de cohérence, dédire ses propos
<b>COLLABORATION</b> Parce que seul on va plus vite et qu'ensemble on va plus loin Fédérer les membres vers un objectif commun	Faire preuve d'ouverture, d'écoute et de non-jugement. Rester transparents et garder en tête l'objectif	Manque de respect, empiéter sur les limites des autres, mettre ses intérêts personnels devant ceux de l'équipe, rétention d'information, exclure les autres
<b>ÉQUITÉ</b> Offrir les services selon les besoins des membres en fonction de la capacité de l'association	Capacité d'adaptation respect de ses limites et des limites de l'organisme Bonne analyse de la situation	Favoritisme, égocentrisme, participation sélective, servir ses intérêts personnels

CB  
CLAUDIA BOURDEAU



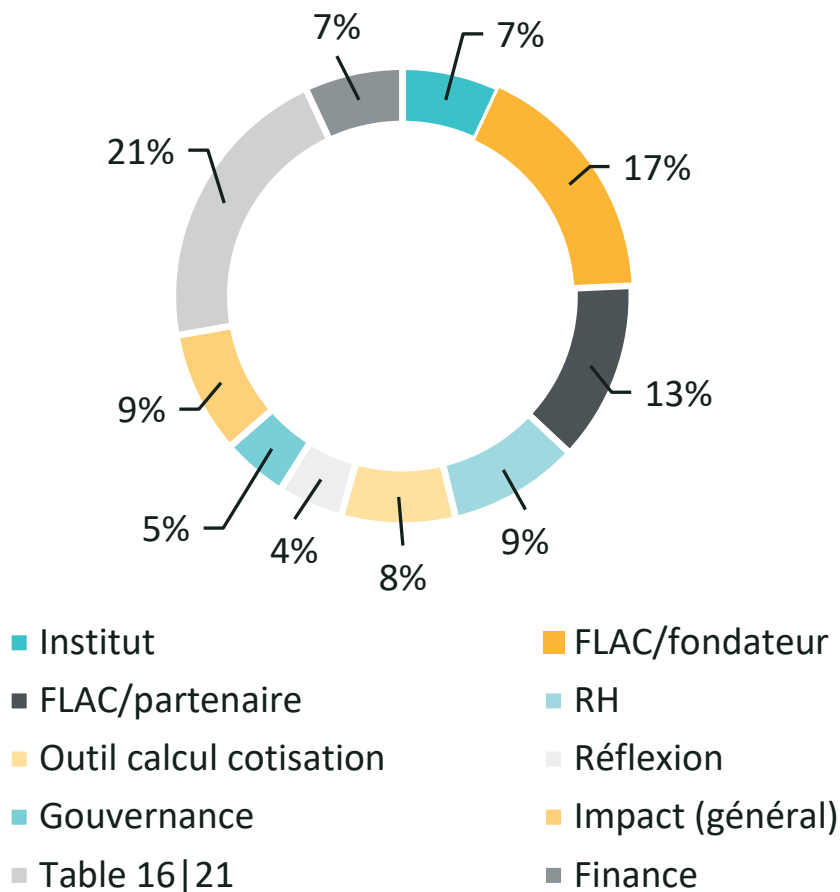
## COMITÉS DE TRAVAIL

Plusieurs comités de travail ont été formés en fonction des orientations prises lors de la planification stratégique de novembre 2022. Tous sont composés du personnel, des membres actifs et des administratrices de l'AGFGSQ. Ces groupes de travail ont pour but de supporter davantage les organismes au Québec. De cette façon, nous nous concertons afin d'éviter que chacun des organismes effectuent le même travail chacun de son côté. Cela permet d'avoir une constance à travers tous les organismes en uniformisant nos stratégies, nos services et en mettant en commun nos efforts.

Encore une fois, cette année, ces comités nous ont permis de démontrer l'importance du travail concerté.

Merci à l'ensemble des personnes impliquées sur ces comités, votre dévouement et votre expertise, à tous, sont précieux pour le mouvement GFGS du Québec.

L'équipe de l'AGFGSQ a chapeauté **10 comités et groupe de travail** provinciaux cette année. Ce qui signifie **37 rencontres et 43,25 heures de réunion.**



## COMITÉ RESSOURCES HUMAINES

3

**Mandat** : Assister le Conseil d'administration avec les tâches relatives à l'embauche, les horaires, la rémunération, la résolution de conflit. Bref, tout ce qui est en lien avec les ressources humaines de l'AGFGSQ relève de ce comité

Nombre de  
Rencontres  
4

**Composition** : Suzie Gauthier, Marie-Hélène Demers, Audrey Noël et Stéphanie Derby.

### Principaux travaux :

- ④ Évaluation du personnel ;
- ④ Révision des conditions salariales de l'équipe de travail ;
- ④ Description des tâches du personnel ;
- ④ Rédaction de contrat de travail.

