



Centre
d'hébergement
St-Jean-Eudes inc.



Rapport annuel de gestion 2020-2021

6000, 3e Avenue ouest, Québec (Qc) G1H 7J5
Tél. : (418) 627-1124 Téléc. : (418) 781-2604

45, rue Leclerc, Québec (Qc) G1L 2G1
Tél. : (418) 525-4444 Téléc. : (418) 525-4428



TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	1
MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	1
DÉCLARATION DE FIABILITÉ	3
QUI SOMMES-NOUS?.....	4
NOTRE MISSION.....	5
NOTRE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION	6
NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS RÉSIDENTS.....	7
NOTRE VISION ET NOS DÉFIS.....	8
NOS VALEURS	9
NOTRE CHARTE DES DROITS.....	10
ÉQUIPE DE GESTION AU 31 MARS 2021	11
ORGANIGRAMME	12
NOTRE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES SERVICES.....	13
CONSEIL D'ADMINISTRATION	14
COMITÉS INTERNES.....	15
COMMISSAIRE LOCALE AUX PLAINTES ET À LA QUALITÉ DES SERVICES AU 31 MARS 2021	20
L'AGRÉMENT.....	21
TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN STRATÉGIQUE	23
ACTIVITÉS 2020-2021	27
RÉSIDENTS 2020-2021	28
ÉQUIPE INTERDISCIPLINAIRE 2020-2021	29
ÉVÉNEMENTS 2020-2021	30
TYPES DE CONTENTION.....	36
PRÉVENTION DES INFECTIONS SOINS DE FIN DE VIE	37
RESSOURCES HUMAINES AU 31 MARS 2021	38
RESSOURCES FINANCIÈRES AU 31 MARS 2021	40
RAPPORT FINANCIER AU 31 MARS 2021	41
ASSOCIATION DES BÉNÉVOLES AU 31 MARS 2021	43
LA FONDATION DU CENTRE D'HÉBERGEMENT ST-JEAN-EUDES AU 31 MARS 2021	44
ANNEXE : CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS.....	45

Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte, et ce, sans préjudice pour la forme féminine.

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

La fin de l'année financière est une occasion privilégiée de dresser le bilan de l'ensemble de nos actions et de nos activités, de vérifier si nos objectifs ont été atteints et surtout si on a été en mesure de répondre adéquatement aux attentes de nos résidents. C'est le premier constat qui nous vient à l'esprit lorsque l'on aborde le bilan de l'année qui vient de se terminer. Les données qui s'en dégagent concernent particulièrement l'offre de service auprès de nos résidents.

Depuis mars 2020, soit depuis 16 mois, nos vies ont basculé et notre quotidien s'est ajusté. Malgré la pandémie, nous avons continué d'offrir une qualité de soins et de services où les résidents sont au cœur de notre préoccupation.

Nous priorisons la sécurité et la protection de nos personnes hébergées et restons centrés sur la constante évolution de nos services pour répondre aux besoins actuels et futurs de notre clientèle.

Des canaux de communication avec des technologies novatrices (Infolettre, Face Time, Facebook, Messenger) ont permis aux résidents d'avoir un lien soutenu avec leurs proches et leurs familles tout au long de la dernière année. Ces technologies font maintenant partie de notre façon de communiquer et d'informer les gens intéressés à notre Milieu de vie.

De plus, nous sommes soucieux d'être à l'écoute de nos résidents et constamment réceptifs aux commentaires des familles qui peuvent collaborer à faire de notre milieu, un Milieu de vie où il fait bon vivre.

Dans notre organisation, les nouveaux comportements pour la prévention et le contrôle des infections sont soutenus et resteront dans nos habitudes pour encore un bon moment soit le lavage des mains, la distanciation sociale et le port du masque. Le respect de ces pratiques est exigé à toutes les personnes qui fréquentent nos deux sites : les familles, les bénévoles, les membres du personnel et tout visiteur.

Avec la vaccination qui a débuté en décembre 2020, il y a de l'espoir et les résultats sont très encourageants. Les visites ministérielles ont été remplacées par des visites ponctuelles de vigie par le ministère de la Santé et des Services sociaux et par les équipes de Prévention et contrôle des infections.

La dernière année a été ponctuée de plusieurs défis, mentionnons notamment la pénurie de main d'œuvre plus sévère. Nous sommes toujours incités à faire preuve d'imagination pour faire face aux réalités d'aujourd'hui.



Nous confirmons pour les prochaines années les orientations stratégiques que nous avons privilégiées pour les années 2015-2020 et adaptées pour 2020-2021, soient :

Orientation stratégique 1 : Consolider l'approche Milieu de vie;


Orientation stratégique 2 : Privilégier le maintien de l'autonomie des personnes hébergées;

Orientation stratégique 3 : Dispenser des soins et des services de qualité;

Orientation stratégique 4 : Assurer la stabilité et la mobilisation du personnel;

Nous sommes en planification de la révision de notre plan stratégique 2021-2023.

Le présent rapport annuel reprend les paramètres de notre modèle d'intervention clinique et le programme d'activités auquel participent les personnes hébergées au CHSJE inc. Toutes nos actions sont mises en œuvre, dans les limites de notre mandat et des moyens qui nous sont accordés évidemment, pour assurer le bien-être de celles et ceux qui ont choisi d'être avec nous pour une période importante de leur vie.



Centre
d'hébergement
St-Jean-Eudes inc.

Le Centre d'hébergement
St-Jean-Eudes Inc. tient à
souligner les efforts et le
dévouement de ses
employés qui se donnent
corps et âme au bien-être
de ses résidents.

... ————— ...

La collaboration, le
respect et l'empathie des
employés permettent de
créer ce milieu de vie
dans lequel les résidents se
sentent « chez eux » !

