



**AOC PDI**

Rapport annuel 2000-2001

***Mission***

“Les personnes ayant une déficience intellectuelle, en tant que membres à part entières de notre société, vivent leur vie en santé et en sécurité, tout en croissant avec dignité et en ayant un accès équitable à la vaste gamme de programmes sociaux disponibles.”

## Table des matières

Membres du conseil d'administration	2
Le rapport de la présidente	3
Le rapport du directeur exécutif	6
Le rapport financier	8
Modèle de gestion par les politiques	9
Modification aux status	11
Le rapport du comité de mises en candidatures	21
Le rapport du comité de l'éducation	23
Le rapport des directeurs des services aux clients	24
Le rapport des ressources communautaires	26
Le rapport des ressources humaines	28
Tableau d'honneur	30

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

---

Margaret Matheson  
*Présidente*

Carl Bertrand  
*Président sortant*  
*Directeur du comité de mises en candidatures*

Rob Kirwan  
*Premier vice-président*

Bob Morey  
*Deuxième vice-président*

Douglas Ward  
*Trésorier*

Pansy Waterman  
*Membre du Conseil d'administration*

Mary Frances Taylor  
*Représentante d'AOSPBS*

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

George Braithwaite  
*Membre du Conseil d'administration*

Rose Gagné  
*Membre du Conseil d'administration*

Bill Kern  
*Membre du Conseil d'administration*

Myrna Laurenceson  
*Directrice du Comité de l'éducation*

Robert Mitchell  
*Membre du Conseil d'administration*

Rudy Parent  
*Membre du Conseil d'administration*

**Membre honoraire du Conseil d'administration**

Anne Mundy-Markell

## **Le rapport de la présidente**

---

### **Margaret Matheson**

L'année qui s'achève a été une année très bien remplie pour le Conseil d'administration de l'Association. Comme mentionné lors de l'Assemblée générale annuelle de l'an dernier, le Conseil a réalisé au cours de l'élaboration d'un plan stratégique pour le nouveau millénaire qu'un changement au niveau de la gestion de l'organisme était nécessaire en raison des changements et de la croissance spectaculaire que nous avons connus au cours des dix dernières années. Après beaucoup de recherche au sujet des divers modèles existants, de débats et de discussions, nous avons décidé d'adopter et de mettre en place le Modèle de gestion par les politiques.

Dans le cadre de ses efforts visant à accomplir cela, le Conseil a révisé et évalué tous les documents de base qui constituent les racines de l'Association. Ce travail a comporté une révision en profondeur de l'énoncé de mission, des buts et objectifs de l'AOCPI, des lettres patentes et de divers énoncés de politiques. De plus, le Conseil a identifié le large éventail de clients desservis par l'Association et passé en revue les programmes que nous offrons à notre clientèle. En plus de ses réunions mensuelles habituelles, le Conseil a tenu quatre sessions du samedi au cours des mois d'automne et d'hiver et assisté aux rencontres de différents comités spéciaux afin de mener à terme cette profonde révision.

Par conséquent, nous proposons un énoncé de mission révisé ainsi que des modifications aux statuts et lettres patentes visant à nous conformer au Modèle de gestion par les politiques et à placer l'agence dans une position favorable au développement à venir. Après l'approbation de ces changements lors de l'Assemblée générale annuelle, nous compléterons le travail nécessaire afin de mettre le modèle en place. Il nous reste beaucoup de travail à accomplir; cependant, une fois que le modèle sera en place, le Conseil consacrera ses efforts à la planification stratégique et à la direction générale de l'agence.

Le Conseil croit qu'il serait important de mettre sur pieds un forum de discussion indépendant de l'Assemblée générale annuelle où les parents et membres de l'Association pourraient se rencontrer régulièrement. Les rencontres prévues à intervalles réguliers avec les parents sont un premier pas dans cette direction. Deux rencontres ont eu lieu au cours du mois de février dernier: une pour les parents francophones et une pour les parents anglophones. Nous leur avons présenté le Modèle de gestion par les politiques ainsi que la Raison d'être développée par le Conseil. (La Raison d'être est ce qui justifie l'existence de notre organisme. Elle décrit la contribution que nous faisons à la communauté en général et justifie l'utilisation des ressources que nous consommons. En d'autres mots, la Raison d'être explique où l'organisme cherche à se rendre à partir d'ici). La Raison d'être sera présentée de nouveau lors de l'Assemblée générale annuelle.

La fin des négociations de la convention collective et l'émission du résultat de l'arbitrage en décembre 2000 ont représenté un progrès important pour l'Association cette année. Les éléments principaux de la décision de l'arbitre ont été présentés lors des rencontres avec les parents. Notre équipe de direction et notre main d'œuvre (représentée par le syndicat) continueront à travailler de concert afin d'offrir à nos clients des services de qualité.

## **Le rapport de la présidente (suite)**

---

Au cours de l'année qui s'achève, notre secteur a vu lui revenir des fonds qu'il avait perdus au cours des années précédentes. Ce changement a été le bienvenu et il a aidé l'Association à poursuivre ses pas vers l'avant. Cependant, suite aux déclarations récentes du gouvernement provincial spécifiant que l'équilibre de budgets et les réductions d'impôts occupent de nouveau le centre de ses préoccupations, nous devons être sur nos gardes et continuer à demander des augmentations des niveaux de financement offerts au secteur des services au développement. Le Rapport du trésorier présente en détails la position financière de l'Association.

Le Programme des Archives nationales a été prolongé jusqu'en 2002; les efforts du Conseil et de la direction seront cependant nécessaires afin d'arriver à un soutien financier continu et stable pour ce programme.

Notre relation avec le ministre John Baird et avec le Ministère des services sociaux et communautaires continue d'évoluer. La présidente et le directeur exécutif ont rencontré le ministre Baird afin de discuter avec lui de problèmes financiers urgents. Le Conseil et la direction poursuivent leurs efforts afin de garder ouvertes les communications avec le ministre et le bureau régional.

Afin de garder contact avec d'autres agences de services de notre secteur, la présidente et le directeur exécutif ont assisté à des rencontres conjointes des directeurs exécutifs et présidents de diverses agences de la région d'Ottawa. De ces rencontres est né un désir de travailler de concert avec les cinq organismes provinciaux qui forment le « Réseau provincial » afin de mettre en œuvre une campagne commune ayant pour thème la question des ressources humaines dans le secteur. Nous espérons qu'à mesure que ce projet croîtra, nous saurons transmettre au gouvernement et aux membres de l'assemblée législative un message plus uniforme afin de leur laisser savoir que notre secteur a besoin des ressources nécessaires pour recruter et conserver du personnel qualifié, expérimenté et déterminé à répondre aux besoins de nos clients.

Nos liens avec l'AOSPBS (Agences ontariennes de soutien pour les personnes qui ont des besoins spéciaux) demeurent forts. Mary Frances Taylor, l'une des membres de notre Conseil, est présentement vice-présidente de cet organisme et David A. Ferguson est président de son Comité des relations de travail. L'AOSPBS a amené l'attention du gouvernement et des députés provinciaux vers les problèmes opérationnels importants qui menacent les agences du secteur des services au développement. De nombreuses rencontres avec le ministre et avec des fonctionnaires haut-placés ont eu lieu au sujet de questions telles que la crise du personnel, les budgets, et d'autres questions concernant l'ensemble des agences.