### Outils développés :

- Grille d'évaluation de la direction ;
- ④ Grille d'évaluation des employées ;
- ④ Contrat de travail ;
- ④ Régime intérimaire de la CNESST.



## COMITÉ FINANCE

3

**Mandat** : Ce comité veille à ce que l'organisme bénéficie d'une bonne santé financière et de soumettre en toute transparence le suivi annuel des états financiers vérifiés ainsi que les prévisions budgétaires pour l'année à venir aux membres lors de l'AGA ainsi qu'aux bailleurs de fonds de l'organisme.

**Composition** : Suzie Gauthier, Marie-Hélène Demers, Léa Crousset.

Nombre de  
Rencontres  
3

## COMITÉ GOUVERNANCE

**Mandat** : Ce comité veille à ce que l'AGFGSQ mette en place des politiques et des codes lui permettant de répondre aux nouvelles lois et exigences des gouvernements et, pour croître en cohérence avec sa mission et ses valeurs.

Nombre de  
Rencontres  
2

**Composition** : Suzie Gauthier, Véronique Potvin et Léa Crousset.

### Outils :

- ④ Politique de membership ;
- ④ Code de civilité ;
- ④ Code d'éthique ;
- ④ Charte des valeurs 2023.





Nombre de  
2  
Rencontres

## COMITÉ RÉLEXION

**Mandat :** Étudier avec attention les services offerts aux membres de la province du Québec par GFGSC dans le but ultime d'être en mesure de prendre une décision éclairée pour certains dossiers comme les assurances, le nom GFGS, etc.

**Composition :** Annie Lamothe, Bianca Garon, Marie-Hélène Demers, Suzie Gauthier et Véronique Bouchard.

**Outil :** Grille d'analyse pour et contre.

## COMITÉ INSTITUT

**Mandat :** Organiser un congrès possédant un contenu de formations, des activités de réseautage et des conférences pertinentes pour l'ensemble des équipes GFGS au Québec.

**Composition :** L'équipe provinciale, Véronique Potvin, Marie-Hélène Demers et Léa Crousset.

Nombre de  
2  
Rencontres



## TABLE DE CONCERTATION MENTORAT16|21

Nombre de  
6  
Rencontres

**Mandat :** Faire un suivi sur l'implantation du projet à la grandeur de la province afin de garder une vue d'ensemble sur l'implantation du programme de Mentorat 16|21, offrir le soutien adéquat tout au long du déploiement du projet pilote et permettre aux organismes d'échanger par rapport aux enjeux provinciaux et locaux auxquels ils feront face.

## GROUPE DE TRAVAIL FONDATION LUCIE ANDRÉ CHAGNON (FLAC)

**Mandat :** Mettre en place le projet révéler le plein potentiel des jeunes par le mentorat en bâtissant le plan de travail de ce dernier, ainsi que les prévisions budgétaires. Présenter et démontrer l'impact qu'aura cette initiative pour l'AGFGSQ et ses membres auprès des représentants de la FLAC.

**Composition du groupe :** Marine Papin, Suzie Gauthier et Milaine Guay.

### Description du projet

Depuis 2019, les organismes GFGS ont adopté une théorie du changement qui a entraînée une restructuration programmatique dont le postulat principal est d'offrir des relations individuelles de mentorat pour lesquelles elles pourront mieux mesurer l'impact sur le développement des compétences socioémotionnelles et les fonctions exécutives des jeunes.

Au cours des 3 prochaines années, elles ont l'ambition de déployer de nouveaux outils de mesure, intégrés dans une base de données intelligente, qui leur permettra de mieux définir les conséquences positives du mentorat sur l'implication scolaire, le bien-être et la santé globale. Menée à terme, cette étude d'impacts placerait les Grands Frères Grandes Sœurs du Québec comme chef de file du mentorat jeunesse au Québec.

Par cette initiative, les organisations GFGS du Québec désirent contribuer à révéler le plein potentiel des jeunes par le développement d'outils de mesures d'impact en mentorat jeunesse.

Le projet a été approuvé par la FLAC le 19 juin 2023 et il débutera en août 2023.

Nombre de  
13  
Rencontres

## TRAVAIL EN PARTENARIAT

**La coopération de l'AGFGSQ au niveau de la fédération canadienne** a toujours été primordiale pour mieux soutenir nos membres. C'est pour cette raison que l'AGFGSQ participe à tous les comités nationaux.