Merçi

La direction

Nous vous invitons à regarder attentivement les résultats qui sont autant de réponses face aux attentes de nos résidents et de nous faire connaître les possibilités d'amélioration ou simplement les meilleures façons d'améliorer le bien-être des personnes qui sont sous notre responsabilité. La participation aux différents comités en place sont autant d'occasions pour alimenter une saine discussion concernant l'amélioration de la qualité de nos services.

Nous avons le grand privilège de travailler avec toutes celles et tous ceux qui quotidiennement sont présents pour exercer leurs fonctions et leurs tâches. Que ce soit notre dévoué personnel, nos bénévoles, les différents intervenants, les familles, soyez remerciés et acceptez la reconnaissance de celles et ceux qui bénéficient de votre talent et de vos efforts afin de réaliser notre engagement.

Il me fait plaisir de déposer le Rapport annuel de gestion 2020-2021.

Nicolas Labrèche
Directeur général
Président du Conseil d'administration

DÉCLARATION DE FIABILITÉ

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité.

Tout au long de l'exercice, des systèmes d'information et des mesures de contrôles fiables ont été maintenus de manière à assurer la réalisation des objectifs de la mission dévolue par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Un examen sur le caractère plausible et sur la cohérence de l'information présentée dans ce rapport a été fait.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion de l'exercice 2020-2021 du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. :

- ❖ décrivent fidèlement la mission, les mandats, les responsabilités, les activités et les orientations stratégiques de l'établissement;
- ❖ exposent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats obtenus;
- ❖ présentent des données exactes et fiables.

Je déclare donc qu'à ma connaissance les données contenues dans ce rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2021.

Nicolas Labrèche
Directeur général
Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.

QUI SOMMES-NOUS?

Le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. (CHSJE inc.) est un CHSLD privé conventionné régi par la Loi de la santé et des services sociaux et travaille en partenariat avec les différentes instances du réseau de la santé et des services sociaux.

Deux installations font partie de l'organisation CHSJE inc.

Ces deux installations poursuivent et maintiennent un véritable Milieu de vie en s'appuyant sur la base des orientations et des valeurs qui ont prévalu lors de la création du CHSJE inc., c'est-à-dire que la personne en hébergement est au cœur de nos préoccupations et de toutes nos actions.

En juillet 1990, le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes, situé au 6000, 3^e Avenue Ouest à Charlesbourg, intégrait les centres d'hébergement de madame Clémence Boucher et connaît un important développement et gère aujourd'hui 150 lits.

Le Centre d'hébergement d'Assise a pignon sur rue au 45, rue Leclerc à Limoilou et offre 100 lits pour les clientèles en attente d'hébergement suite à la décision de la Régie régionale d'offrir des alternatives au désencombrement des urgences de la région de la Capitale-Nationale.

Parce que **Vivre en Milieu de vie**, c'est permettre un environnement ouvert sur le monde qui nous entoure, retrouver non seulement les soins que notre état requiert, mais aussi une vie sociale où l'on fête quand c'est le temps de fêter, où l'on participe autant qu'il est possible aux événements, aux échanges et où l'on rencontre des gens qui ont des choses à dire et à faire.

En ce sens, l'action des bénévoles est inestimable, parce qu'ils apportent ce soin particulier d'ouvrir le Centre sur l'extérieur, sur une vie sociale plus riche et plus féconde. Leur support à l'équipe en place, leur collaboration aux activités de loisirs, aux sorties organisées, font en sorte que le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. est un vrai Milieu de vie.

Avec l'année pandémique que nous avons traversée et selon les directives des différents intervenants (MSSS, Santé publique et PCI), les bénévoles n'étaient pas admis dans les centres d'hébergement par mesures de précaution. Quelques rares activités ont été réalisées lors de la période estivale 2020. Les bénévoles étaient tenus au respect des règles sanitaires. Aucune activité ni statistique de bénévolat n'apparaissent dans ce rapport.

Défi permanent

Nous assurer de notre développement en maintenant la qualité de notre Milieu de vie et de notre vie au travail

Nous engager dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de faire de nos acquis des leviers pour la réalisation de notre mission

NOTRE MISSION

*Créer, à même nos ressources, un Milieu de vie
dont la résidente ou le résident
est la cible au cœur de nos actions*

*et est reconnu comme un membre à part entière
de la communauté*

du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.

La mission, quelle qu'elle soit, ne peut être concrète sans l'engagement de tous et chacun qui travaillent auprès des résidents.

L'accomplissement de la mission ne pourrait être ce qu'elle est sans le support constant des proches des personnes hébergées ainsi que des bénévoles.

C'est aussi pourquoi l'ensemble du personnel participe par leurs actions et leur travail à l'actualisation du Milieu de vie au quotidien.

NOTRE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION

L'amélioration de la qualité de vie en établissement

Notre philosophie d'intervention vise l'amélioration de la qualité de vie en établissement. Celle-ci est un processus qui repose sur la concertation de tous les intervenants en regard des objectifs et des moyens privilégiés pour réaliser la mission de l'hébergement pour les personnes adultes et les personnes âgées.

Les activités de prévention et de promotion de l'autonomie et de la santé, ainsi que les traitements et les programmes de réadaptation, de réactivation et de resocialisation doivent permettre au résident de maintenir ou d'améliorer sa condition physique, sociale et mentale, ainsi que son autonomie dans la société. Ces actions doivent être effectuées dans le respect de son intimité, de sa liberté de choix, de la confidentialité et de son droit à l'information.

Notre mandat est aussi d'assurer des soins de qualité, personnalisés et en continuité. Le résident est perçu dans sa totalité spirituelle et biologique de même que dans sa dimension psychologique, sociale et culturelle.