Une présentation a été faite au nom de l'AOSPBS en février 2001 au Comité provincial des finances, qui visitait la province au cours de son processus pré-budgétaire. Mary Frances Taylor et Douglas Ward, membres du Conseil de l'AOCPI, David A. Ferguson et Cathy Woods, directrice exécutive du Programme Lifeskills d'Ottawa-Carleton, ont préparé et présenté la présentation. La présentation a mis l'accent sur la lutte continue des agences qui cherchent à

continuer à offrir des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle malgré les

### **Le rapport de la présidente (suite)**

---

restrictions financières, les coupures budgétaires, les manques de personnel et les autres pressions financières, telles que la hausse du prix du carburant, auxquelles elles font face. La présentation complète peut être consultée sur le site web de l'AOSPBS : [www.dhagencies.on.ca](http://www.dhagencies.on.ca).

La présentation faisait partie d'une campagne visant à faire connaître les besoins de notre secteur aux députés. D'après les commentaires que nous avons reçus et les questions posées par certains membres du Comité, nous croyons que les efforts faits afin de rejoindre nos représentants et de développer leur conscience des problèmes existant dans notre secteur ont été couronnés de succès. Nous continuerons à nous impliquer et à soutenir les efforts de l'AOSPBS visant à faire connaître à nos élus les préoccupations des agences de notre secteur. Comme vous le savez déjà, plusieurs questions telles que les listes d'attente, le vieillissement des parents et des clients, les options disponibles en matière de répit et les ressources éducatives continuent à avoir un impact sur notre Association et sur le secteur du développement en général. Nous devons continuer à chercher des solutions économiques et viables à ces problèmes.

Enfin, puisque l'année 2001 a été désignée comme Année internationale des bénévoles, le Conseil exprime ses sincères remerciements à tous les bénévoles dévoués qui apportent une contribution importante à la vie de nos clients et de notre organisme.

## **Le rapport du directeur exécutif**

---

### **David A. Ferguson**

*“Le changement a un profond impact psychologique sur l’esprit humain. Pour les gens craintifs, il est menaçant parce qu’il signifie que les choses peuvent empirer. Pour les gens pleins d’espoir, il est encourageant parce qu’il signifie que les choses peuvent s’améliorer. Pour les gens confiants, il est inspirant parce qu’il représente un défi: celui d’améliorer les choses.”*  
King Whitney Jr.

Alors que le changement semble devenir l’unique constante dans nos vies, l’AOCPDI en tant qu’organisme a fait de son mieux au cours de l’année qui s’achève pour demeurer *confiante* et *améliorer les choses*. Ce phénomène a touché tous les niveaux de l’organisme et le personnel de l’Association a droit à beaucoup de mérite pour les soins et la compassion qu’il a manifesté aux centaines de personnes qui bénéficient de nos programmes.

C’est dans cette optique que l’AOCPDI a tenu sa deuxième Soirée de reconnaissance des employés le 24 mai dernier. Comme l’an dernier, les employés comptant 5, 10 et 15 ans de service ont vu leurs efforts soulignés par l’Association et ont reçu ses remerciements. Cette année, 12 personnes ont fêté 5 ans de service, 18 personnes ont fêté 10 ans de service et 11 personnes ont fêté 15 ans de service. De la même façon, les employés comptant 20, 25 et 30 ans de service verront leurs efforts soulignés à la fois par le Conseil d’administration et par les membres de l’Association lors de l’Assemblée générale annuelle.

Comme mentionné auparavant, la question de la convention collective périmée entre l’Association et ses employés syndiqués a finalement été réglée. Comme expliqué l’an dernier, la désignation de l’AOCPDI comme hôpital pour fins de relations travail a permis au processus de négociations d’avoir recours à l’arbitrage à décision obligatoire pour toutes les parties en décembre 2000. Le résultat de l’arbitrage a été une hausse significative du salaire des employés syndiqués de l’Association. Cette décision semble avoir brisé le cercle vicieux dans lequel se trouvaient l’AOCPDI et de nombreuses autres agences du secteur des services au développement et que l’on a adéquatement qualifié de crise du personnel. Bien que le recrutement et le maintien en place du personnel soient continuellement nécessaires, les nouveaux paliers salariaux rendent ces tâches plus aisées.

Il y a également eu plusieurs changements au sein de l’équipe de direction au cours de l’année qui s’achève. Judy Bernstein a accepté le poste de Directrice des services aux clients – Services d’éducation et de formation l’été dernier. Jocelyne Parent Lewis a accepté le poste de Directrice des ressources communautaires en novembre. Patrick Oudin a également accepté le poste de Directeur des ressources humaines en novembre. Enfin, plus récemment, Gilles Fontaine a accepté le poste de Directeur des services aux clients - Services communautaires en mai. Leur présence et leurs contributions sont les bienvenues alors que l’Association entre dans le 21<sup>e</sup> siècle.



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

---

Au cours des dernières années, beaucoup de temps, d'énergie, d'efforts et de communications ont été consacrés à la restructuration de nos activités. Il semble y avoir eu un ralentissement significatif dans ce domaine cette année. Bien que certains projets-pilotes aient été en cours (tels que la Planification centrée sur la personne et le Groupe de travail sur les allocations aux adultes), la restructuration n'a pas été l'une des préoccupations centrales de la communauté au cours de l'année qui s'achève. En fait, certaines des nouvelles activités communautaires qui ont vu le jour sont le résultat de nouvelles initiatives de financement du Ministère. Ces dernières ont été mentionnées dans le Rapport du directeur des services aux clients et ne seront pas répétées ici. Toutefois, pour fins de référence, les projets de la région d'Ottawa dans le cadre de l'Initiative pour les fondations du MCSS ont reçu 695,000\$, soit 11,6% des 6 millions \$ en allocations provinciales annoncés en 2000. Quoique la soumission de l'AOCPSI dans le cadre de la deuxième phase de l'Initiative pour les fondations n'ait pas reçu de financement, nous tenons à souligner les efforts qu'y a mis le groupe consultatif communautaire bénévole qui a participé à la préparation de la soumission.

Comme vous le savez sans doute déjà, l'année 2001 a été déclarée "**Année des bénévoles**" par les Nations-Unies. Le premier objectif stratégique de l'Année des bénévoles est de "**célébrer les bénévoles et la différence qu'ils font**". En accord avec ce thème, l'AOCPSI est fière d'avoir pu fêter et remercier certains de ses bénévoles au moyen d'un souper et d'une soirée de remerciement le 24 avril dernier. Des personnes comptant de 5 à plus de 40 ans de service bénévole auprès de l'AOCPSI étaient présentes et ont vu leurs efforts reconnus. De plus, une présentation sur le bénévolat à l'AOCPSI et un remerciement spécial adressé à un bénévole au long cours auront lieu lors de l'Assemblée générale annuelle.

Tel que décrit dans le Rapport de la présidente, un autre groupe de bénévoles, le Conseil d'administration, a mis beaucoup d'efforts dans la mise en place du Modèle de gestion par les politiques. Bien que l'année qui s'achève ait été une année de transition entre l'ancien modèle de gestion et le nouveau, le modèle a contribué à la réorientation de la nature des discussions vers les nombreuses questions urgentes et importantes auxquelles font face l'AOCPSI et notre secteur.

Ces items sont seulement quelques-uns des facteurs à considérer alors que l'Association se prépare avec *confiance* et cherche à relever le *défi d'améliorer les choses* alors que nous entrons dans le nouveau millénaire.