En voici la liste et les représentants nommés par les membres :

### COMITÉ TECHNOLOGIQUE

**Représentant·e·s :**

Véronique Bouchard  
(équipe provinciale).

**L'objectif** du comité technologique des Grands Frères Grandes Sœurs du Canada est de recommander des fournisseurs, des politiques et des procédures de systèmes technologiques (p. ex., conditions d'utilisation, politiques et procédures de sécurité, propriété des données, confidentialité, etc.) ainsi que de concevoir et de recommander une architecture de technologie pour la fédération.

Nombre de  
6  
Rencontres

### COMITÉ DE L'ASSURANCE QUALITÉ

**Représentant·e·s :**

Kim Charbonneau (GFGSE)

**L'objectif** du comité de l'assurance qualité des Grands Frères Grandes Sœurs du Canada est de recommander la conception et la mise en œuvre du programme d'assurance de la qualité des GFGS au Canada en mettant l'accent sur l'établissement de ce qui suit : l'impact minimal viable (défini comme le niveau d'impact que tous les programmes des GFGS au Canada doivent avoir, au minimum, pour être offerts à la communauté locale ; la définition de l'impact minimal doit être alignée sur la Théorie du changement), les normes rigoureuses du programme (définies comme les normes de sécurité des enfants et de gestion des risques que tous les programmes doivent respecter pour assurer la sécurité de la personne mentorée, de la personne qui fait du mentorat et de la marque), les normes minimales de fonctionnement (définies comme les mesures qui indiquent la stabilité opérationnelle que chaque organisme doit respecter, comme les mesures fiscales), les mécanismes d'évaluation par rapport aux normes, les outils et les processus de soutien continu, et les mécanismes et processus d'application.

Nombre de  
1  
Rencontres

### COMITÉ ÉQUITÉ DIVERSITÉ INCLUSION (ÉDI)

**Représentant·e·s :**

Milaine Guay (équipe provinciale)

Grâce à un processus consultatif et collaboratif, ce comité va entreprendre un exercice portant sur la manière dont nous adhérons aux principes d'ÉDI dans le cadre de notre stratégie. Le groupe de travail aura pour tâche de décortiquer et d'assimiler les données et les renseignements obtenus dans le récent rapport publié par The Commons Consulting pour parvenir à un consensus dans l'ensemble de la fédération sur des interventions et des plans d'action pratiques pouvant être mis en place au sein de tous les organismes afin d'assurer l'intégration d'une vision d'ÉDI dans chacune de nos interactions. Le groupe de travail devrait faire rapport sur les sept domaines clés identifiés dans le rapport de GRANDE solidarité et proposer un plan d'action pour chaque recommandation.

Nombre de  
10  
Rencontres



## CONSEIL NATIONAL DE GESTION (CNG)

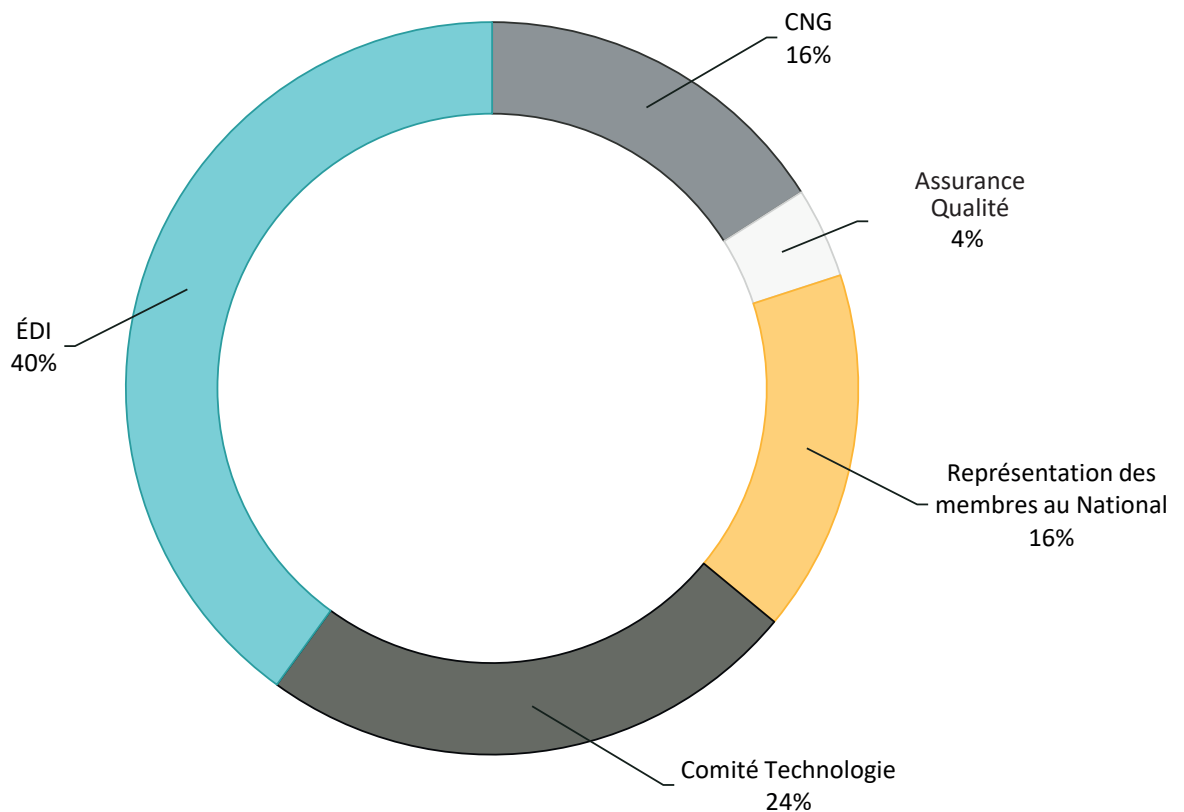
### Représentantes :