L'équipe interdisciplinaire, le résident et les proches collaborent étroitement à la réalisation et à l'actualisation du plan de soins individualisés.

La mise en place de l'intervenant accompagnateur est également un moyen pour répondre aux besoins des résidents.

Le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. propose un environnement social sécurisant qui ressemble le plus possible au milieu naturel où la personne en hébergement a évolué.

Un Milieu de vie de qualité fait en sorte que chaque personne puisse se sentir comme si elle était chez elle :

- ❖ En respectant son autonomie
- ❖ En s'engageant dans des activités significatives
- ❖ En vivant dans une chambre privée, en présence d'objets personnels significatifs et avec des accès à des espaces communs.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS RÉSIDENTS

Offrir des services de qualité

Donner un véritable Milieu de Vie

Établir un plan d'intervention
individualisé et en assurer le suivi

Promouvoir les droits et les intérêts des
personnes hébergées

Maintenir un haut niveau de compétence au
sein de notre personnel

DÉFI PERMANENT

- ❖ Nous assurer de notre développement en maintenant la qualité de notre Milieu de vie de notre vie au travail
- ❖ Nous engager dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de faire de nos acquis des leviers pour la réalisation de notre mission

Le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. favorise un Milieu de vie de qualité en adoptant un mode de gestion qui permet à toutes les personnes concernées (personnes hébergées, proches, personnel, gestionnaires) la possibilité d'avoir une influence sur les différents aspects touchant la réalisation de notre mission.

NOTRE VISION ET NOS DÉFIS

La vision dans le cadre du mandat ministériel

Mettre en place une organisation qui :

- ❖ reconnaît les droits des résidents;
- ❖ leur donne les moyens de se faire entendre;
- ❖ tient compte de leurs besoins et de leurs attentes;
- ❖ maintient des relations harmonieuses avec les résidents et leurs proches;
- ❖ développe des bonnes pratiques professionnelles.

Et aussi, une organisation qui :

- ❖ est à l'écoute de ses partenaires (CIUSSS, CHU et autres);
- ❖ se donne les moyens de mesurer la qualité de ses services et de les améliorer continuellement;
- ❖ est soucieuse de l'éthique des intervenants;
- ❖ est soucieuse de la qualité de son Milieu de vie;
- ❖ se préoccupe de la qualité de vie au travail des personnes qui oeuvrent au centre.

*Créer un Milieu de vie qui se rapproche le plus possible
de la maison et le moins possible de l'hôpital.*

NOS VALEURS

Au-delà du Code d'éthique et de la Charte des droits, l'équipe du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. adhère dans sa pratique quotidienne à un ensemble de valeurs qui guident nos actions et qui particularisent nos gestes et notre manière d'être et d'agir.

Donner le sens au travail dans un contexte :

De respect

Une attitude qui fait considérer les individus ayant besoin d'aide comme des personnes et non comme des problèmes. La personne qui manifeste du respect croit en l'importance, en la dignité et en la valeur de chaque être humain quel que soit son comportement.

D'empathie

La capacité de comprendre une personne et voir le monde à travers ses yeux à elle. L'empathie permet de se mettre au diapason du résident et d'exprimer que l'on comprend ce qu'il ressent tout en conservant notre objectivité et nos ressources.

De Milieu de vie

L'approche « Milieu de vie » s'appuie sur la façon dont les services sont rendus en misant sur les capacités de la personne, en l'accompagnant, la stimulant à accomplir ce qu'elle peut faire seule dans le respect de son intimité et de sa dignité. Un milieu où la personne se sent « chez elle ». Le centre devient le quartier des résidents, le corridor devient leur rue et la chambre, leur maison.

D'innovation

La mise en œuvre de nouvelles méthodes dans les pratiques de l'organisation du travail et des relations professionnelles. Elle propose ainsi des réponses originales à des situations jugées insatisfaisantes susceptibles de se manifester quotidiennement.

De collaboration

Une action collective visant à coordonner les actions et services auprès des résidents et de leur entourage. Les différents membres travaillent ensemble et le groupe devient une entité à part entière, avec sa responsabilité collective.

NOTRE CHARTE DES DROITS

<p><i>Droit 1 :</i> L'INFORMATION</p> <p>La personne a le droit d'être informée de son état de santé et de bien-être, de l'existence des services, des options et des ressources disponibles au Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.</p>	<p><i>Droit 2 :</i> LES SOINS ET LES SERVICES DE FAÇON ÉQUITABLE ET SÉCURITAIRE</p> <p>Le Centre doit accorder aux résidents la même sollicitude, les mêmes égards et le même respect que l'on souhaite pour nous-mêmes et les nôtres placés dans une situation similaire.</p>
<p><i>Droit 3 : LA CONFIDENTIALITÉ</i></p> <p>Le personnel doit communiquer les informations concernant un résident en respectant les modalités d'accès et les limites liées à la confidentialité et à la protection de la vie privée.</p>	
<p><i>Droit 4 :</i> LE RESPECT, LA DIGNITÉ ET LA BIENVEILLANCE</p> <p>Le personnel doit faire preuve de politesse, d'humanisme et de bienveillance envers les résidents, respecter leur intimité et leur pudeur et faire preuve de réserve et de délicatesse au cours de la prestation de soins et de services.</p>	<p><i>Droit 5 :</i> LE CONSENTEMENT AUX SOINS ET AUX SERVICES</p> <p>Le Centre se doit d'encourager et de favoriser la participation du résident, et en impliquant les proches, aux décisions et interventions qui le concernent en tenant compte de ses besoins, de ses opinions et de ses choix.</p>
<p><i>Droit 6 :</i> LE RESPECT DE L'AUTONOMIE, DE L'INTÉGRITÉ ET DES BESOINS INDIVIDUELS</p> <p>La personne hébergée doit être encouragée et stimulée à actualiser son potentiel en prenant le temps d'obtenir sa collaboration et en respectant son individualité, ses forces, son rythme et ses limites.</p>	