## **Le rapport financier**

---

### **Douglas Ward**

L'année 2000/01 a été difficile du point de vue financier. Le Conseil d'administration a tenu à approuver un budget d'opérations comportant un déficit de \$45,000 afin de conserver notre niveau de services élevé. Des pressions fiscales additionnelles au cours de l'année ont porté ce total à plus de \$55,000. L'une des causes de ceci a été une augmentation des coûts de temps supplémentaire causée par la « crise du personnel » qui nous a affecté au cours de la majeure partie de l'année. Comme la plupart des agences du secteur des services au développement, l'AOCPI a éprouvé des difficultés à embaucher et à conserver du personnel qualifié, ce qui a entraîné des coûts de temps supplémentaire élevés afin de garder nos programmes en opération. Nous continuerons à surveiller de près ce poste budgétaire au cours de la prochaine année financière. Cependant, il semble que l'augmentation des paliers salariaux discutée plus bas ait contribué à réduire ces problèmes d'embauche et donc ces coûts.

Un autre facteur prévu lors de l'AGA de l'an dernier a été une augmentation du coût des avantages sociaux. L'Association a du faire face à une augmentation de \$135,000 du fournisseur d'avantages sociaux de ses employés au cours de la dernière année. Comme mentionné également l'an dernier, cette question demeure une préoccupation du conseil puisque les coûts continuent de grimper dans ce secteur sans que nous recevions une augmentation correspondante de notre financement.

En tenant compte du déficit de fin d'année, la dette accumulée de l'AOCPI atteint environ \$140,000. Comme discuté à l'AGA de l'an dernier, nous avons réduit la dette au cours des deux dernières années, passant de \$261,000 il y a trois ans à \$86,000 l'an dernier. Le Conseil est préoccupé par ce montant et continuera à travailler de concert avec la direction afin de le réduire à l'avenir.

Comme discuté précédemment, le processus de négociation de la convention collective commencé il y a plusieurs années s'est terminé en 2000 par un décision d'arbitrage obligatoire pour toutes les parties. Les paliers salariaux des employés syndiqués ont augmenté de façon significative. L'augmentation des dépenses salariales de l'Association suite au résultat de l'arbitrage est de l'ordre d'environ \$2 millions par année. Jusqu'à présent, le MSSC a financé cette obligation fiscale mais seulement un mois à la fois. Cette question demeurera donc sur la liste d'items à surveiller du Conseil d'administration.

Le Conseil est heureux d'avoir vu le contrat que nous avons avec le gouvernement fédéral pour le Programme des Archives nationales prolongé d'un an. Nous continuerons nos efforts visant à trouver une solution à long terme afin que ce programme se poursuive et continue à aider plus de 60 de nos clients. Nous sommes fiers d'annoncer que le ministre Baird a visité ce programme récemment afin de voir son succès de ses propres yeux.

L'annonce récente d'un budget provincial de presque \$200 millions pour le secteur des services au développement à travers la province au cours des 5 prochaines années permettra la création de

nouveaux services à Ottawa. L'AOCPI est très bien placée pour participer activement à cette initiative visant à aider plus de personnes ayant une déficience intellectuelle.

## **Modèle de gestion par les politiques**

---

### **Conseil d'administration**

Comme mentionné dans le Rapport annuel de l'an dernier et comme discuté lors de la dernière AGA, le Conseil d'administration a étudié de nombreux modèles alternatifs pour la gestion de l'AOCPI. Le modèle que nous avons choisi est le Modèle de gestion par les politiques (aussi appelé Modèle Carver).

Le Modèle de gestion par les politiques est un modèle universel basé sur des principes de gestion universels s'appliquant à un groupe de personnes responsables d'un autre groupe ou d'un organisme sur lequel elles ont autorité. La responsabilité du Conseil est de se concentrer sur le type de monde que l'organisme tente de créer, c'est à dire sur l'avenir et non simplement sur les activités actuelles ou passées de l'organisme. Le Modèle de gestion par les politiques force le Conseil à prendre des décisions concernant ses attentes pour l'organisme au complet telles que décrites dans les Politiques de en matière de buts. Les Politiques de moyens sont des déclarations qui permettent au Conseil d'articuler clairement les attentes éthiques, légales et prudentes de l'organisme. Ce sont des barrières que l'organisme (son directeur exécutif et son personnel) ne doit pas franchir.

- ◆ BUTS – Ces déclarations sont des énoncés clairs des attentes de l'organisme; ce sont elles qui le dirigent.
- ◆ MOYENS – Les actions éthiques, légales et prudentes utilisées pour répondre aux attentes de l'organisme et les accomplir.
- ◆ POLITIQUES – Ce sont des prescriptions concernant les attentes que le Conseil souhaite remplir.
- ◆ RÉSULTATS - Ce sont les objectifs à atteindre et ces objectifs doivent correspondre aux attentes du Conseil.

L'un des résultats des travaux du Conseil d'administration en vue de la mise en place du nouveau modèle de gestion a été la création et l'adoption de ce qui suit:

### **Énoncé de mission**

Les personnes ayant une déficience intellectuelle, en tant que membres à part entière de notre société, vivent leur vie en santé et en sécurité tout en croissant avec dignité et en ayant un accès équitable à la vaste gamme de programmes sociaux disponibles.

Les attentes du Conseil d'administration pour l'avenir de l'Association sont les suivantes:

### **Politiques en matière de buts**

**Les personnes ayant une déficience intellectuelle croissent avec dignité**

## **Modèle de gestion par les politiques (suite)**

---

- ◆ Elles peuvent communiquer
- ◆ Elles peuvent socialiser
- ◆ Elles peuvent se prévaloir des services publics et communautaires
- ◆ Elles peuvent prendre des décisions responsables
- ◆ Elles peuvent prendre leurs responsabilités
- ◆ Elles sont embauchées
- ◆ Elles se prévalent de leurs droits et responsabilités de citoyennes canadiennes.

### **Les personnes ayant une déficience intellectuelle vivent dans un environnement respectueux**

- ◆ Absence de tout embarras, dérision, abus et harcèlement
- ◆ Respect de leurs choix personnels dans le cadre de leur environnement de vie et de travail
- ◆ Aide à la possession de biens personnels

### **Les personnes ayant une déficience intellectuelle vivent dans un environnement sécuritaire**

- ◆ Mode de vie sécuritaire
- ◆ Absence d'abus
- ◆ Protection adéquate contre les conditions climatiques extrêmes
- ◆ Absence d'accidents

### **Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont des styles de vie sains**

- ◆ Santé physique
- ◆ Santé sociale
- ◆ Santé mentale
- ◆ Répit pour les familles

### **Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont des vies sûres**

- ◆ Sécurité d'emploi
- ◆ Sécurité financière
- ◆ Logements sécuritaires

### **Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont des vies indépendantes**

- ◆ Peuvent atteindre le maximum de leur potentiel
- ◆ La société reconnaît le besoin de leur offrir un accès équitable aux services spécialisés, aux services généraux et communautaires, au transport, à l'emploi, à l'éducation publique et aux fonds publics

**ASSOCIATION D'OTTAWA-CARLETON POUR  
PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE  
INTELLECTUELLE**



*STATUTS*

*Juin 2001*

## **I. SIÈGE SOCIAL ET SCEAU**

Le siège social de l'Association d'Ottawa-Carleton pour personnes ayant une déficience intellectuelle (l'«Association») sera situé dans la Ville d'Ottawa, province de l'Ontario.