Suzie Gauthier (équipe provinciale) et Léa Crousset (GFGSPDN).

**Le mandat** du CNG des GFGS consiste à promouvoir l'engagement et la communication entre Grands Frères Grandes Sœurs du Canada et ses membres pour accroître l'efficacité dans l'ensemble de la fédération; aider à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans, de politiques de gestion et de pratiques de qualité pour Grands Frères Grandes Sœurs du Canada et ses membres; se concentrer sur le rendement de la fédération et fournir des recommandations aux membres et à Grands Frères Grandes Sœurs du Canada respectivement.

**L'objectif** du CNG des GFGS est de fournir des commentaires et des opinions représentant la direction générale du réseau au président national et chef de la direction; souligner les sujets d'intérêt ou qui préoccupent la direction générale auprès du président national et chef de la direction et proposer des solutions possibles; le président et chef de la direction sollicite les commentaires et les conseils du Conseil national de gestion sur certains sujets, au besoin; le Conseil national de gestion nomme également le comité de sélection, qui choisit la représentation du réseau au sein des comités de la fédération.

Nombre de  
2  
Rencontres



Les travaux en partenariat ont pris plusieurs formes cette année.

Pour optimiser et mettre de l'avant notre mission, nous avons travaillé avec plusieurs personnes différentes. En voici quelques-unes ainsi que ce qu'elles nous ont permis d'accomplir ou mettre de l'avant dans les 12 derniers mois.

### Ministère de la Santé et des Services Sociaux

#### Représentant·e·s :

Lionel Carmant, Jessyca Grant, Annie Labonté & Dominique Brière.

#### Représentante·s de l'AGFGSQ :

Chargée de projet M16|21, Direction générale & Relationniste.



#### Objectifs :

- ④ Assurer les suivis du déploiement du Mentorat 16|21 ;
- ④ Aider les membres à surmonter rapidement leurs embûches locales ;
- ④ Défendre la récurrence ou la reconduction des fonds pour la continuité des services offerts aux jeunes.

#### Outils développés :

- ④ Capsule de présentation M16|21 ;
- ④ Tableau de reddition de compte et objectif ;
- ④ Rencontre avec PQJ provincial.



### Ambassadrice 16|21

#### Représentant·e·s :

Nancy Audet

#### Représentante·s de l'AGFGSQ :

Chargée de projet M16|21 & Relationniste.

#### Objectifs :

- ④ Faire connaître le mentorat 16|21 ;
- ④ Recrutement de bénévoles et de jeunes concernés par le mentorat 16|21 ;

#### Outils développés :

- ④ Dépliants 16|21 ;
- ④ Signets de recrutement jeune et mentor ;
- ④ Capsule vidéo pour les réseaux sociaux ;
- ④ Distribution des dépliants par l'ambassadrice dans les Salons du Livre du Québec et différentes conférences ;
- ④ Communiqué de presse.



## Créations Gueule de Bois

### Représentant·e·s :

Steve Ouellet

### Représentant·e·s de l'AGFGSQ :

Directrice du développement

### Objectifs :

- ④ Diversification des sources de financements.

### Outil développé :

- ④ Visibilité/Notoriété.