ÉQUIPE DE GESTION AU 31 MARS 2021

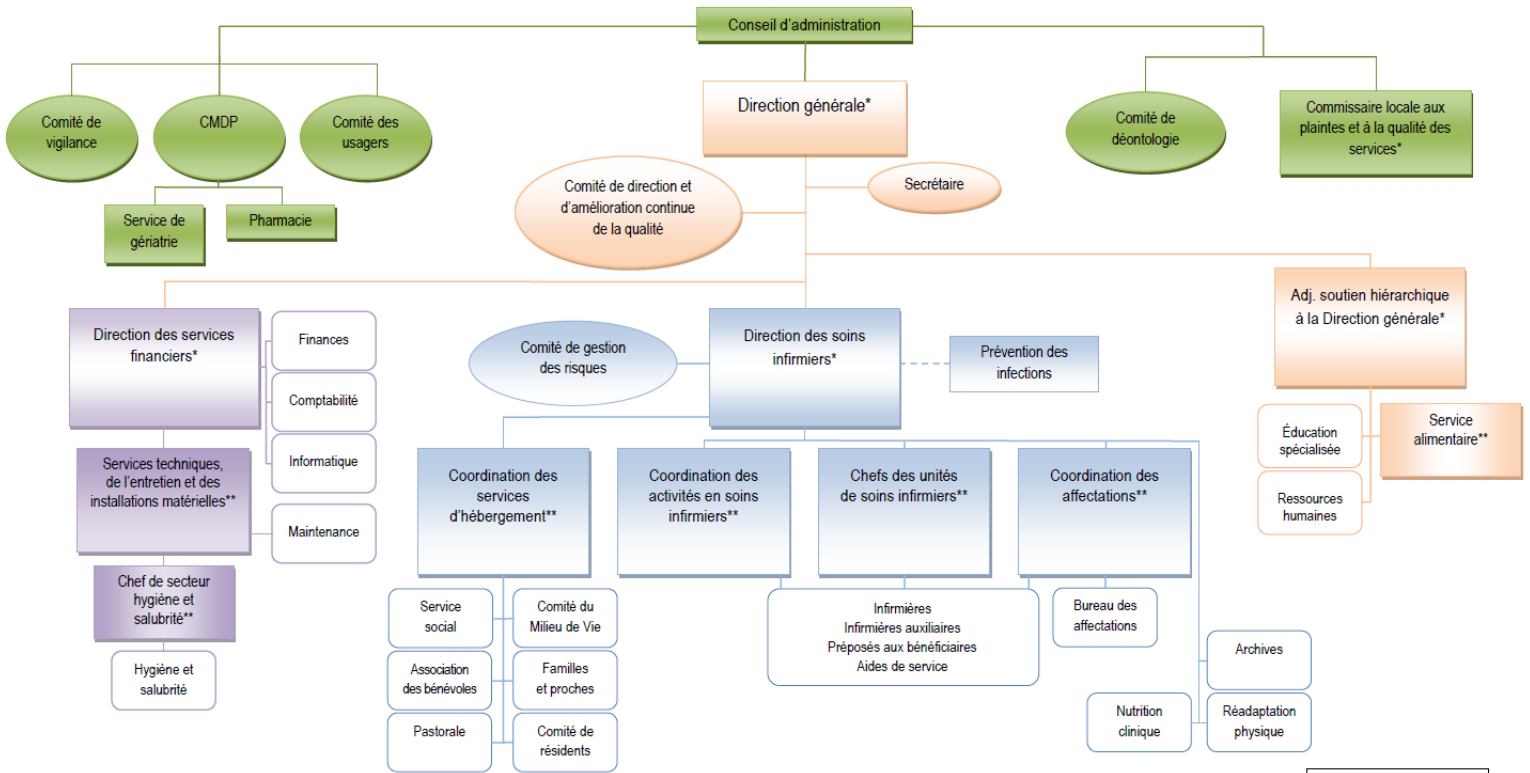
La mission, quelle qu'elle soit, ne peut être concrète sans l'engagement de tous et chacun qui travaillent auprès des résidents.

C'est aussi pourquoi l'ensemble du personnel participe par leurs actions et leur travail à l'actualisation du Milieu de vie au quotidien.

Directeur général	Nicolas Labrèche
Directrice des services financiers	Francine Grandmont
Directeur des soins infirmiers par intérim	Mario Bolduc
Adjoint soutien hiérarchique à la DG	Benoît Gauthier
Responsable des ressources humaines	Benoît Gauthier
Coordonnatrice des activités en soins infirmiers	Julie Leclerc
Coordonnateur des affectations	Jean Lortie
Coordonnatrice des services d'hébergement	Catherine Gauthier
Chef d'unité de soins infirmiers	Nadine Labadie
Chef d'unité de soins infirmiers	Cynthia Lapointe
Chef du service alimentaire	Nathalie Durand
Chef des services techniques, de l'entretien et des installations matérielles	Réjean Lafleur
Chef de secteur hygiène et salubrité	Christian Lavoie
Coordonnateur de soir	Marc Tremblay
Coordonnatrice de soir	Marie-Claude Thibodeau
Coordonnatrice de nuit	Céline L'Heureux
Coordonnatrice de nuit	Gabrielle Simard

ORGANIGRAMME

ORGANIGRAMME DU CENTRE D'HÉBERGEMENT ST-JEAN-EUDES INC.



