



AOC PDI

Rapport annuel 1999-2000

“L’Énoncé de mission de l’AOC PDI est de veiller et contribuer à l’élaboration et à la prestation de services de qualité, en milieu intégré ou spécialisé dans la région d’Ottawa-Carleton, qui appuieront les personnes ayant une déficience intellectuelle en fonction de leurs besoins.”

## Table des matières

Membres du conseil d'administration	2
Le rapport du président	4
Le rapport du directeur exécutif	6
Le rapport du trésorier	8
Le comité de politiques, planification et priorités	9
Le comité des services en français	11
Le comité des nominations	12
Le comité de l'éducation	14
Le projet de la ferme Silver Spring	15
Le rapport de la direction des opérations	16
Les ressources communautaires	18
Le département des ressources humaines	19
Tableau d'honneur	21

## **Membres du Conseil d'administration**

---

Carl Bertrand  
*Président*

Margaret Matheson  
*Première vice-présidente*  
*Membre du Comité de politiques, planification et priorités*

Rob Kirwan  
*Deuxième vice-président*

Doug Ward  
*Trésorier*  
*Directeur du Comité des finances*

Mary Frances Taylor  
*Membre du Comité de direction*  
*Directrice du Comité de politiques, planification et priorités*  
*Représentante d'OASIS*

Bob Morey  
*Membre du Comité de direction*  
*Membre du Comité de l'éducation*

Pansy Waterman  
*Membre du Comité de direction*

David A. Ferguson  
*Directeur exécutif*  
*Secrétaire du Conseil d'administration*

Louise Bélisle \*  
*Directrice du Comité des services en français*

George Braithwaite  
*Membre du Comité de politiques, planification et priorités*

Ron Campbell \*  
*Membre du Conseil d'administration*

Jack Fraser  
*Directeur du projet de la ferme Silver Spring*  
*Membre du Comité des finances*

## **Membres du Conseil d'administration (suite)**

---

Rose Gagné \*

*Membre du Conseil d'administration*

Mary Anne Kazmierski \*

*Membre du Comité de l'éducation*

Bill Kern

*Membre du Comité des finances*

Myrna Laurenceson

*Directrice du Comité de l'éducation*

Bob Mitchell

*Membre du Comité des finances*

Rudy Parent

*Membre du Comité des services en français*

Kay Stanley

*Membre du Conseil d'administration*

### **Membre honoraire du Conseil d'administration**

Anne Mundy-Markell

*Membre du Comité de politiques, planification et priorités*

\* membres qui ont quitté le Conseil d'administration durant la dernière année

## **Le rapport du président**

---

### **Carl Bertrand**

Il me fait plaisir de constater que le gouvernement s'est finalement rendu compte que la restructuration du système existant n'est pas la seule solution permettant de fournir des services adéquats aux personnes souffrant d'une déficience intellectuelle. De nouveaux fonds ont été alloués au secteur l'an dernier et même tout récemment dans le budget de cette année. Bien que cela ne suffise pas à résoudre les sérieux problèmes (comme les longues listes d'attente, l'augmentation des coûts d'affaires et les salaires qui n'ont pas été augmentés depuis 1991) auxquels nous faisons face, cela démontre un changement au niveau de la façon de penser et de la marche à suivre qui contraste avec celles des années 1990. L'Association continue de travailler en collaboration avec d'autres agences et avec les Agences ontariennes de soutien pour les personnes ayant des besoins spéciaux (AOSPBS) afin de sensibiliser notre ministre à la crise. J'encourage nos membres à utiliser leur influence pour la même cause.

Le personnel de l'Association continue de prendre part à des groupes de travail visant à faire des recommandations au Bureau régional de l'Est du MSSC sur la façon de restructurer ses services. Les groupes de travail sont composés de personnes ayant des opinions très variées à ce sujet. Des choix difficiles, pouvant affecter notre communauté pour de nombreuses années à venir, doivent être faits. Certains d'entre eux produisent des améliorations notoires alors que d'autres sont discutables. Tout le monde s'entend pour dire que des changements doivent avoir lieu, mais les meilleures décisions à prendre ne sont pas toujours évidentes.

Malgré la situation difficile dans laquelle nous nous trouvons, vous verrez tout au long du présent rapport que l'Association continue à évoluer. Nous avons pu augmenter le nombre de clients auxquels nous offrons des services et nous avons même obtenu un surplus budgétaire qui servira à la réduction de nos dettes, le tout grâce à de bonnes pratiques de gestion et au dévouement de notre personnel. Je crois que la décision récente de la Commission des relations de travail de l'Ontario nous permettra d'arriver à une nouvelle entente équitable avec le syndicat pour le plus grand bien de nos employés.

Le Conseil d'administration a tenu trois rencontres spéciales de fins de semaines au cours des deux dernières années. Le but de ces rencontres était de mettre à jour notre plan stratégique. Au cours du processus d'établissement de buts à long terme pour l'Association, le Comité de politiques, planification et priorités a déterminé que le Conseil avait véritablement besoin d'un nouveau processus. Un tel processus ferait en sorte qu'il se concentrerait sur les politiques de gestion qui affectent la planification à long terme et la direction stratégique de l'Association plutôt que sur ses opérations et sur sa gestion quotidiennes. Plusieurs des membres du Conseil d'administration ont eu de la difficulté à accepter ce concept, et de nombreux débats en ont résulté. Suite à la consultation d'experts et à des sessions d'information, le Conseil d'administration a décidé de développer une politique de direction au cours de l'année qui commence. Si des changements à nos lettres patentes et à nos statuts sont nécessaires, ils seront proposés à l'AGA de 2001.