## **II. ADHÉSION**

(a) Les membres de l'Association appartiendront à l'une des deux (2) catégories suivantes: les membres ayant le droit de vote et les membres sans droit de vote.

### **1. Membres ayant le droit de vote**

#### **(i) Membres réguliers**

Toute personne âgée de 18 ans et plus, à l'exception des personnes décrites au paragraphe (2), qui appuie les objectifs de l'Association est admissible à devenir membre ayant le droit de vote de l'Association en autant qu'elle paye la cotisation annuelle. Les membres seront répartis de la façon suivante et auront le droit de vote aux réunions des membres tel qu'indiqué ci-dessous:4

- adhésion individuelle – 1 vote
- adhésion familiale (même adresse) – 2 votes
- adhésion d'aîné (65 ans et plus) – 1 vote
- adhésion de client – 1 vote
- adhésion corporative – 1 vote

#### **(ii) Membres honoraires à vie**

Le conseil d'administration peut déclarer membre honoraire à vie toute personne ayant contribué de façon exceptionnelle à l'Association. Les membres honoraires à vie ne payeront aucune cotisation annuelle mais jouiront de tous les autres droits et privilèges de l'adhésion individuelle, y compris le droit de vote aux réunions.

#### **(iii) Membres à vie**

Tout membre à vie aura droit à un vote.

### **2. Membres sans droit de vote**

#### **(i) Membres associés**

Les organismes et les clubs qui appuient les objectifs de l'Association pourront devenir membres associés sans droit de vote en payant la cotisation annuelle. Les membres associés ne peuvent être élus au conseil d'administration.

#### **(ii) Adhésion des employés de l'Association**

Les employés de l'Association qui appuient les objectifs de cette dernière pourront devenir membres sans droit de vote en payant la cotisation

annuelle. Les employés de l'Association ne peuvent être élus au conseil d'administration.

**(b) Révocation de l'adhésion**

Le conseil d'administration peut révoquer l'adhésion d'un membre si le comportement de celui-ci n'est pas conforme aux buts, objectifs et activités de l'Association. En cas de révocation, le conseil d'administration en avisera le membre par écrit en spécifiant les raisons de la révocation. Le membre en question pourra en appeler de la décision à un comité spécial formé d'au moins trois (3) membres de l'Association ayant le droit de vote. L'un des membres du comité sera choisi par le membre dont l'adhésion a été révoquée, un autre sera choisi par le conseil d'administration et le troisième sera nommé par les deux premiers membres du comité. Ce comité aura le dernier mot et pourra confirmer ou infirmer la décision du conseil.

**III. COTISATIONS**

- (a) Le montant des cotisations annuelles sera déterminé ponctuellement par le conseil d'administration.
- (b) Les cotisations annuelles couvriront la période allant du 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante et devront être réglées dans les 90 jours suivant le début de l'année concernée.
- (c) Les membres qui n'auront pas payé leur cotisation dans les délais prévus ne seront plus considérés comme membres en règle de l'Association mais leurs droits seront rétablis au moment du paiement de leur cotisation. Les membres dont les cotisations demeureront impayées pendant un an verront leurs noms rayés de la liste des membres.

**IV. ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DES MEMBRES**

**(a) Assemblée générale annuelle**

- 1. L'Assemblée générale annuelle des membres aura lieu dans la Ville d'Ottawa au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la fin de l'exercice financier à une heure et à un endroit fixés par le conseil d'administration.
- 2. On avisera tous les membres de la tenue de l'Assemblée générale annuelle au moins quatorze (14) jours avant celle-ci. Les décisions prises lors de l'Assemblée générale annuelle ne seront pas considérées invalides dans le cas où un membre n'aurait pas reçu son avis de convocation à cette réunion.
- 3. A chacune des assemblées générales annuelles, les sujets suivants seront inscrits à l'ordre du jour:
  - (i) le rapport des activités de l'Association au cours de l'année précédente;
  - (ii) les votes sur les amendements aux statuts proposés par le conseil d'administration depuis la dernière assemblée générale annuelle;
  - (iii) le bilan financier annuel et le rapport des vérificateurs;



(iv) l'élection de directeurs à partir de la liste de mises en candidatures tel que décrit à l'article VIII afin de remplir les postes vacants au conseil d'administration; et

(v) la nomination d'une firme de vérificateurs.

4. A l'exception d'amendements aux lettres patentes et aux statuts, les membres peuvent sans préavis considérer tout autre sujet d'ordre extraordinaire ou d'ordre général qu'ils considèrent pertinents au bien-être de l'Association ou de ses membres.

**(b) Assemblées générales spéciales**

**1. Une assemblée générale spéciale peut être convoquée par décision majoritaire du conseil d'administration, par le président, ou, en l'absence du président, par le vice-président, ou encore par avis écrit de trente-cinq (35) membres en règle.**

2. Les sujets à l'ordre du jour lors d'une assemblée générale spéciale seront tels que décrits dans l'avis de convocation de cette dernière.

3. Tous les membres devront être avisés au moins quatorze (14) jours avant la date fixée pour la tenue de l'assemblée générale spéciale.

**(c) Quorum**

La présence d'au moins trente-cinq (35) membres en règle est nécessaire pour avoir quorum aux assemblées générales annuelles ou spéciales.

**(d) Règles d'ordre**

Lors de toutes les assemblées générales annuelles ou spéciales de l'Association, le code "Roberts' Rules of Order" sera suivi.

**(e) Droit de vote et procédures**

1. Suivant l'article XII, toute question soulevée lors d'une assemblée annuelle ou spéciale des membres de l'Association sera tranchée par un vote à majorité simple.

**2. Compte tenu des provisions contenues dans les lettres patentes de l'Association, si elles existent, tous les membres ayant le droit de vote de l'Association ont droit à un vote lors des assemblées générales des membres et peuvent voter par procuration. Le détenteur de la procuration doit être un membre ayant le droit de vote de l'Association et doit soumettre et déposer devant le secrétaire de l'Association une documentation écrite suffisante de sa nomination de la part du membre qui vote par procuration avant de voter. La validité de toute procuration cesse automatiquement à la fin de la réunion pour laquelle elle a été présentée.**

3. Aucun membre n'aura la permission de voter, que ce soit en personne ou par procuration, aux assemblées de l'Association sans être en règle.

- 4. Aucun nouveau membre n'aura la permission de voter, que ce soit en personne ou par procuration, aux réunions de l'Association à moins qu'il n'ait été membre en règle pour une durée d'au moins trente (30) jours avant le vote.**
5. Toutes les décisions seront prises à moyen d'un vote à mains levées à moins qu'un membre n'exige un décompte des voix. Une déclaration par le président de l'Association à l'effet que la proposition a été adoptée et une mention à cet effet au procès verbal de l'assemblée constituent un témoignage suffisant des faits sans avoir la preuve du nombre ou de la proportion des voix pour ou contre une proposition.
6. Dans les cas d'égalité dans le nombre des voix, soit à mains levées ou par décompte, lors de toute assemblée générale, le président rompra l'égalité en votant.
7. On pourra voter par scrutin secret sur toute proposition à la demande d'un membre en règle.