## Ex-placé·e

### Représentant·e·s :

Anonyme

### Représentant·e·s de l'AGFGSQ :

Relationniste

### Objectifs :

- ④ Recrutement de jeunes dans les centres jeunesse.

### Outil développé :

- ④ Vidéo qui amène les jeunes à se questionner sur l'importance d'une personne significative dans leur vie.



## Entrevue radio

### Représentant·e·s :

Ô Abitibi

### Représentant·e·s de l'AGFGSQ :

Chargée de projet M16|21

### Objectifs :

- ④ Faire connaître le mentorat 16|21 ;
- ④ Recrutement de bénévoles.

### Outil développé :

- ④ Entrevue diffusée sur les réseaux sociaux de la station radio et les nôtres.



## Coalition Interjeunes

### Représentant·e·s :

RACQ, RMJQ, RERAQ, ROCAJQ, ROCLD & ROCQTR

### Représentant·e·s de l'AGFGSQ :

Direction générale

### Objectifs :

- ④ Représenter les membres en siégeant sur le CA ;
- ④ Se tenir informé des enjeux socio-économiques et politiques.

### Outils développés :

- ④ Études d'impact jeunesse ;
- ④ Participation à la grande consultation jeunesse.



## TRPOCB

### Représentant·e·s :

Plusieurs regroupements nationaux

### Représentant·e·s de l'AGFGSQ :

Direction générale & Directrice du développement.

### Objectifs :

- ④ Représenter les membres en siégeant sur le CA ;
- ④ Se tenir informé des enjeux socio-économiques et politiques.

### Outils développés :

- ④ Suivi des actions en lien avec la Commission Laurent ;
- ④ Transmission d'informations sur la Loi 25 et l'application du cadre normatif du PSOC.



## Collectifs des Ex placés

### Représentant·e·s :

Kevin Champoux Duquette & Jessica Côté Guimond

### Représentant·e·s de l'AGFGSQ :

Chargée de projet M16|21

### Objectifs :

- ④ Former les intervenants et les mentors ;
- ④ Veillée au respect de la vision de Kevin dans la mise en œuvre du programme de Mentorat 16|21.

### Outil développé :

- ④ Développement d'une formation.