## **Le rapport du président (suite)**

---

### **Carl Bertrand**

Bref, l'Association continue d'évoluer. Nous continuons à nous concentrer sur notre but principal: plus de services et de meilleurs services pour les personnes à qui nous offrons du soutien. Nous devons cependant demeurer prêts à accepter avec prudence divers changements afin de répondre aux besoins de la communauté.

Ce sont là les questions principales sur lesquelles s'est penché votre Conseil d'administration au cours de l'année qui vient de s'écouler. Vous trouverez plus d'information à ce sujet dans les autres rapports de comités et de directeurs qui se trouvent dans le présent document.

## **Le rapport du directeur exécutif**

---

### **David A. Ferguson**

L'année qui vient de s'écouler a été une année de progrès pour l'AOCPTDI. L'Association a continué à se concentrer sur ses deux objectifs primaires, tels que définis l'an dernier. Ces deux objectifs sont de venir en aide de façon efficace aux personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle et de s'assurer de la "santé organisationnelle" de l'Association. Gardant cela en tête, l'Association a continué à mettre sur pieds divers projets d'expansion afin d'offrir ses services à plus de personnes provenant à la fois d'institutions et de la communauté.

Le programme Crosswinds, qui a ouvert ses portes au printemps dernier, a continué à se développer; il y a également eu de l'expansion au niveau du programme de Services de soutien à la communauté (SSC) et au niveau du programme Foyer-Famille. De plus, l'AOCPTDI a travaillé en collaboration avec deux entrepreneurs de la région au cours de la dernière année afin de construire deux nouveaux programmes résidentiels. Le premier de ces programmes a ouvert ses portes en avril, et le deuxième devrait débiter ses opérations à la fin juillet. Je tiens à remercier tous les membres du personnel impliqués dans ces projets et particulièrement Cheryl Lapointe pour son travail de planification communautaire. Je tiens également à remercier tout le personnel qui offre du soutien et des services aux clients de l'AOCPTDI dans le cadre de nos programmes existants.

De la même façon, beaucoup d'efforts ont été déployés dans le cadre de plusieurs autres événements tenus ou appuyés par l'Association au cours de l'année qui vient de s'écouler. Le retour du pique-nique de l'AOCPTDI et la fête de Noël ont été des événements positifs, très fréquentés et très bien reçus. La Soirée de reconnaissance des employés et les activités de reconnaissance des bénévoles ont également été très appréciées. Enfin, les commentaires recueillis lors des rencontres Parents/Membres étaient constructifs et utiles à la fois aux membres du Conseil et aux cadres présents à ces rencontres.

Comme expliqué dans le rapport du président, l'Association a continué à s'occuper activement des activités de restructuration communautaire. Cependant, bien que les groupes en question aient abattu beaucoup de travail, les communications à ce sujet sont demeurées plutôt limitées. L'AOCPTDI, en collaboration avec d'autres membres de ces groupes, cherche présentement à améliorer la distribution de l'information concernant leurs activités à la communauté en général ainsi qu'aux groupes concernés. L'annonce récente au sujet de l'injection de nouveaux fonds dans ce secteur par le MSSC vient certainement renforcer l'importance de cette tâche.

La décision très attendue de la Commission des relations de travail de l'Ontario au sujet du statut d'hôpital de l'AOCPTDI est finalement arrivée. Bien qu'elle n'entraîne pas une conclusion immédiate au processus de négociation de la convention collective, cette décision confirme la loi applicable aux négociations entre l'employeur et le syndicat et permet par conséquent la reprise des négociations.

## **Le rapport du directeur exécutif (suite)**

---

### **David A. Ferguson**

Il semble que l'AOCPI n'ait pas plus souffert que le reste de la planète du passage de l'an 2000, que ce soit au point de vue opérationnel ou administratif. Cependant, grâce à cette question controversée, l'AOCPI possède maintenant un excellent plan d'urgence ainsi que des générateurs de soutien qui seront en place en cas d'éventuelles catastrophes futures.

Comme mentionné dans les rapports du président et du trésorier, l'Association a terminé l'année avec un surplus en banque. Comme expliqué précédemment, ce surplus sera appliqué à la réduction de la dette existante. Bien que ceci soit un résultat positif, nous devons relever le défi de maintenir ou d'arriver à un budget équilibré lors de la nouvelle année financière. En effet, l'Association n'aura plus l'aide des revenus de jeux de bingo de charité pour faire face à ses obligations financières. L'AOCPI devra donc continuer à chercher des méthodes originales de générer des revenus supplémentaires.