2 sites : Centre d'hébergement St-Jean-Eudes et Centre d'hébergement d'Assise
MAJ : 22 février 2021

* Cadres supérieurs
** Cadres intermédiaires

NOTRE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES SERVICES

Les mécanismes d'appréciation de la qualité

1. Rencontres et analyse des comités internes :
 - Comité de vigilance et de la qualité
 - Comité de direction et d'amélioration continue
 - Comité de gestion des risques
 - Comité de santé et sécurité au travail
 - Comité de relations de travail
2. Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP)
3. Comités des usagers (résidents)
4. Comité d'éthique clinique
5. Commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services
6. Mesures de la satisfaction des résidents
7. Suivi des indicateurs de performance
8. Les autoévaluations dans le cadre de la démarche d'agrément
9. L'accréditation d'Agrément Canada
10. Visites d'appréciation de la qualité des pratiques professionnelles (infirmiers, infirmières, infirmiers et infirmières auxiliaires, thérapeutes en réadaptation, pharmaciens, etc.)
11. Visites d'appréciation de la qualité du ministère de la Santé et des Services sociaux et le plan d'amélioration
12. Rapport du Protecteur du citoyen
13. Visites de vigie de la PCI du CIUSSSCN

Le concept de qualité est d'abord axé sur la satisfaction des besoins et des attentes du résident, en conformité avec les normes en matière de santé et de services sociaux, en s'appuyant sur les meilleures pratiques et en tenant compte des ressources disponibles. La qualité est une démarche continue qui se manifeste tant dans nos manières d'être, de faire et de rendre les services au cœur de notre mission. Les mécanismes d'amélioration de la qualité sont ainsi des porteurs de signaux sur le degré d'excellence de notre organisation.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMITÉ DE DIRECTION

Le Conseil d'administration de concert avec le comité de direction travaille étroitement ensemble dans le respect des orientations, la mission et les valeurs de notre organisation.

Tous les aspects de gestion tant organisationnels, opérationnels et activités courantes sont sous la surveillance de tous les membres du comité de direction.

Tout au long de la pandémie, le comité de direction s'est réuni tous les jours voire deux fois par jour pour faire le bilan et les suivis nécessaires à la gestion sanitaire.

Constitution du Comité de direction

Le directeur général

Le directeur des soins infirmiers

La directrice des services financiers

Le directeur des ressources humaines

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS (voir en annexe)

Le Conseil d'administration n'a pas été saisi d'aucune situation ou cas particulier relatif à des manquements en lien avec l'application du Code d'éthique et de déontologie des administrateurs.

CMDP

Le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. n'a pas de CMDP selon la composante dictée par la loi. Cependant, des rencontres entre la direction et l'équipe médicale ont été tenues afin de trouver des solutions aux différents enjeux médico-nursing du Centre. Les enjeux les plus significatifs touchent le plan de main d'œuvre médicale, la garde médicale, les ordonnances collectives, l'aide médicale à mourir et l'organisation des soins. Il faut noter également la grande disponibilité des pharmaciens pour discuter des enjeux médicamenteux. L'année 2020-2021 est sous la signature de la pandémie et tous les intervenants ont fait face à la crise et ont trouvé des solutions ensemble pour affronter ce défi collectif.

COMITÉS INTERNES

Constitution

Lucie Lépine, présidente

Claire Lépine, vice-présidente

Geneviève Gagnon, secrétaire-trésorière

NOS RÉALISATIONS

- ❖ Campagne de sensibilisation sur le droit d'être accompagné, assisté et d'être représenté
- ❖ Calendrier 2021 du comité de résidents « Le respect de nos droits et de nos responsabilités C'EST IMPORTANT! »
- ❖ Le journal *La voix des résidents*
- ❖ Info-Comité sur divers sujets avec formulaires de communication
- ❖ Accueil de nouveaux résidents
- ❖ Position du comité sur la reprise de la visite des proches aidants
- ❖ Sondage sur la température des chambres au CHDA
- ❖ Échanges continus avec les résidents du CHSJE et du CHDA

COMITÉ DE RÉSIDENTS

C'est avec plaisir que je vous présente, au nom des membres du comité de résidents, notre rapport d'activités pour l'année se terminant le 31 mars 2021.

Dans notre rapport de l'année dernière, je soulignais que l'année 2020-2021 serait une année de défi en raison de la pandémie. Ce fut effectivement le cas et pour une durée plus longue que je le croyais.

Nous avons dû trouver des moyens de communication, afin de continuer de veiller au respect des droits des résidents malgré les interdictions de rencontre.

Je veux souligner l'engagement des membres du comité qui ont à cœur le bien-être des résidents du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes et grâce à qui nous avons pu maintenir certaines activités.

Je tiens aussi à remercier M^{me} Lucille Robitaille qui a quitté le comité au cours de l'année.

Nous sommes en contact avec la direction du Centre afin d'être informés de la situation épidémiologique du Centre.

Je vous invite à parcourir les pages de ce document pour y découvrir le détail de ces activités réalisées au cours de l'année.

Lucie Lépine, présidente

Le rapport annuel complet du comité de résidents est disponible à l'adresse suivante : www.chsje.com.

COMITÉ D'ÉTHIQUE CLINIQUE

Le comité multidisciplinaire d'éthique clinique dont le mandat est axé sur l'échange, la réflexion et l'émission de recommandations relativement à des questions d'ordre éthique et qui sont liées à un épisode de soins précis, au Milieu de vie ou à des questions plus générales qui se posent dans un contexte de soins. Le comité a une représentation multidisciplinaire à qui se sont adjointes une juriste spécialisée en droit de la santé et une consultante en éthique.

Les trois volets du mandat du comité d'éthique clinique sont la consultation éthique, l'élaboration de lignes directrices et la sensibilisation du milieu à l'éthique.