## **V. CONSEIL D'ADMINISTRATION**

### **(a) Composition**

- 1. Les affaires de l'Association seront gérées au nom des membres par un conseil composé de douze (12) directeurs, dont un minimum de deux (2) directeurs francophones.**
- 2. Tous les directeurs devront avoir été membres ayant le droit de vote de l'Association pour une durée d'au moins trente (30) jours précédant l'élection.**
- 3. Le président sortant de l'Association sera directeur ex officio de l'Association pour une période d'un an suivant son mandat à la présidence. Le président sortant jouira des droits et privilèges d'un directeur élu. Le conseil, incluant le président sortant, ne pourra en aucun cas être composé de plus de douze (12) directeurs.**

### **(b) Devoirs**

Le conseil sera responsable de:

1. l'élaboration de politiques; et
2. la gestion et conduite des affaires de l'Association conformément à ses lettres patentes et à ses statuts et ce faisant devra :
  - (i) élire ou nommer les officiers de l'Association, à l'exception du secrétaire;
  - (ii) confirmer la nomination des membres et des conseillers des comités qu'il estime nécessaire de constituer et nommer les présidents de ces comités;

- (iii) autoriser les dépenses nécessaires incluant l'achat et la location de biens et la négociation de contrats;
- (iv) autoriser l'emprunt d'argent au crédit de l'Association au moyen de chèques, effets à payer, portefeuilles d'effets ou autres pour des sommes et à des termes qu'il considère appropriés; attribuer, transférer, porter, hypothéquer, porter au compte ou promettre à ou à la faveur de la banque toute propriété de l'Association, réelle ou personnelle, meuble ou immeuble, présente ou future, y compris des créances, des appels impayés, des droits, des pouvoirs, des entreprises, des franchises, ainsi que des obligations à bons de souscription de l'Association elle-même et les titres de placement de l'Association vis à vis la banque ; permettre à la banque ou à des personnes de vendre publiquement ou à titre personnel, d'assigner, de transférer ou de porter ponctuellement n'importe laquelle de ces propriétés ; et signer, faire, attirer, accepter, endosser, exécuter et livrer pour et au nom de l'Association de tels chèques, effets à payer, traites, acceptations, ordres de paiement, récépissés d'entrepôts, connaissements, accords de garantie de sécurité, affectations, transferts, actes de cession, hypothèques, ententes, documents et instruments nécessaires ou utiles à l'emprunt d'argent ou à d'autres transactions bancaires de l'Association; et
- (v) autoriser un ou plusieurs directeurs, officiers, employés ou agents de l'Association à exercer tous droit, pouvoir et autorité conférés par l'article V, section (2) (b) (iii) ci-dessus.

**(c) Postes vacants**

1. Les postes vacants au conseil d'administration, sauf le poste ex officio occupé par le président sortant, pourront être remplis par le conseil d'administration en nommant des membres en règle de l'Association en autant qu'il demeure suffisamment de directeurs en poste pour maintenir le quorum. De telles nominations seront en vigueur jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle.
2. Si un poste se vide dans les soixante (60) jours précédant la date de l'assemblée générale annuelle, il sera rempli par nomination et élection lors de l'assemblée générale annuelle.

**(d) Réunions**

1. Sauf si la loi exige autrement, le conseil d'administration pourra tenir ses réunions à un ou des endroits qu'il choisira ponctuellement.
2. Le conseil d'administration se réunira au moins une fois par mois sauf en juillet et août où l'on pourra se passer de réunions; cependant on ne laissera pas plus de soixante-quinze (75) jours s'écouler entre les réunions. Chacun des directeurs et des officiers sera averti au moins cinq (5) jours avant la tenue de chaque réunion à moins que tous les membres du conseil n'acceptent de se

rendre à une réunion avec moins d'avis ou à moins que le conseil ne tienne ses réunions à date fixe chaque mois ou immédiatement après une assemblée générale de l'Association.

3. **Les réunions pourront être convoquées par le président ou par le vice-président, en l'absence du président, ou encore au moyen d'une pétition de trois (3) membres du conseil présentée au secrétaire du conseil.**

(e) **Quorum**

Une majorité des directeurs constituera le quorum.

(f) **Procédures de vote**

1. Les décisions prises aux réunions du conseil d'administration le seront par vote majoritaire. En cas d'égalité des voix, le président votera pour rompre l'égalité.
2. Aux réunions, le vote s'effectuera par scrutin si un membre du conseil d'administration l'exige; autrement le vote se fera de façon habituelle par accord ou désaccord. Une déclaration du président à l'effet qu'une proposition a été adoptée ou rejetée et une inscription à cet effet dans le procès-verbal constituent une preuve, à première vue, des votes enregistrés en faveur ou contre de telles propositions.

## **VI. OFFICIERS DE L'ASSOCIATION**

(a) **Composition**

1. Les officiers de l'Association seront un président, un vice-président et un secrétaire. Les officiers de l'Association, à l'exception du secrétaire, seront membres du conseil d'administration.
2. L'élection des officiers aura lieu lors de la première réunion du conseil d'administration après l'assemblée générale annuelle. Cette réunion aura lieu dans les quinze (15) jours suivant cette dernière.
3. Le secrétaire de l'Association sera son directeur exécutif.

(b) **Devoirs**

1. Le président devra:
  - (i) représenter l'Association dans la communauté;
  - (ii) présider toutes les assemblées générales de l'Association et les réunions du conseil d'administration; et
  - (iii) être membre ex officio de tous les comités; et
  - (iv) dans l'exercice de ses fonctions, avoir l'autorité de déléguer l'exécution de n'importe laquelle de ces tâches.

2. Le vice-président devra exécuter les tâches attribuées par le conseil d'administration ou le président, y compris la prise en charge des fonctions du président en son absence.
3. Le secrétaire devra:
  - (i) agir à titre de secrétaire du conseil;
  - (ii) s'assurer que les affaires de l'Association soient menées conformément aux lettres patentes, aux statuts et aux politiques et procédures établies par le conseil;
  - (iii) recommander des politiques au conseil d'administration lorsque nécessaire;
  - (iv) être responsable de la direction du personnel en vue de la poursuite et du développement des services et programmes de l'Association conformément aux politiques établies par le conseil d'administration;
  - (v) être responsable de la performance et de la conduite de tout le personnel et de l'embauche du personnel conformément aux politiques du conseil d'administration et être responsable du licenciement des membres du personnel pour juste cause;
  - (vi) tenir des dossiers précis de toutes les assemblées générales et spéciales ainsi que des réunions du conseil; contrôler la correspondance et les rapports des comités; présenter les rapports, les énoncés, les budgets ou les sondages demandés par les directeurs, les comités ou les agences extérieures et être le gardien du sceau corporatif de l'Association et de tous ses documents; et
  - (vii) être membre ex officio de tous les comités du conseil avec le privilège de désigner un représentant ou un substitut.

## **VII. COMITÉS-GÉNÉRAL**

### **(a) Composition**

1. Le Conseil mettra en place les comités qu'il juge nécessaires. Chaque comité sera composé:
  - (i) d'un président, membre du conseil d'administration de l'Association;
  - (ii) d'un ou plusieurs autres membres du conseil d'administration; et
  - (iii) d'autres membres de l'Association ou du personnel.
2. Les comités, à la demande de leurs présidents, pourront comprendre un ou des membres qui ne sont pas membres de l'Association.
3. Tous les membres des comités, incluant les membres recommandés par le président, devront être nommés et acceptés par le conseil.

- (b) Chaque comité, conformément aux termes de référence établis par le conseil, entreprendra les tâches assignées par ce dernier.