Enfin, je souhaite souligner les efforts des nombreux membres du personnel qui ont participé au recrutement et à la formation de personnel au cours de l'année qui s'achève. L'AOCPI, tout comme d'ailleurs les autres agences de notre secteur et divers organismes de la plupart des autres régions de la province, a éprouvé des difficultés à recruter et surtout à conserver suffisamment de personnel pour mettre en œuvre ses programmes. Un grand nombre de membres de notre personnel a travaillé de nombreuses heures supplémentaires pour que nos clients reçoivent le soutien qui leur est nécessaire. Un gros merci à chacun d'entre vous.

Selon moi, l'AOCPI est bien placée et bien préparée pour faire face aux changements et aux défis qui affecteront notre secteur d'activité dans l'avenir. Nous demeurons résolus à nous assurer que nos services existants ne se dégradent pas tout en continuant à améliorer et à étendre notre gamme de services.



## **Le rapport du trésorier**

---

### **Doug Ward**

L'année fiscale 2000 nous a permis de poursuivre avec succès la consolidation de notre situation financière entreprise depuis plusieurs années. Le budget équilibré approuvé par le Conseil d'administration l'an dernier a été respecté. Enfin, un surplus accumulé grâce au programme de déchetage du papier des archives nationales a été utilisé afin de réduire la partie de la dette accumulée dont ce programme avait été la cause au cours des années précédentes.

D'un point de vue financier, l'année a été remarquable de deux façons. Elle a d'abord été remarquable par l'expansion du programme résidentiel (Crosswinds) rendue possible grâce à la collaboration du Ministère des services sociaux et communautaires et grâce à l'attention soigneuse des gestionnaires de ce programme. C'est là une réalisation importante qui contraste grandement avec les retranchements perpétuels et les incapacités de répondre aux besoins de la communauté qui ont caractérisé les dernières années. De plus, il semble que d'autres projets aussi positifs soient possibles à l'avenir. Nous croyons que l'annonce récemment faite par le Ministère de nouveau financement pour le secteur des services de développement nous permettra de croître en nous basant sur cette réalisation.

La deuxième réalisation importante de l'année qui vient de s'écouler a été l'achat d'un nouveau système informatique. Cette acquisition a été entraînée par deux changements: la volonté de se protéger des risques causés par le "bogue de l'an 2000" et la nécessité de se procurer un système capable de répondre aux besoins de plus en plus sophistiqués de notre environnement (charges de travail sans cesse grandissantes et exigences du Ministère au niveau du maintien de dossiers complet et au niveau de la responsabilité). Un des avantages du nouveau système est qu'il pourrait nous permettre d'offrir des services à d'autres agences de la région d'Ottawa-Carleton sur une base contractuelle. Ce genre d'activité nous permettrait de contribuer au contrôle des coûts de ces autres agences tout en nous procurant un revenu très apprécié.

Notre situation financière continue cependant à être menacée. Malgré les nouveaux fonds mentionnés plus haut, nous demeurons vulnérables à cause de l'incertitude des coûts en comparaison au financement d'un engagement communautaire sans cesse grandissant pour lequel du personnel et de l'administration sont nécessaires.

Nous sommes parvenus à réduire notre dette élevée en sacrifiant en partie nos obligations communautaires. Cependant, une grande vigilance sera nécessaire afin de s'assurer que nous bénéficierons de ce sacrifice.

## **Le Comité de politiques, planification et priorités**

---

### **Mary Frances Taylor (directrice)**

Les membres du Comité de politiques, planification et priorités sont la directrice Mary Frances Taylor, George Braithwaite, Tim Porter, Carole Westman, Anne Mundy-Markell, John Butler, Margaret Matheson et David A. Ferguson.

Le Comité de politiques, planification et priorités (Comité PPP) a décidé que sa priorité pour l'année 1999-2000 serait d'établir un nouveau modèle pour la façon dont le Conseil d'administration dirige l'Association. En effet, le Comité croit que les membres et les clients de l'AOCPTDI seraient mieux servis par un Conseil d'administration qui se concentrerait davantage sur la planification stratégique et sur l'établissement de politiques. Le Comité croit que le Conseil doit modifier sa structure de gestion afin de pouvoir concentrer son attention sur l'établissement d'objectifs à long terme pour l'Association. Le Conseil a accepté d'adopter un nouveau modèle de gestion lors de sa rencontre du 23 mai 2000.

Le Comité PPP reconnaît qu'il existe un certain nombre de domaines, comme par exemple la provision de services à nos parents du troisième âge et à nos clients plus âgés, face auxquels il est urgent et important que le Conseil d'administration fasse preuve de leadership vis à vis l'AOCPTDI. Selon le Comité, le Conseil ne dispose pas d'une période de temps illimitée pour se restructurer. Le Comité a donc recommandé au Conseil, qui a accepté de le faire, d'adopter le Modèle de gestion par les politiques, un modèle développé pour les organismes sans but lucratif comme le nôtre. Ce modèle a été étudié avec soin par l'ensemble des membres du Conseil au cours de l'année dernière et il n'a été accepté qu'après de sérieuses études de son applicabilité à l'AOCPTDI.