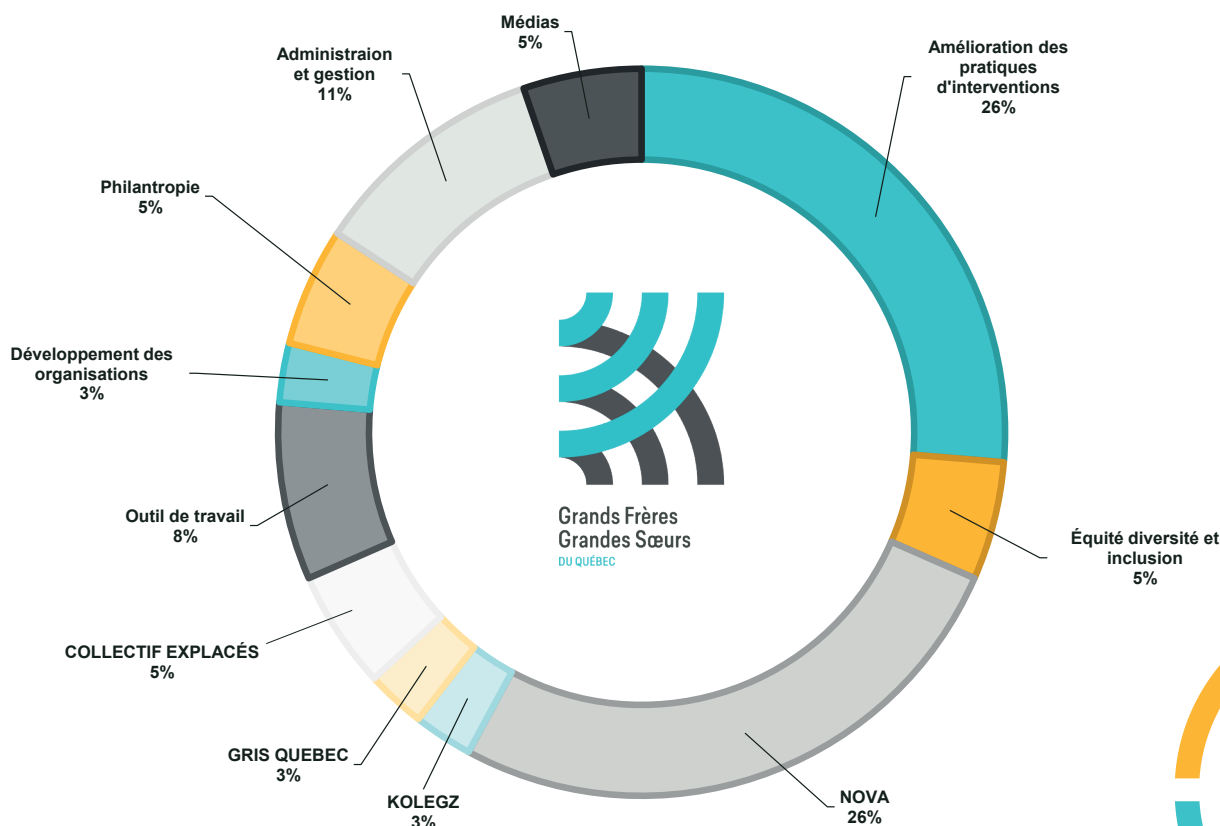
Nombre de  
Rencontres  
40

## FORMATIONS

Nombre  
d'heures  
134.25

L'équipe de L'AGFGSQ cherche toujours à bonifier ces pratiques. Pour ce faire rien de mieux que la formation.

Lors de la dernière année, un ou des membres de l'équipe ont assisté à des webinaires traitant de sujets variés tels que : la réalité autochtone, l'équité, la diversité et l'inclusion, l'amélioration des pratiques cliniques et administratives de la fédération GFGS, la délinquance sexuelle, les médias, la publicité, l'intervention jeunesse, l'utilisation d'outils de travail ainsi que tout ce qui touche de près ou de loin à la gestion, le développement des organismes et la philanthropie.



Voici l'offre de formation de l'institut des 3-4 et 5 octobre 2022.

Ces formations ont toutes été fournies gratuitement pour les membres de l'AGFGSQ

### COLLECTIF DES EX-PLACÉS

#### Bien outiller nos mentors aux réactions des jeunes lors de leurs jumelages

##### Objectifs :

- Outiller les intervenants/intervenantes qui accompagnent les jeunes pour le 16|21 ou tout autre jumelage traditionnel ;
- Bien préparer les mentors (bénévoles) aux réactions des jeunes ;

##### Sujets clés :

- Trouble de l'attachement ;
- Transition à la vie adulte ;
- Schème relationnel ;
- Lien de confiance.

## ACCOMPAGNEMENT NOVA

### Communication sincère et transparente, équipes efficaces 10 rencontres d'octobre 2022 à mai 2023

#### Objectifs d'apprentissage :

- ④ Reconnaître les types de personnalités et approfondir sa connaissance de soi et des autres ;
- ④ Comprendre et exprimer ses besoins en communication.

#### Éléments de contenu :

- ④ Découvrir les styles de personnalités et préférences comportementales
- ④ Selon les 4 couleurs :
- ④ Les forces ;
- ④ Les limites ;
- ④ Communications et perceptions ;
- ④ Comprendre les interactions avec les autres en fonction de son style et de ses besoins en communication.

## KOLEGZ

### Comprendre les besoins des nouvelles générations pour les fidéliser

#### Objectifs d'apprentissage :

- ④ Outiller les gestionnaires dans leurs pratiques de management avec les nouvelles générations afin de pouvoir les fidéliser ;
- ④ Stimuler leur créativité pour bonifier leurs pratiques et qu'elles répondent aux besoins des employés issus d'autres générations.

#### Contenu :

- ④ Tendances du marché actuel et attentes des nouvelles générations en matière d'emploi ;
- ④ Initiatives clés pour l'expérience employé, saupoudrées d'exemples innovants, concrets et abordables, applicables au milieu communautaire ;
- ④ Adaptation des pratiques de gestion aux nouvelles générations ;
- ④ Atelier en sous-groupes permettant de développer des stratégies de mobilisation pour mobiliser les nouvelles générations.

## FORMATION DE GRIS QUÉBEC

Cette formation permet à la personne participante d'approfondir sa compréhension des notions de sexe, de genre et d'orientation sexuelle. Elle permet d'identifier les stéréotypes associés aux personnes issues de la diversité sexuelle et de genre ainsi que les obstacles qui entravent leur pleine reconnaissance sociale.

### Objectifs généraux :

- ④ Acquérir les notions clés relatives aux formes courantes de micro-agressions et de discrimination ;
- ④ Conscientiser les conséquences de l'exclusion sociale afin d'actualiser sa pratique professionnelle.

### Objectifs spécifiques :

- ④ Actualiser sa pratique professionnelle ;
- ④ Appliquer une grille d'analyse élargie afin d'intégrer les besoins spécifiques des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre ;
- ④ Opérationnaliser les pratiques inclusives dans la trajectoire de services.