## **VIII. COMITÉ DE MISES EN CANDIDATURES**

### **(a) Composition**

Le comité de mises en candidatures sera composé de deux membres:

1. un président, membre élu du conseil nommé et élu par ce derniers lors de sa première réunion suivant l'assemblée générale annuelle;
2. un autre membre du conseil qui n'est pas candidat à l'élection

### **(b) Devoirs**

1. Lors de l'assemblée générale annuelle, le président du comité de mises en candidatures présentera aux membres une liste de candidats, membres en règle de l'Association ayant le droit de vote depuis trente (30) jours au moins, afin de remplir les postes vacants au conseil d'administration au moyen d'une élection.

## **IX. LE COMITÉ DES SERVICES EN FRANÇAIS**

### **(a) Composition**

Le comité des services en français établi selon l'article VII, section (a).

### **(b) Devoirs**

Le comité des services en français entreprendra les tâches que le conseil lui assignera afin d'assurer une connaissance et une compréhension profondes des besoins linguistiques et culturels de la communauté francophone de la ville d'Ottawa.

## **X. DURÉE DES FONCTIONS**

- (a) **Tous les comités seront dissous annuellement ou à une date antérieure telle que définie par les termes de référence établis par le conseil pour chaque comité.**
- (b) **Les officiers élus auront des mandats d'un (1) an mais pourront être élus pour des mandats additionnels.**
- (c) **Les présidents des comités auront des mandats d'un an ou des mandats plus courts tels que définis par les termes de référence établis respectivement à chaque comité.**

## **XI. ANNÉE FISCALE**

**L'année fiscale de l'Association sera une période de douze (12) mois se terminant le 31 mars de chaque année.**

## **XII. AMENDEMENTS AUX STATUTS**

On pourra amender, modifier, changer, ajouter ou révoquer les statuts de l'Association lors de l'assemblée générale annuelle ou de toute assemblée générale spéciale consacrée à cette fin, par un majorité des deux tiers (2/3) des voix des membres admissibles présents à de telles assemblées, pourvu que ces membres constituent le quorum. Un avis de proposition d'amendement, y compris les détails des amendements proposés, doit parvenir au secrétaire au moins trente (30) jours avant l'assemblée annuelle ou spéciale. Le secrétaire postera des copies de la proposition à tous les membres en règle au moins quatorze (14) jours avant l'assemblée générale annuelle ou l'assemblée générale spéciale.

## **XIII. INDEMNISATION DES DIRECTEURS ET DES OFFICIERS**

- (a) Chacun des directeurs et des officiers de l'Association, ses héritiers, ses exécuteurs et les administrateurs de sa succession et de ses biens, sera indemnisé à partir des fonds de l'Association et déchargé de toutes responsabilités en ce qui a trait à,
1. toutes sommes d'argent, qu'il s'agisse de dommages-intérêts ou autres, qu'il pourrait devoir déboursier en raison de toute créance, action ou autre procédure de quelque nature que ce soit entamée contre lui suite à ou à l'endroit de toute action, omission, ou autre question quelle qu'elle soit, faite, exécutée ou permise par lui dans l'exercice de ses devoirs et fonctions, que les frais exigés découlent ou non d'un jugement, d'un ordre d'un tribunal ayant juridiction ou autrement;
  2. tous les coûts, frais et dépenses raisonnables encourus par lui dans le cadre de la défense ou du règlement de telles créances, actions ou autres procédures; et
  3. tous les autres coûts, frais et dépenses encourus relativement aux affaires de l'Association.
- (b) De tels paiements ne seront pas effectués lorsque ces sommes d'argent, coûts, frais et dépenses sont encourus ou occasionnés par la faute ou la négligence du directeur ou de l'officier.
- (c) Les directeurs en poste ne recevront aucune rémunération à l'exception du remboursement de leurs dépenses raisonnables.

## Le rapport du comité de mises en candidatures

---

### **Carl Bertrand**

Les membres se rappelleront que tous les membres du Conseil ont vu leurs mandats prolongés d'un an lors de l'Assemblée générale annuelle 2000. Cela a été fait pour les raisons suivantes:

1. Offrir de la stabilité au cours de la période de transition vers le Modèle de gestion par les politiques.
2. Ouvrir la voie à une réduction possible du nombre de membres du Conseil.
3. Conserver et mettre à profit l'expérience acquise par les membres du Conseil en 1999/2000 en vue de faciliter la mise en place du nouveau modèle de gestion.

Suite à l'adoption du nouveau modèle de gestion, le Conseil a décidé de faire passer le nombre de ses membres de 18 à 12. En tenant compte de ce changement, l'Association doit réélire 7 des membres du Conseil et en élire un nouveau afin de former le Conseil 2001-2002.

Les membres du Conseil dont les mandats de 3 ans se terminent mais qui ont indiqué qu'il en accepteraient un prochain ou encore qui ont été nommés ou ont vu leurs mandats prolongés l'an dernier et qui maintenant être élus sont:

Rob Kirwan  
Myrna Laurenceson  
Pansy Waterman  
Carl Bertrand

Douglas Ward  
George Braithwaite  
Rose Gagné  
Mary Frances Taylor

Le membre du Conseil ayant complété 3 mandats consécutifs de 3 ans est:

Bob Morey

Le membre du Conseil ayant remis sa démission en date du 21 juin 2001 est:

Bill Kern

Le nouveau membre du Conseil qui doit être élu est:

Janet Davies. Janet est de conseillère en matière de politiques auprès de l'Association des infirmières canadiennes. Ses champs d'intérêts comprennent les questions touchant aux enfants, au financement et à la structure du système de santé, à l'environnement, aux sans-abris et à la mobilité de la main-d'œuvre. Janet est rattachée à Santé Canada, où elle a géré l'élaboration de politiques concernant le tabac, les drogues et la violence conjugale ainsi que la mise en forme, la nutrition, et une sexualité saine. Elle a également travaillé à l'élaboration de politiques environnementales tant domestiques qu'internationales. Ses priorités comprenaient les pluies acides, la qualité de l'eau et l'accès à l'eau, le commerce et l'environnement, la prévention de la



pollution et la protection de l'environnement. Janet possède une maîtrise ès arts en administration publique et un baccalauréat en commerce.

## Conseil d'administration actuel de l'AOCPI – 31 mai 2001

<b>Membre du Conseil</b>	<b>Poste</b>	<b>Mandat actuel</b>	<b>Années consécutives</b>
Margaret Matheson	Présidente	1999-2002	5
Rob Kirwan	Premier vice-président	1998-2001	3
Bob Morey	Deuxième vice-président	1998-2001	9
Douglas Ward	Trésorier	2000-2003	4
Mary Frances Taylor	Représentante d'AOSPBS	1999-2002	5
Rudy Parent	Membre	1999-2002	2
Myrna Laurenceson	Comité de l'éducation	2000-2003	4
George Braithwaite	Membre	1998-2001	6
Pansy Waterman	Membre	1998-2001	3
Robert Mitchell	Comité des finances	1999-2002	2
Rose Gagné	Membre	2000-2003	1
Carl Bertrand	Comité de mises en candidatures	2000-2003	4
Bill Kern	Membre	1999-2002	2

### Autres

David A. 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 rapport du comité de l'éducation**

---

### **Myrna Laurenceson**

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

Le Comité de l'éducation assure la présence de l'AOCPI au sein de nombreux comités des conseils scolaires, notamment les Comités consultatifs de l'éducation spécialisée du Ottawa Carleton District School Board (OCDSB) et du Ottawa Carleton Catholic School Board (OCCSB) et le Comité de coordination de l'éducation des élèves ayant une déficience intellectuelle des deux conseils. L'AOCPI a également participé à la révision des programmes éducatifs pour élèves ayant une déficience intellectuelle de l'OCDSB. Nous avons continué à défendre les droits de nos étudiants à une éducation de qualité, incluant le maintien du programme d'apprentissage d'été.