La gestion par les politiques est un ensemble cohérent de concepts et de principes. Il s'agit d'un processus de développement de processus et de politiques de gestion relativement nouveau qui permet aux conseils d'administration d'être plus efficaces. Selon ce modèle, le Conseil ne sera pas impliqué dans le processus de prise de décisions opérationnelles journalières. Le modèle s'assurera cependant de la mise en place de mécanismes de responsabilité et de rapport appropriés qui permettront au directeur exécutif et au personnel de tenir le Conseil au courant de tous les aspects de la gestion de l'Association. Le Comité PPP croit que le Conseil sera mieux informé puisqu'il recevra des rapports détaillés concernant toutes les questions de gestion et les questions opérationnelles. Le Conseil recevra par exemple un rapport au sujet du nombre de plaintes reçues provenant de parents.

Les services d'un professionnel qualifié seront nécessaires afin de permettre au Conseil de mettre le nouveau modèle en place le plus rapidement possible. Le Conseil croit que les coûts engendrés par l'embauche de ce professionnel seront largement compensés par la présence d'un Conseil d'administration innovateur et plus efficace ainsi que par l'amélioration des services offerts à nos clients.

Le processus d'adoption du Modèle de gestion par les politiques débutera en juin 2000 et devrait se terminer à l'hiver 2001. Nous vous présenterons une description plus complète des changements causés par l'adoption du modèle lors de diverses rencontres au cours de l'année. Si des changements aux statuts ou aux lettres patentes sont requis, nous demanderons aux membres de les accepter lors de l'Assemblée générale annuelle de l'an prochain.

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, le Comité PPP a adopté une nouvelle politique visant à clarifier les circonstances dans lesquelles le Conseil d'administration peut tenir des discussions à huis clos. La politique en question est la suivante:

## **DÉCLARATION CONCERNANT LES DISCUSSIONS À HUIS CLOS**

Les rencontres du Conseil d'administration ont lieu afin de permettre à ce dernier de discuter de ses affaires. Décider si les discussions au sujet de certains items doivent ou non avoir lieu à huis clos fait partie du mandat du Conseil et est laissé à sa discrétion. Afin de venir en aide à ses membres à cet effet, le Conseil a identifié certains domaines au sujet desquels il peut tenir des discussions à huis clos. Ce sont, non exclusivement, les suivants:

1. Questions confidentielles concernant les clients ou le personnel
2. Relations de travail
3. Questions litigieuses ou potentiellement litigieuses
4. Certains items du budget, lorsque jugé approprié
5. Conduite des membres du Conseil
6. Questions contractuelles, lorsque jugé approprié
7. Vente et achat de biens, lorsque jugé approprié
8. Cas où un membre du Conseil demande une discussion à huis clos et où, une fois à huis clos, la majorité des membres du Conseil présents s'entendent pour affirmer que le sujet est approprié pour ce type de discussion

## **Le Comité des services en français**

---

**Louise Bélisle (directrice)**

**Rapport présenté par Rudy Parent (membre)**

Nous attendons toujours la désignation partielle de l'OACPDI en vertu de la Loi sur les services en français. Entre-temps, nous continuerons à fournir les services en français comme nous le faisons présentement.

Depuis septembre 1999, le Comité des services en français s'est réuni quatre fois afin de terminer les actions à prendre sur les activités du plan d'action révisé en mars 1999.

La coopération du personnel nous a permis de faire beaucoup de progrès dans les services en français. Le déménagement des bureaux de l'Association nous donnera l'occasion de s'assurer que tous les services et la correspondance offerts au public seront présentés dans un format bilingue.

Le Comité, en coopération avec la direction, veut s'assurer que toutes les mesures raisonnables sont prises afin que la Loi sur les services en français soit suivie au sein de l'Association.

Les membres du Comité des services en français sont la directrice Louise Bélisle, Carl Bertrand, Rose Gagné, Renée Ladouceur-Beauchamp, Maria de Souza et Rudy Parent.

## **Le Comité des nominations**

### **Mary Frances Taylor (directrice)**

Les membres du Comité de nominations pour cette année sont Carl Bertrand, Anne Mundy-Markell, et sa directrice Mary Frances Taylor. Les statuts de l'Association stipulent que le Conseil d'administration doit comprendre en tout temps de 12 à 18 membres, dont un minimum de 3 membres francophones. Voici donc la liste des 10 membres à remplacer lors de l'Assemblée générale annuelle de cette année :

- ◆ 4 membres du Conseil actuel dont le mandat prend fin cette année
- ◆ 2 membres du Conseil actuel ayant remis leur démission en date du 21 juin 2000
- ◆ 4 membres ayant quitté le Conseil au cours de l'année 1999-2000

Les membres du Conseil dont le mandat se termine mais qui aimeraient demeurer en poste sont:

Carl Bertrand	George Braithwaite
Doug Ward	Myrna Laurenceson

Les membres du Conseil ayant remis leur démission en date du 21 juin 2000 sont:

Kay Stanley	Jack Fraser
-------------	-------------

Les membres ayant quitté le Conseil au cours de l'année 1999-2000 sont:

Rose Gagné	Louise Bélisle
Ron Campbell	Mary Anne Kazmierski

Comme mentionné dans le rapport du Comité PPP et dans le rapport du président, le Conseil est en train de mettre au point un nouveau Modèle de gestion qui entraînera des améliorations dans la façon dont il gère l'Association au nom de ses membres. Il est possible que l'une des recommandations qui émergeront de cette étude soit la réduction du nombre des membres du Conseil d'administration. À cause de cela et parce que le Conseil est en train de déterminer la meilleure façon de modifier les pratiques et politiques existantes, le Comité de nominations ne croit pas que ce soit le meilleur moment possible pour y nommer de nouveaux membres.