## SUPPORT AUX MEMBRES

L'équipe de l'AGFGSQ a offert du support aux membres à tous ses membres à travers son offre de service. C'est aussi **86 rencontres individuelles et 25 de groupes, ce qui représente plus de 115 heures de support et de services aux membres.**

### **Outils développés pour les membres :**

- ④ Base de calcul pour la cotisation nationale ;
- ④ Outil de calcul, coût moyen d'un jumelage ;
- ④ Outil de compilation de données ;
- ④ Développement du projet Révéler le potentiel des jeunes par le mentorat jeunesse ;
- ④ Offre de support aux membres ;
- ④ Valeurs ;
- ④ Profil NOVA ;
- ④ Formations ;
- ④ Capsule et guide d'utilisation d'outil spécifique.

# OFFRE DE SERVICES

## AXES DE SERVICE

### SOUTIEN ADMINISTRATIF

- Soutien à la comptabilité;
- Modèle de politique;
- Support à la reddition de compte.

### REPRÉSENTATION

- Représentation des GFGS du Québec auprès de GFGS du Canada;
- Représentation des membres auprès de diverses instances publics et privés;
- Représentation des membres sur la toile numérique.

### MARKETING ET COMMUNICATION

- Amélioration de la qualité de la langue française à l'intérieur des échanges avec GFGSC; ●●
- Création d'outils pour favoriser la communication entre les membres et l'AGFGSQ; ●
- Collaboration avec différents partenaires afin de promouvoir les programmes à travers la province;
- Création et adaptation d'outils marketing pour les membres. ●

### CHARTRE PERSONNE RESSOURCE

- **Suzie** Administration & composition
- **Milaine** Développement & clinique
- **Véronique** RH, technologie & design
- **Équipe provinciale** Selon l'expertise

### RESSOURCE HUMAINE

- Écoute conseil; ●
- Regard externe sur les équipes et écoute conseil ;
- Modèle d'offre d'emploi;
- Accompagnement personnalisé dans le développement d'outils RH;

### VIE ASSOCIATIVE

- Organisation et animation de rencontre de réseautage entre les membres;
- Organisation de congrès;
- Création d'une plate-forme de partage d'outils;
- Création d'outils de référencement.

### ACCOMPAGNEMENT

- Soutien personnalisé lors de différentes problématiques vécues par les membres;
- Standardisation de certains outils;
- Référencement vers les services adéquats locaux;
- Rédaction, correction et recherche.

### DÉVELOPPEMENT/FINANCEMENT

- Adaptation et développement de nouveaux programmes de mentorat pour répondre aux besoins provinciaux et aux enjeux priorités par notre gouvernement;
- Mise en place de formation;
- Mise en commun de l'expertise locale en philanthropie au service des membres;
- Mise en commun des données pour mesurer l'impact du mentorat.

## VIE ASSOCIATIVE ET DÉMOCRATIQUE

Il y a deux catégories de membres en règle de l'AGFGSQ : les membres du conseil d'administration de l'Association et les membres actifs. Les membres du conseil d'administration deviennent automatiquement membres en règle de l'Association pendant la durée de leur mandat. Les membres actifs sont, quant à eux, tous les organismes locaux affiliés aux Grands Frères et Grandes Sœurs du Canada. Nous avons donc une possibilité de 15 membres.

13 membres actifs (organismes GFSG) et 2 membres occupant des postes d'externes au sein du conseil d'administration.

Nombre total de membres : <sup>③</sup>

13

Membres organismes :

13

Membres administrateurs :

6

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE (AGA)

L'AGFGSQ a présenté à ses membres l'ensemble du travail accompli durant l'exercice 2021-2022 lors de son assemblée générale annuelle (AGA) qui s'est tenue le 4 octobre 2022 à l'Hôtel du Domaine, 755 9<sup>e</sup> Rue S, Thetford Mines, QC.

32 personnes étaient présentes afin d'être informées et de participer au processus décisionnel concernant les priorités et orientations des GFSGS pour la prochaine année, en plus d'entériner les actions posées lors de l'exercice.