Les discussions éthiques sont basées sur les valeurs pour guider la réflexion. Les valeurs sont l'autonomie de la personne, le caractère sacré de la vie versus la qualité de vie, la bienfaisance et la dignité humaine.

L'objectif est de guider les intervenants dans leurs prises de décision. Le comité émet des recommandations consultatives. L'équipe traitante est la seule responsable de la décision éthique finale.

Constitution

Le directeur des soins infirmiers

Une assistant au supérieur immédiat

Une travailleuse sociale

Un représentant du comité de résidents

Une consultante en éthique

Un juriste spécialisé en droit de la santé

Un médecin sur invitation

En raison de la pandémie, le comité est en pause et espère reprendre ses activités dans les meilleurs délais.

Vous pouvez contacter les membres du comité et toute demande est traitée de façon confidentielle.

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Ce comité a pour mandat d'analyser à partir de situations concrètes les risques d'accidents ou d'incidents et de rechercher les moyens pour assurer la sécurité des personnes hébergées. Les rapports trimestriels de la gestion des risques servent de canevas de discussion aux échanges entre les membres du comité provenant de divers titres d'emploi.

Le comité de gestion des risques a émis des recommandations à la direction générale, en cours d'année, afin d'assurer le processus d'amélioration continue de la qualité.

Retenons, par exemple, les orientations concernant la Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité.

Tout au long de cette année particulière de pandémie, le comité a soutenu le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. dans l'application des protocoles et des procédures pour respecter les règles exigées par les différents intervenants : MSSS, Santé publique et PCI.

Constitution

Le directeur général

Le directeur des soins infirmiers

Le coordonnateur des affectations

La commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services

Un représentant du comité de résidents

Un représentant des infirmières

Un représentant des préposés aux bénéficiaires

Un thérapeute en réadaptation physique

Un technicien en éducation spécialisée

Un représentant des ressources humaines

L'utilisation des caméras dans les chambres des résidents et la politique qui en découle créent un certain malaise et pose la question de confiance entre les résidents et le personnel de même que la qualité des relations entre les uns et les autres.

Un autre thème que l'on aura retenu et sur lequel on devra revenir, l'absentéisme qui nous renvoie aussi à la question de l'éthique individuelle et aussi à notre processus de dotation. Le problème est d'autant plus aigu que l'on est confronté à une importante pénurie de main d'œuvre. De quelle façon doit-on s'outiller pour répondre à nos besoins et protéger l'intégrité et la qualité de nos services?

COMITÉ DE VIGILANCE ET DE LA QUALITÉ

L'article 181.0.1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS) qui prévoit la mise sur pied du comité de vigilance et de la qualité, témoigne de l'importance accordée à la composante qualité des services dans le respect des droits individuels et collectifs et s'inscrit dans la logique d'une participation accrue des résidents et d'un meilleur suivi des services dispensés à la population.

Réunis en comité, les administrateurs ont pour mandat d'assurer le suivi des recommandations relatives à la qualité des services transmis par diverses instances de l'établissement dans l'exercice de leurs fonctions. Le comité siège une fois par année.

Constitution

Le directeur général
Le directeur des soins infirmiers
Le conseiller à la direction générale
La commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Le comité se veut une table de discussion sur les diverses problématiques qui se présentent sur l'organisation du travail, la gestion du travail et le temps de travail. Compte tenu de la disponibilité des membres, il est appelé à se transformer à certaines occasions en comité de santé et sécurité au travail.

Constitution

Le directeur des ressources humaines
Un conseiller aux ressources humaines
Les représentants syndicaux

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Analyser l'état de situation de l'établissement en matière de santé et de sécurité
- Proposer des priorités d'action et un ensemble d'activités à inscrire au plan d'action
- Établir pour tout le personnel le programme de formation et d'information en santé et en sécurité.

Comité paritaire

Un conseiller aux ressources humaines
Un agent de gestion de personnel
Deux représentants du personnel

COMITÉ MILIEU DE VIE

Le comité Milieu de vie a maintenu ses activités malgré la pandémie. Ce comité a pour mandat de favoriser et de maintenir un Milieu de vie où le résident se sent respecté, de mettre de l'avant des actions adaptées et personnalisées pour nos résidents hébergés et mettre en œuvre divers projets contribuant à l'amélioration tant des services que de son environnement.

Le comité a tenu deux rencontres où les échanges fructueux ont eu lieu pour améliorer notre Milieu de vie afin qu'il réponde davantage au principe de vivre comme à la maison.

Plusieurs projets sont en voie de réalisation mais la pandémie et les consignes ministérielles nous ont obligés à les mettre de côté. Parmi ses projets, le comité visait une augmentation des activités sociales, l'embellissement de l'environnement intérieur et extérieur, une révision de l'accueil, etc. Tous ces projets sont en mode pause et nous espérons les voir se réaliser dans les plus brefs délais.

Constitution

- Un représentant de l'entretien ménager*
- Un représentant des services alimentaires*
- Un représentant des préposés aux bénéficiaires*
- Un représentant du personnel cadre et responsable du comité*
- Un représentant du comité de résidents*
- Un thérapeute en réadaptation physique*
- Un technicien en éducation spécialisée*
- Un représentant des familles*
- Un représentant des soins infirmiers*
- Le directeur des soins infirmiers sur invitation*