## **Le rapport des directeurs des services aux clients**

---

### **Bill Crawford, Judy Bernstein et Gilles Fontaine**

L'année qui vient de se terminer a été une année bien remplie pour tous les employés alors que nous avons terminé l'expansion entreprise l'an dernier et répondu à "l'Initiative pour les foundations" du MSSC.

L'Association continue de répondre aux besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle de notre communauté: nous offrons présentement de l'aide et des services à plus de 700 personnes. En réponse à "l'Initiative pour les foundations" du MSSC, nous avons participé activement à la préparation de soumissions pour programmes de jour. Nous venons présentement en aide à trois personnes dans le cadre de la phase 1 de ce projet et, bien que notre soumission concernant la phase 2 n'ait pas obtenu de financement, nous demeurons actifs au sein de notre communauté.

Il nous fait également plaisir d'annoncer la prolongation de notre contrat avec les Archives nationales jusqu'en mars 2002. Ce programme agit comme tremplin pour les clients qui cherchent à développer leurs aptitudes à l'emploi. La destruction d'information confidentielle gouvernementale rend service au gouvernement fédéral tout en contribuant au développement des aptitudes à l'emploi de plus de 52 personnes. Vous vous rappelez peut-être que la survie de ce programme a été menacée par le passé en raison de problèmes contractuels. Au cours de l'année qui vient, nous travaillerons de concert avec nos partenaires afin de développer un plan visant à assurer la stabilité future de ce programme.

Notre nouvelle résidence, Settler's Ridge, a ouvert ses portes en août 2000. Les appartements indépendants de cette résidence et notre résidence Forest Gate sont très populaire; il existe même une liste d'attente portant les noms des personnes qui souhaitent faire une expérience de vie dans ce type d'environnement. Afin de mieux répondre aux besoins des personnes ayant de la difficulté à se déplacer, nous avons fait l'acquisition de deux fourgonnettes accessibles aux fauteuils roulants et remplacé certaines de nos fourgonnettes vieillissantes grâce à des locations à long terme. Enfin, nous avons effectué des rénovations majeures à la salle de bain de la résidence Oakdean, y installant notamment une baignoire hydraulique de pointe afin d'offrir un maximum de flexibilité à nos clients et employés.

Suite à l'évaluation de plusieurs personnes en attente de services de notre communauté, les Services d'aide communautaires ont accepté d'aider 18 nouvelles personnes. Nous venons présentement en aide à plus de 100 personnes vivant de façon indépendante dans notre communauté. Il nous fait plaisir d'annoncer que grâce à une initiative du gouvernement fédéral visant à augmenter le nombre de logements subventionnés offerts aux personnes ayant une déficience intellectuelle, 12 de nos clients sont parvenus à faire subventionner leur loyer. Cette mesure a eu un grand impact positif pour ces personnes en ce temps de coûts élevés et de faible taux de disponibilité des logements.

## **Le rapport des directeurs des services aux clients (suite)**

---

Nos efforts continus dans le domaine des services de jour en français ont permis le développement d'une soumission visant à augmenter les services offerts dans le cadre du programme Centre de transition communautaire. Nous sommes encore en attente d'une réponse; nous demeurons toutefois résolu à offrir des services de qualité flexibles à autant de personnes que possible.

Si nous jetons un coup d'œil vers les questions d'intérêt pour l'année à venir, il est important de prendre en note les changements proposés au domaine de l'emploi subventionné. Dans nos discussions concernant l'impact du programme d'emploi subventionné du gouvernement dans le cadre de l'ODSP, nous devons nous assurer que le support social offert aux individus dans le cadre de leurs emplois rémunérés demeure fermement en place au sein de l'enveloppe budgétaire des services au développement.

Au cours de l'année, plusieurs équipes d'opérations ont participé à diverses initiatives communautaires telles que la restructuration du programme de répit, "l'Initiative pour les foundations", les allocations aux adultes, et l'offre de services pour n'en nommer que quelques-uns. Nous tenons à remercier les employés qui ont donné de leur temps pour ces importants travaux communautaires.

L'AOCPI a la chance de pouvoir compter sur une équipe de personnel, de familles et de bénévoles travaillants et résolu à offrir des services de qualité ainsi que les ressources qui les accompagnent. Un gros merci à tous les employés de l'AOCPI pour leur aide.

## **Le rapport des ressources communautaires**

### **Jocelyne Parent Lewis**

#### **Développement du financement**

En plus des fonds qu'elle reçoit du Ministère des services sociaux et communautaires (MSSC), l'AOCPDI reçoit et continuera de recevoir des milliers de dollars de la communauté. Ces fonds proviennent et continueront de provenir d'entreprises, de fondations, d'organismes communautaires, de projets spéciaux et de jeux.

Les événements spéciaux sont une source de revenus de plus en plus importante pour l'AOCPDI.

Le projet d'emballage des cadeaux de Noël a eu beaucoup de succès cette année. Il nous a permis de récolter 10,400\$: c'est là le plus gros montant récolté jusqu'à date dans le cadre de cet événement.

Un autre projet ayant généré des fonds pour l'AOCPDI est le concours annuel de claquette et de violon du Conseil Luke Hart des Chevaliers de Colomb, qui nous a permis d'amasser plus de 4,000\$ en février. Les contributions faites par le Conseil à l'AOCPDI au cours des 14 dernières années s'élèvent à plus de 75,000\$.

L'AOCPDI est fière d'avoir fait revivre son tournoi de golf annuel. L'édition de cette année aura lieu le 5 juin et nous espérons qu'il s'agira d'une journée agréable et remplie de succès à la fois pour les golfeurs et pour l'organisme.

Enfin, le Projet anti-pauvreté et l'AOCPDI ont entrepris un projet-pilote cette année. Jusqu'à présent, le Projet anti-pauvreté a fourni 18 ordinateurs ainsi que les logiciels qui les accompagnent à nos clients des résidences de groupe et des programmes de jour afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles aptitudes. Nous espérons être en mesure d'offrir l'accès à un ordinateur aux clients de tous nos programmes avant la fin de l'année.

#### **Projet agricole de la ferme Silver Spring par Jack Fraser et Ed Haines**

Bien que nous n'ayons pas eu d'ail l'an dernier, les nombreux bénévoles du projet agricole de la ferme Silver Spring ont donné des centaines d'heures de leur temps, ce qui nous a permis de cultiver des fèves jaunes, des fèves vertes, des carottes, des betteraves, des concombres, des oignons rouges, des aubergines, des citrouilles et des courges ornementales.

Les efforts de jardinage de nos bénévoles, que ce soit au niveau de la plantation, du sarclage, de l'aération, de la récolte, de la livraison ou de la vente, nous ont permis d'offrir de délicieux légumes nutritifs aux clients de 17 de nos résidences et programmes de jours ainsi qu'aux Bergers de l'espoir et à la Banque alimentaire d'Ottawa. De plus, la vente de légumes à la ferme

Silver Spring et la vente d'épinglettes du Programme sous un même toit ont connu un succès des plus encourageants auprès du public et ont fourni des fonds pour notre Fond de cadeaux.