Nous demanderons par conséquent aux membres de l'Association d'accepter la prolongation des mandats des membres du Conseil actuel (incluant ceux dont le mandat prendrait normalement fin le 21 juin 2000) pour une période d'un an. Le Conseil entreprendra ainsi l'année 2000-2001 avec 13 membres et la combinaison actuelle de dates d'expiration des mandats ne sera pas modifiée. Nous pourrions nommer de nouveaux membres au Conseil une fois que son nouveau Modèle de gestion aura été mis en place et que son nombre de membres optimal aura été fixé. S'il est recommandé de réduire la taille du Conseil, cette question sera discutée lors de l'AGA de l'an prochain puisque des modifications aux lettres patentes et aux statuts de l'Association seront alors nécessaires. Le Comité de nominations note cependant que les statuts exigent la présence de 3 membres francophones au sein du Conseil et que ce nombre est passé à 2 suite à la démission de Louise Bélisle. Rose Gagné, anciennement membre du Conseil et membre en règle de l'Association, a accepté de faire partie du Conseil pour une période d'un an, c'est à dire jusqu'à ce que la politique concernant le nombre de membres du Conseil soit établie. Le Comité de nominations recommande que les membres de l'Association acceptent sa nomination.

## Conseil d'administration actuel de l'AOCPI – 31 mai 2000

Membre	Poste	Mandat actuel	Années consécutives
Carl Bertrand	Président	1997-2000	3
Margaret Matheson	1ère vice-présidente	1999-2002	4
Rob Kirwan	2ème vice-président	1998-2001	2
Doug Ward	Trésorier	1997-2000	3
Mary Frances Taylor	Comité de direction Comité PPP Comité des nominations	1999-2002	4
Bob Morey	Comité de direction Comité de l'éducation	1998-2001	8
Pansy Waterman	Comité de direction	1998-2001	2
George Braithwaite	Comité PPP	1997-2000	5
Jack Fraser	Comité de la ferme Silver Spring Comité des finances	1998-2001	3
Bill Kern	Comité des finances	1999-2002	1
Myrna Laurenceson	Comité de l'éducation	1997-2000	3
Robert Mitchell	Comité des finances	1999-2002	1
Rudy Parent	Comité des services en français	1999-2002	1
Kay Stanley	Membre du Conseil	1998-2001	2

### Autres

Dave Ferguson	Secrétaire du Conseil
Anne Mundy-Markell	Membre honoraire du Conseil

**Note:** Les lettres patentes de l'AOCPI stipulent que les membres du Conseil d'administration sont nommés pour 3 ans. Ils peuvent faire partie du Conseil pour un maximum de 9 années consécutives. Un ancien membre du Conseil peut y être nommé de nouveau lorsqu'un an s'est écoulé depuis la fin de ses 9 années de service consécutives comme membre du Conseil.

## **Le Comité de l'éducation**

---

### **Myrna Laurenceson (directrice)**

Les membres du Comité de l'éducation sont la directrice Myrna Laurenceson, Mary Anne Kazmierski, Bonnie Donovan, Debi Kirwan et Bob Morey.

Les rencontres du Comité de l'éducation ont été plutôt rares au cours de la dernière année à cause des horaires chargés de ses membres; elles ont cependant été renforcées par des conversations téléphoniques et des communications par courrier électronique.

Les membres du Comité de l'AOCPI ont été très actifs au niveau de la protection de l'accès qu'ont nos étudiants à une vaste gamme de programmes par leur participation au Comité consultatif sur l'éducation spécialisée du Conseil scolaire catholique d'Ottawa-Carleton et du Conseil scolaire du district d'Ottawa-Carleton ainsi qu'au Comité coordonnateur pour les élèves souffrant d'une déficience intellectuelle d'Ottawa-Carleton. Nous sommes heureux de vous annoncer que ces efforts ont permis de prolonger la durée de vie des programmes d'éducation estivale offerts par les deux conseils scolaires.

Nous poursuivrons nos efforts et notre vigilance tout au long de la prochaine année scolaire; ils seront particulièrement critiques alors que le Conseil scolaire du district d'Ottawa-Carleton planifie une révision de sa provision de services aux élèves souffrant d'une déficience intellectuelle.

## **Le projet de la ferme Silver Spring**

---

### **Jack Fraser**

De bonnes nouvelles, et de “moins bonnes nouvelles”.

D’abord, les bonnes nouvelles. Au début du printemps 1999, plus de 30 000 gousses d’ail ont pointé leur nez hors du sol et après bien des heures de désherbage, de rotoculture et de sarclage, elles étaient fin prêtes pour “l’auto-cueillette” à la mi-juillet. Nos nombreux clients se sont montrés très satisfaits de la qualité de la récolte. De plus, des oignons rouges et plusieurs sortes de courges, de citrouilles et de gourdes ont été plantées, cultivées et récoltées. Les revenus des ventes ont contribué grandement au Fonds de cadeaux de nos clients.