## IMPLICATION BÉNÉVOLE

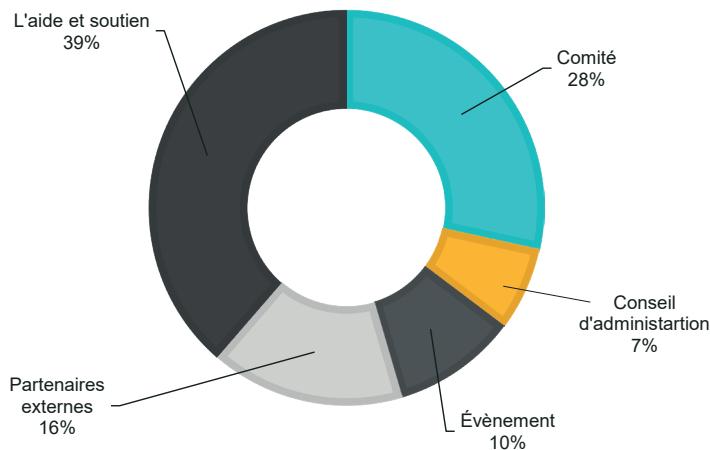
Voici comment l'implication bénévole peut s'appliquer au sein de l'AGFGSQ :

**Comités de travail** : Nous comptons 25 personnes qui ont participé de façon continue ou sporadique aux comités de l'AGFGSQ en 2022-2023. Ce qui représente **28%** de l'implication bénévole.

**Partenaires externes** : Nous avons pu compter sur l'aide de nos partenaires dans le partage d'expertise ou la création de documents de travail. Ici, c'est plutôt **16%** de l'implication bénévole annuelle, ce qui représente un nombre total de 14 partenaires bénévoles.

**L'aide et le soutien** : Comme nous sommes encore une très petite équipe, nos membres et partenaires représentent quelquefois l'AGFGSQ sur des tables de concertations, dans des entrevues radio, lors de conférence de presse, sur différents comités de travail. **39%** ou 34 personnes, du grand total de l'implication bénévole est représenté ici.

**Conseil d'administration** : Nous comptons 6 administratrices pour l'année 2022-2023, donc **7%** de l'implication annuelle.



## ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

L'adresse de l'Association des Grands Frères  
Grandes Sœurs du Québec est :

**Adresse civique** :

181 suites 202, rue St-Alphonse  
Roberval (Québec) G8H 1K5

**Téléphone** : 418 275 0483

**Courriel** :

province.quebec@grandsfreresgrandessoeurs.ca

L'équipe est accessible et disponible du lundi au vendredi, de 8 h à 16 h et ce, durant toute l'année, par téléphone ou encore par courriel. Notre site web, conforme à l'image de marque des GFGS, présentes différentes informations concernant les GFGSQ et des renseignements sur les différents organismes au Québec.

Les GFGSQ couvrent un vaste territoire et utilisent plusieurs moyens technologiques (TEAMS, ZOOM, YAMMER) qui permettent à tous les organismes de participer aux différentes rencontres et/ou formations. Nous utilisons aussi cette technologie afin de joindre nos membres, de les aider, les supporter et favoriser également le partage d'expertise.

Évidemment, la personne à la direction se déplace également lorsque les membres en ont besoin. Nous demeurons très disponibles pour les organismes, pour les Grands Frères Grandes Sœurs du Canada ou pour toute autre personne désirant nous joindre.

# FINANCEMENT ET DONATION

PSOC



RÉSOLU



DON ANONYME



CRÉATION GUEULE DE BOIS



DON SPONTANÉ



DE LA COMMUNAUTÉ



# CRITÈRES DE L'ACA

## ANNEXE 1

## CRITÈRES DE L'ACA

1

Être un organisme à but non lucratif;

5

Avoir été constitué à l'initiative des gens de la communauté;

2

Être enraciné dans la communauté;

6

Poursuivre une mission sociale qui lui soit propre et qui favorise la transformation sociale;

3

Entretenir une vie associative et démocratique;

7

Faire preuve de pratiques citoyennes et d'approches larges, axées sur la globalité de la problématique abordée;

4

Être libre de déterminer sa mission, ses approches, ses pratiques et ses orientations;

8

Être dirigé par un conseil d'administration indépendant du réseau public.



# LES OBJECTIFS DE L'AGFGSQ ANNEXE 2

# LES OBJECTIFS DE L'AGFGSQ

1

S'affilier aux GFGSC et adhérer à leurs objectifs, à leurs buts et à leurs conduites de bienfaisance ;

2

Aider au développement des organisations locales des GFGS au Québec ;

3

Promouvoir l'expansion du mouvement de GFGSC au Québec par le biais d'activités de marketing et de relations publiques ;

4

Supporter les organisations locales dans le processus de conformité aux normes et aux politiques établies par GFGSC afin d'assurer une saine gestion ;

5

Faciliter les échanges d'informations sur tous les aspects, relations publiques, marketing, situation de crise ou de difficulté ;

6

Organiser à ces fins toutes autres activités liées à sa mission.