COMMISSAIRE LOCALE AUX PLAINTES ET À LA QUALITÉ DES SERVICES AU 31 MARS 2021

La sécurité et la qualité des soins et des services	
Les mesures mises en place par l'établissement ou son comité de vigilance et de la qualité à la suite des recommandations formulées par les instances suivantes :	
Commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services	<p>Aperçu des thématiques abordées par les recommandations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation du milieu et ressources matérielles • Relations interpersonnelles • Soins et services dispensés • Maltraitance potentielle
	<p>Résumé ou exemples des mesures mises en place pour donner suite aux recommandations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervention afin de s'assurer que les résidents puissent faire eux-mêmes leur choix de menus • Intervention concernant l'attitude à adopter envers les résidents • Ajustement de l'horaire afin de mieux répondre aux besoins d'un résident • Présence accrue d'un agent de sécurité et aide de service • Révision de la formation de déplacement sécurité des résidents pour un intervenant • Rappel de l'obligation de suivre les pictogrammes en place dans la chambre des résidents • Rappel aux intervenants de toujours informer les résidents lorsqu'il y a un changement dans les soins et services dispensés • Intervention auprès des intervenants pour améliorer la complétion des rapports d'incident ou d'accident • Évaluation non annoncée concernant les consignes de lavage de main • Mise à jour d'un plan thérapeutique infirmier • Rappel aux préposés de signifier au personnel infirmier tout signe ou symptôme anormaux ou inhabituels • Deux (2) demandes d'homologation de mandat en cas d'incapacité • Une (1) demande de régime de protection
Protecteur du citoyen	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune recommandation du Protecteur du citoyen.
Coroner et Ordres professionnels, enquêtes administratives, inspections, etc. : Aucune recommandation formulée	

L'examen des plaintes et la promotion des droits

Le rapport annuel sur l'application de la procédure d'examen des plaintes et l'amélioration de la qualité des services peut être consulté sur le site internet du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. à l'adresse www.chsje.com.

Nicole Lachance
Commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services

L'AGRÉMENT

Visite d'agrément Canada : Du 4 au 7 octobre 2021

Les travaux en vue de la visite d'agrément 2021 ont débuté en janvier 2020. Les sondages sur « La qualité de vie au travail », « L'expérience vécue par la personne hébergée » et « C'est mon opinion » ont été répondus à l'hiver 2020. La pandémie nous a obligé à mettre sur pause tous les préparatifs en lien avec la visite. Différents plans d'action ont été réactivés à l'automne 2020. Les équipes de travail ont à cœur l'amélioration continue de la qualité de soins et services et nous faisons tout en notre pouvoir pour maintenir et assurer la sécurité de nos résidents.

Sommaire
Rapport d'agrément



ACCREDITATION
AGRÉMENT
CANADA
Qmentum

Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.

Agréé

octobre, 2017 à 2021

Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. satisfait aux exigences du Programme d'agrément Qmentum et fait preuve d'engagement à l'égard de l'amélioration de la qualité. Il sera agréé jusqu'en octobre 2021 pourvu que les exigences du programme continuent d'être respectées.

Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. participe au programme Qmentum d'Agrément Canada. Le programme Qmentum aide les organismes à renforcer leurs activités d'amélioration de la qualité en cernant leurs points forts et les possibilités d'amélioration.

Pour les organismes agréés par Agrément Canada, l'agrément constitue une source de fierté et contribue à mettre en place une culture de qualité et de sécurité solide et durable.

Agrément Canada félicite Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. de ses efforts soutenus en vue d'intégrer le processus d'agrément à ses activités pour améliorer la qualité et la sécurité de ses programmes et services.

Agrément Canada

Nous sommes un organisme indépendant, sans but lucratif et entièrement canadien. Depuis plus de 55 ans, nous avons établi des normes pancanadiennes et fait connaître des pratiques exemplaires de partout dans le monde dans le but de continuer à hausser la barre en matière de qualité des soins de santé.

En tant que chef de file dans le domaine de l'agrément des soins de santé au Canada, Agrément Canada accorde l'agrément à quelque 1 100 organismes de soins de santé et de services sociaux au Canada et dans le monde entier.

Agrément Canada est à son tour agréé par la Société internationale pour la qualité des soins de santé (ISQua) www.isqua.org, un gage concret que nos programmes respectent des normes internationales.

Pour en savoir davantage sur nos activités, veuillez consulter notre site Web à l'adresse www.accreditation.ca.



Le 16 avril 2018

Monsieur Nicolas Labrèche
Directeur général par intérim
Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.
600, 3^e avenue Ouest
Charlesbourg (Québec) G1H 1V5

Monsieur,

Le Comité d'approbation du type d'agrément a revu les preuves soumises par le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. en guise de suivi à la récente décision relative à l'agrément de votre organisme.

Nous vous remercions de l'engagement et de la détermination dont votre organisme a fait preuve à l'égard de l'amélioration continue de la qualité. Nous félicitons votre direction, votre personnel ainsi que les membres de votre équipe d'agrément pour leur engagement à l'égard de la prestation de services de santé sécuritaires et de qualité.

Nous sommes heureux de confirmer que vous avez respecté la majorité des exigences de suivi transmises le 16 mars 2018. Votre plan d'amélioration de la qualité du rendement a été mis à jour de manière à démontrer votre conformité aux exigences qui ont fait l'objet d'une évaluation.

Cependant, depuis votre dernière visite d'agrément du mois d'octobre 2017, les exigences suivantes demeurent non conformes :

Leadership 9.8.4-Un suivi, lequel est consigné, est effectué en ce qui concerne les enquêtes relatives à des incidents et à des problèmes impliquant les appareils et instruments médicaux, l'équipement et la technologie.

Conseil : L'organisme doit confirmer que le suivi et l'application des correctifs sont mis en place tel que décrit.

Leadership - 11.2 La protection de la vie privée et la confidentialité des renseignements sur les usagers sont assurées, conformément aux lois applicables.

Conseil : L'organisme est encouragé à continuer ses efforts pour la protection de la vie privée et la confidentialité des renseignements sur les usagers. L'organisme est aussi encouragé à explorer des solutions temporaires pour limiter l'accès aux dossiers des résidents.