Plusieurs des clients de l’AOCPSI ont participé aux divers aspects du jardinage. De plus, plus de 100 membres de l’Église de Jésus-Christ des Saints des derniers jours, des membres du chapitre Walter Baker de l’I.O.D.E. de Nepean et plusieurs “amis” de l’AOCPSI ont fourni beaucoup d’aide et de soutien très appréciés. Les contributions de nos nombreux commanditaires (incluant BG Signs, Burnside Hauling, Christ Church Bells Corners, Continental Mushroom Compost, Loblaw’s, Loeb’s, Ralph Dale Fertilizers et Termor Lime) ont également été très appréciées. Un gros merci à tous ceux qui nous sont venus en aide.

A l’automne, nos bénévoles ont séparé et planté plus de 35 000 gousses d’ail en vue de la récolte du Millénaire.

Maintenant, les “moins bonnes nouvelles”. A cause des mois de novembre et de décembre très froids que nous avons connus et de l’absence de neige au sol, TOUTES, je dis bien toutes nos gousses d’ail sont mortes cet hiver. Nous n’aurons donc pas de revenus provenant de l’ail cet été. Nous planifions un jardin “d’auto-cueillette” de fèves vertes et jaunes, de betteraves et de concombres afin de ramasser des fonds pour le Fonds de cadeaux et d’aider à l’achat de gousses d’ail à planter cet automne.

En plus de ces légumes, nous planifions planter de nouveau des courges, des citrouilles, des oignons et des gourdes. Donc s’il vous plaît, n’oubliez pas les légumes de la ferme Silver Spring cet été, et encouragez vos amis à venir nous rendre visite.

Enfin, cette année, le Conseil d’administration a accepté que ce projet devienne un projet de financement indépendant plutôt qu’un de ses comités permanents. Nous ne croyons pas que ceci occasionnera des changements au niveau de l’ensemble des opérations du projet.

Pour plus d’information ou pour formuler des commentaires, n’hésitez pas à nous téléphoner au 569-8993, poste 409.



## **Le rapport de la direction des opérations**

---

### **Renée Ladouceur-Beauchamp et Bill Crawford**

L'année qui vient de se terminer a été extrêmement bien remplie pour tous les employés, notamment en raison d'expansions dans la branche Résidentielle, dans la branche des Services de soutien à la communauté et dans la branche Foyer-Famille.

L'Association continue à répondre aux besoins d'individus habitant présentement des institutions ontariennes. Neuf personnes qui se sont établies à Ottawa cette année profitent maintenant des services de notre agence. De plus, nous avons ajouté de l'espace communautaire additionnel à notre expansion afin d'offrir du soutien aux personnes qui se trouvent sur la liste d'attente communautaire. Cette initiative nous a menés à l'ouverture d'une nouvelle résidence: connue sous le nom de "Résidence Forest Gate", elle est située dans la région de Barrhaven. Une deuxième résidence, connue sous le nom de "Résidence Settler's Ridge", ouvrira ses portes à la fin juillet.

Afin de faire suite à la demande de la communauté, l'AOCPSI a évalué 20 individus provenant de la liste d'attente pour les Services de soutien à la communauté. Nous sommes fiers d'annoncer que nous offrirons du soutien à 18 nouvelles personnes au cours des prochains mois. Lorsque notre expansion sera terminée, nous offrirons des Services de soutien à la communauté à plus de 100 personnes habitant divers types de logements indépendants dans la région d'Ottawa-Carleton.

Les jeunes en transition (JET), des adultes âgés de 21 ans qui recevaient auparavant l'aide de la Société de l'aide à l'enfance, continuent à mettre de la pression sur les systèmes de services existants à cause de leur besoin en tant qu'adultes. Le programme Foyer-Famille a augmenté sa capacité cette année afin d'accueillir 4 nouveaux JET et leurs familles d'accueil. L'AOCPSI est fière d'avoir pu assurer la continuité du soutien auprès de ces jeunes.

L'AOCPSI envoie à la fin de son année fiscale un "Questionnaire de satisfaction de la clientèle" afin de recevoir les commentaires des clients qui reçoivent du soutien. Les résultats globaux continuent d'indiquer une réaction favorable au soutien et aux services fournis par l'agence.

L'Agence a adopté une approche proactive afin de répondre aux exigences du MSSC voulant qu'elle établisse des ententes de soutien personnalisé (ESP) pour chacune des personnes recevant du soutien grâce à ses fonds. À la fin de la première année de cette initiative, nous avons terminé 2/3 des ESP, et nous croyons pouvoir terminer les autres avant la fin du mois de juin. À l'aube de notre deuxième année, nous raffinerons nos méthodes de travail et nous continuerons à discuter des différentes questions touchant la mise en place de services avec le MSSC et d'autres fournisseurs de services. L'AOCPSI a joué un rôle de premier plan en aidant d'autres fournisseurs de services à comprendre et à mettre en application le logiciel des ESP développé par les Agences ontariennes de soutien pour les personnes ayant des besoins spéciaux (AOSPBS).