### **Le rapport des ressources communautaires (suite)**

---

Nous sommes de retour sur le marché de l'ail! Grâce aux ressources et aux efforts de nombreuses personnes et de nombreux organismes, environ 30,000 gousses d'ail ont été plantées et recouvertes de paille à l'automne. Elles ont très bien survécu à l'hiver.

Le succès de notre projet agricole de la ferme Silver Spring et de notre Fond de cadeaux est dû à nos nombreux bénévoles et partisans. Chacun d'entre eux a apporté une contribution précieuse et nous tenons à leur faire connaître notre appréciation.

Nous tenons à exprimer des remerciements particuliers à l'Église de Jésus Christ des Saints des derniers jours, à Dorothy Linden du Groupe de planification financière Linden Duncalfe, au Chapitre Walter Baker de l'I.O.D.E., au Fonds de charité de l'Association professionnelle des pompiers de Gloucester Nepean, à Floyd Granlund de Mr. Stinky's Garlic ainsi qu'à de nombreux autres cultivateurs d'ail de l'est de l'Ontario, à Ambrose Burnett et à Andrew Bromley, à Burnside Sand & Gravel, à l'Église unie et à l'Église anglicane de Bells Corners, aux Scouts de Kanata, à B & G Signs, à Loeb et à Loblaws Bells Corners, aux postes de radio et de télévision locaux ainsi qu'à Tim Horton's.

Nos remerciements les plus sincères à tous!

Pour devenir bénévole ou pour obtenir plus d'information, composez le (613) 569-8993, poste 409.

## **Le rapport des ressources humaines**

---

### **Patrick Oudin**

Le Département des ressources humaines compte 3 postes: ceux de directeur, de gestionnaire des ressources humaines et d'adjointe administrative. Le département offre des services, de l'aide et des conseils à 5 gestionnaires, 19 superviseurs, 233 employés réguliers à temps plein et à temps partiel et 175 employés surnuméraires. Les tâches du département comprennent les relations de travail; la négociation de la convention collective; le recrutement; les salaires; les avantages sociaux; les pensions; l'équité salariale; le maintien d'une base de données contenant les profils d'information personnels des employés et des profils d'informations concernant leurs postes; les dossiers de présence et d'absence; la reconnaissance du service des employés et le développement de politiques et procédures appropriées.

Les relations de travail sont certainement l'activité la plus importante du département. Elles impliquent des communications et discussions constantes avec les représentants syndicaux. Elles comprennent aussi un service de consultation et l'offre de conseils et d'orientation à la direction en ce qui a trait à la gestion, à l'interprétation et à la mise en application de la convention collective.

Tous les aspects des ressources humaines, qu'il s'agisse du recrutement, des salaires ou des avantages sociaux, sont régis jusqu'à un certain point par la convention collective. Cela nécessite le développement et le maintien de bonnes relations et d'une bonne communication entre les travailleurs et la direction afin de faire de notre lieu de travail un endroit agréable. De plus, nos efforts visant à créer et à raffiner continuellement nos politiques, procédures et pratiques en matière de ressources humaines contribuent au développement de relations positives.

Le recrutement et le maintien à l'emploi de nouveau personnel dans le cadre du marché de l'emploi compétitif actuel s'est avéré être un défi. Nous avons fait de grands efforts dans ce domaine afin de contrer le manque de personnel affectant notre secteur. Nous avons pris de nombreux moyens pour atteindre les résultats désirés : annonces dans les journaux locaux et sur notre site Web, présence lors d'une foire d'emplois au Collège Algonquin, etc. Notre campagne de recrutement continue a été très active et nous comptons présentement 175 employés surnuméraires

### **Programme de bénévolat par Deborah Blasutti, Coordonnatrice des bénévoles**

Le bénévolat a un impact incommensurable. Comme le démontre le large éventail d'activités bénévoles qui ont eu lieu à l'AOCPI au cours de l'année qui s'achève, il n'y a rien que les bénévoles ne puissent accomplir.



Plus de soixante et un bénévoles réguliers et cinq cents bénévoles intermittents ou à temps partiel sont présentement inscrits chez-nous. Ensemble, ils ont contribué presque neuf mille heures de leur temps.

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

---

Pour ne nommer que quelques-unes de leurs activités, les bénévoles offrent de la compagnie et de l'amitié, peignent, nettoient, jardinent, jouent à des jeux, préparent des dîners buffets pour plus de cinquante clients et membres du personnel, organisent le pique-nique annuel, créent des dépliants et mettent en place un site Web.

Au cours de l'année qui s'achève, plus de trois cents bénévoles de l'Église de Jésus Christ des Saints des derniers jours ont donné plus de cinq mille heures de leur temps au projet d'ail et de courges de la ferme Silver Spring, au Programme d'emballage de cadeaux de Noël du Centre commercial Carlingwood ainsi qu'au Programme de jour Rosenthal où ils ont fourni des dîners et du temps en groupe.

De plus, nous avons assisté au cours de l'année qui s'achève à une augmentation notoire de l'implication d'entreprises. Nous remercions les entreprises suivantes pour leur implication: Hydro One, La Cité collégiale, Semiconductor Insights Corporation, les Services financiers communautaires CS-COOP, Ford Credit, Nortel Networks, l'Alliance de la fonction publique du Canada, ATT, Anderson Consulting, Lucent Technologies et Sun Microsystems.

L'année 2001 est l'**Année internationale des bénévoles** et Volunteer Canada a identifié cinq objectifs pour cette année . Ce sont :

1. Célébrer le bénévolat.
2. Promouvoir le bénévolat pour tous.
3. Élargir la définition du bénévolat au Canada.
4. Améliorer l'infrastructure des organismes bénévoles.
5. Augmenter la base de connaissances du domaine bénévole.

Nos bénévoles jouent un rôle primordial dans notre Association en améliorant la qualité de vie et l'entourage de nos clients.

Un gros merci!

## **Tableau d'honneur**

---

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

Robert Ladouceur

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

JoAnne Harvey

Kuo Wee Tay

Raymond Rockburn

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

Kate de Lanux

Emma Dickson

Roxanne Gilbert

Tom Gillespie

Marion Kennedy

Nancy Lyon

Jill McKnight

James Rudkoski

Ann Schulz

Lynne Williamson

Bruce Young

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

Chris Allen

Joanne Bennett

Ann Marie Bloom

Suzanne Brewster

Roland Collins

Chantal Jacques

Kevin Lamont

Laura Mulligan

David Nowlan

Jennifer Pavone

Donna Porter

Diane Prince

Ken Shephard

Lee A. Taylor

Gisèle Thibodeau

Judy Vance

Tracey Williams

Frances Bloom

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

Danielle Boyer

Claudette Clost

Trevor Costello

Jeanette Cook

Paula Croucher

Shirley Griffiths

Kimberly Hinds

Cynthia Jackson

Colleen Lacroix

Mike Ladouceur

Carole Lalonde

Doris Laporte

Shan Merriman

Tim Miles

Terry Mulligan

Sylvie Ohanessian

Margaret Saunders

Sharon Skerritt

Wendy Skinner

Christine Sullivan

Brenda White

Christy Williams

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

Robert Cloutier

Alexis Deans

Melissa Dore

Milton Ellis

Ruth-Lynda Estigene

Janet Fahandazh

Kolleen Frauzel

Caroline Hindmarsh

Tracey Kellett

Patricia Knight

Michelle Lemay

Collette Newell

Annie Parent

Christa Prudhomme

Linda Ralph

Ilona Ramsay

Daniel Roy

Christi-Anne Scott

Marnie Suykens