## **Le rapport de la direction des opérations (suite)**

---

### **Renée Ladouceur-Beauchamp et Bill Crawford**

La phase de mise en œuvre de la restructuration au niveau communautaire se poursuit. Le Groupe de travail sur la participation communautaire (Programmes de jour) effectue présentement, après un an de travail intense, ses ultimes recommandations au sujet de cette mise en œuvre. Ces recommandations seront sans doute envoyées au MSSC et partagées avec le Groupe de travail sur les systèmes avant la fin du mois de mai 2000. La "Demande de soumission" du MSSC en vue d'une nouvelle Agence de services pour enfants sera sans doute présentée bientôt. Enfin, le "Comité de répit" est au travail et devrait faire connaître ses recommandations au sujet de la mise en œuvre au cours des prochains mois.

L'AOCPI a la chance de travailler en collaboration avec une excellente équipe composée de personnel, de familles et de bénévoles engagés à fournir du soutien et des services de qualité. Un gros merci à tous nos employés pour leur soutien continu.

## **Les ressources communautaires**

---

### **Barbara Mottram**

#### **Développement des fonds**

En plus du financement offert par le Ministère des services sociaux et communautaires, l'AOCPDI a reçu des milliers de dollars de la communauté au cours de l'année qui vient de s'écouler. Ces fonds proviennent de diverses entreprises, fondations et organismes communautaires ainsi que de revenus de projets spéciaux et de revenus de jeu.

La fondation Harry E. Foster et la Fondation communautaire d'Ottawa-Carleton ont offert plus de 12 000\$ de subventions. Ces fonds ont permis à deux résidences (la résidence Ratan et la maison Charette) de se procurer de nouveaux meubles. De plus, nous avons acheté du nouvel équipement pour le centre Loeb, un programme de formation à l'emploi de l'AOCPDI.

Diverses entreprises (incluant Coughlin & Associés, Zinn-Hofley et Gowlings) ont fait des dons généreux à l'AOCPDI au cours de la dernière année. Centraide a également fourni près de 90 000\$ comme soutien aux programmes de bénévolat, de courtage aux aînés et de transport de l'Association.

Pour la troisième année consécutive, le programme d'emballage de cadeaux a remporté un franc succès pour l'AOCPDI avec plus de 8 700\$ ramassés pour l'Association.

Le concours annuel de claquette et de violon du Conseil Luke Hart des Chevaliers de Colomb est un autre projet ayant fourni des revenus à l'AOCPDI: plus de 2 000\$ en février dernier. En incluant la contribution de cette année, nous sommes heureux d'annoncer que le Conseil a fourni plus de 50 000\$ à l'AOCPDI au fil des ans.

La vente de billets de loterie Bingo et Nevada a recueilli plus de 50 000\$ pour l'Association.

#### **Programme de bénévolat**

Les bénévoles continuent à être une ressource sans prix pour l'AOCPDI. Cette année, plus de 100 bénévoles de l'Église de Jésus-Christ des Saints des derniers jours ont donné plus de 1000 heures de leur temps aux projets d'ail et d'emballage de cadeaux de l'Association. À d'autres occasions, au moins 50 autres bénévoles (incluant notre Conseil d'administration) ont contribué d'innombrables heures aux divers projets et clients de l'Association. Les bénévoles jouent un rôle de premier plan à l'AOCPDI et ils améliorent la qualité de vie de nos clients. Un gros merci à tous les bénévoles de l'AOCPDI pour votre travail infatigable, votre temps et votre dévouement.

## **Le département des ressources humaines**

---

### **David Wilson**

Le département des ressources humaines offre des services, du soutien et des conseils aux cadres supérieurs, à 18 superviseurs, à 210 employés réguliers à temps plein et à temps partiel ainsi qu'à 120 employés surnuméraires. L'étendue des fonctions du département comprend: les relations de travail; la négociation de conventions collectives; le recrutement de personnel; les salaires; les avantages sociaux; les pensions; l'équité salariale; le maintien d'une base de données contenant les profils personnels et les profils de postes des employés ainsi que des rapports de présence et de congés; la reconnaissance du service des employés ainsi que le développement de politiques et de procédures appropriées.

Le département des ressources humaines a entrepris plusieurs nouvelles initiatives au cours des 12 derniers mois. Suite à une décision du Conseil d'administration, il a été mis en charge de développer et de mettre en œuvre un Programme de reconnaissance du service des employés. Le résultat de ceci a été une Soirée de reconnaissance du service qui a eu lieu le 11 mai dernier et au cours de laquelle les employés ayant complété 5, 10 ou 15 ans de service ont reçu des épinglettes créées récemment. Chacun des employés a également reçu une lettre d'appréciation personnalisée signée par le directeur exécutif. Les employés ayant complété 20, 25 ou 30 ans de service seront reconnus et recevront des prix lors de l'Assemblée générale annuelle.

Suite à la demande de statut bilingue de l'Association, le département des ressources humaines a été mis en charge de développer des profils linguistiques pour les postes désignés comme bilingues. Ces profils identifient la capacité linguistique requise en français et en anglais aux niveaux de la parole, de la compréhension, de la lecture et de l'écriture. Il a aussi fallu mettre en place un mécanisme formel servant à mesurer la capacité linguistique des employés qui posent leur candidature à des postes bilingues afin de déterminer s'ils rencontrent ou non le profil linguistique établi pour le poste.

Le département des ressources humaines a vécu sa première année en compagnie de son tout nouveau système informatique. Après avoir initialement transféré une grande quantité d'information de l'ancienne technologie à la nouvelle, il nous a fallu nous familiariser avec les particularités du nouveau système. Comme dans le cas de n'importe quel nouveau système, une certaine quantité de perfectionnement est nécessaire afin de satisfaire aux exigences de notre convention collective en matière de congés de maladie, de vacances, de transferts de personnel, de changement dans le statut du personnel, etc. Alors que nous terminons notre première année avec le nouveau système, nous réalisons que nous avons relevé de nombreux défis et nous croyons fermement que nous récolterons sûrement les fruits de notre dévouement au perfectionnement à la même époque l'année prochaine.

## **Le département des ressources humaines (suite)**

---

### **David Wilson**

L'expansion récente des Services résidentiels a été un autre défi au point de vue du recrutement de personnel. En effet, l'augmentation du nombre de nouveaux postes a créé une augmentation comparable du nombre d'affectations, de demandes d'emploi à traiter, de transferts internes ainsi que de recrutement et d'embauche de nouveaux employés. La campagne de recrutement entreprise au cours des 12 derniers mois est la plus active que nous ayons connue depuis de nombreuses années: plus de 80 employés surnuméraires ont été engagés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999. Malgré le grand nombre d'employés surnuméraires que nous avons engagé, les besoins en nouveau personnel sont toujours présents, particulièrement dans certains programmes. Par conséquent, le défi que représente le recrutement et le maintien de nouveau personnel au sein d'un marché du travail restrictif l'est également. Nous gardons cependant confiance et nous croyons qu'il nous sera possible, avec suffisamment de détermination et d'efforts assidus, de vaincre le manque de main-d'œuvre qui affecte présentement notre secteur.

## **Tableau d'honneur**

---

Voici les membres du personnel qui ont plus de 30 ans de services avec l'Association:

Janet O'Connor

Voici les membres du personnel qui ont plus de 25 ans de services avec l'Association:

André Dupuis

Martin Hollinger

Robert Ladouceur

Voici les membres du personnel qui ont plus de 20 ans de services avec l'Association:

Cecil Aird

Bob Graziano

Hugh Nelson

Cinde Coke

Joanne Harvey

Raymond Rockburn

Anne-Marie Engelberts-Cousineau

Claudette Lauzier

Joe Silverman

Kelly Gordon

Geoff Murphy

Kuo Wee Tay

Voici les membres du personnel qui ont plus de 15 ans de services avec l'Association:

Ken Aitken

Jo-anne Foster

Nancy Lyon

Diane Bélair

Holly Gauthier

Jill McKnight

Timothy Carmichael

Roxanne Gilbert

John McRae

Marlena Charette

Tom Gillespie

Linda Porter

Hal Cochrane

Dawn Grant

Margo Rouble

Tina Coyne

Kevin James

James Rudkoski

William Crawford

Marion Kennedy

Steve Sanderson

Kate De Lanux

Deborah Klesh

Ann Schulz

Emma Dickson

Patrick Kline

Lynne Williamson

Deborah Fleury

Cheryl Lapointe

Ellen Wilson

Maureen Forrest-Cox

Julie Leonard

Bruce Young

Voici les membres du personnel qui ont plus de 10 ans de services avec l'Association:

Chris Allen

Suzanne Brewster

Tammy Finner

Mark Andrews

Stephanie Brown

Shari Greenhorn

Janet Beath

Grahame Cole

Cathy Holmes

Micheline Beauchemin

Roland Collins

Nicole Houle

Karen Bell

Terry Lynn Costello

Chantal Jacques

Joanne Bennett

David Cross

Belinda Knockwood

Ann Marie Bloom

Sheila Dagenais

David Knox

Frances Bloom

Jean-Marc De Lanux

Renée Ladouceur-Beauchamp

Anne Marie Boswell

April Dodge

Kevin Lamont

## **Tableau d'honneur (suite)**

---

Voici les membres du personnel qui ont plus de 10 ans de services avec l'Association (suite):

Tanya Leclair  
Catharine Lonergan  
John Lonergan  
Leanne McCallum  
Merwyn McCullough  
Frances McMahan  
Joanne Mentis  
Laura Mulligan  
Wanda Nash  
Tammy Norrie  
David Nowlan  
Maureen Oldford

Martin O`Shanahan  
Donald Poirier  
Donna Porter  
Janet Potter  
Carol Prince  
Diane Prince  
Sarah Rado  
Joyce Recoskie  
Linda Robillard  
Jennifer Rodgers  
Dan Roy  
Kim Scott

Ken Shepheard  
Veena Stokes  
Lee A. Taylor  
Gisèle Thibodeau  
Andrea Tye-Campbell  
Diane Vallieres  
Judy Vance  
Lorraine Vezeau  
Tracey Williams  
David Wilson  
Tracy Wynn