Leadership 15.6.3-Les personnes responsables de diriger et d'appuyer le processus de divulgation reçoivent de la formation sur la divulgation.

Conseil : L'organisme doit s'assurer que la formation sur la divulgation a eu lieu tel que mentionné, ainsi que la révision de la politique.

1150, chemin Cyrville Road, Ottawa, Ontario K1J 7S9 Canada
Tel/Tél. : 613-738-3800; 800-814-7769 Fax/Télééc. : 613-738-7755; 800-811-7088
accreditation.ca

... / 2

Leadership (6.1), (12.1), (15.1.2), (15.1.4), (15.4.7), (15.6.2), (15.10.2), (15.10.3), (16.1)*

*Vous devez soumettre des preuves que pour ces critères. Il est important de noter que les preuves décrivant votre conformité doivent être transmises au moyen du plan d'amélioration de la qualité du rendement d'ici le 16 septembre 2018.

En ce qui a trait aux autres critères mentionnés ci-dessus, bien que vous ne soyez pas tenu de nous fournir d'autres preuves de conformité, la mise en œuvre de ces processus sera un des éléments importants qui figurera, le cas échéant, dans votre horaire de visite d'agrément.

Si vous avez des questions ou souhaitez discuter de l'horaire de votre prochaine visite d'agrément, n'hésitez pas à communiquer avec Aurore Ware, gestionnaire de programme, au 1-800-814-7769, poste 358.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Julie Langlois, RN, PhD
Présidente du Comité d'approbation du type d'agrément

c.c. : Monsieur Valois Malenfant, conseiller à la direction générale



Le 19 septembre 2018

Monsieur Nicolas Labrèche
Directeur général par intérim
Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.
600, 3^e avenue Ouest
Charlesbourg (Québec) G1H 1V5

Monsieur,

Le Comité d'approbation du type d'agrément a revu les preuves soumises par le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. en guise de suivi à la récente décision relative à l'agrément de votre organisme.

À la suite de cet examen, nous sommes heureux de vous informer que vous avez respecté les exigences en matière de suivi. Votre plan d'amélioration de la qualité du rendement a été mis à jour de manière à démontrer votre conformité aux exigences qui ont fait l'objet d'une évaluation.

Nous vous félicitons de cette réalisation qui démontre l'engagement et la détermination dont votre organisme a fait preuve à l'égard de l'amélioration continue de la qualité. Nous félicitons aussi votre direction, votre personnel ainsi que les membres de votre équipe d'agrément pour les efforts déployés et leur engagement à l'égard de la prestation de services de santé sécuritaires et de qualité.

Cependant, depuis votre dernière visite d'agrément du mois d'octobre 2017, l'exigence suivante demeure non conforme :

6.1 - Des plans opérationnels sont élaborés dans le but de réaliser le plan stratégique pour atteindre les buts et les objectifs, ainsi que pour orienter les activités quotidiennes.

Conseil : Vous êtes sur la bonne piste. Vous avez énuméré des buts et des objectifs pour réaliser votre plan stratégique. La prochaine étape est de les incorporer dans un plan opérationnel.

Bien que vous ne soyez pas tenu de nous fournir d'autres preuves de conformité, la mise en œuvre de ces processus sera un des éléments importants qui figurera, le cas échéant, dans votre horaire de visite d'agrément.

1150, chemin Cyrville Road, Ottawa, Ontario K1J 7S9 Canada
Tel/Tél. : 613-738-3800; 800-814-7769 Fax/Télééc. : 613-738-7755; 800-811-7088
accreditation.ca

... / 2

Si vous avez des questions ou souhaitez discuter de l'horaire de votre prochaine visite d'agrément, n'hésitez pas à communiquer avec Cyrille Ernst, conseiller en agrément au 1-800-814-7769, poste 270.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Julie Langlois, RN, PhD
Présidente du Comité d'approbation du type d'agrément

c.c. : Monsieur Valois Malenfant, conseiller à la direction générale

TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN STRATÉGIQUE

PLAN STRATÉGIQUE 2018-2020¹ reconduit en 2021

Orientation stratégique 1 : Consolider l'approche Milieu de Vie			
Objectifs opérationnels	Plan d'action	Indicateurs	Résultats obtenus et commentaires
La personne hébergée a droit à un Milieu de Vie de qualité où on lui prodigue des soins et des services selon ses besoins et ses attentes.	<p>Définir une organisation centrée en priorité sur les besoins et les attentes des résidentes et des résidents :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pallier à la pénurie de main d'œuvre (comment s'adapter, entre autres, aux problèmes de pénurie) ○ Revoir notre organisation du travail vs les titres d'emploi ○ Revoir le plan d'orientation des nouveaux employés en tenant compte des nouvelles réalités du monde du travail ○ Redéfinir notre offre de service <p>Mise en place du Comité Milieu de Vie (CMV), comité de résidents et Comité d'éthique</p> <p>Développement de projets d'aménagement dans les unités (salle d'eau, passage, terrasse)</p>	<p>Participation des personnes d'intérêt au Comité Milieu de Vie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recrutement ○ Représentation <p>PDRH :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Dépenses budgétaires ○ Offre de formation ○ Inscriptions et suivis <p>Formation des cadres</p> <p>Trois rencontres du CMV et deux projets d'importance</p> <p>Aménagement des espaces de vie</p>	<p>Nouveau Guide d'accueil</p> <p>Guide de référence : Rôles et responsabilités « Comité Milieu de Vie »</p> <p>Nouveaux modèles d'organisation du travail</p> <p>Aménagement de deux nouvelles salles d'eau</p>
Toute personne hébergée a droit à un Milieu de Vie qui respecte son identité, sa dignité, son intimité, et qui assure sa sécurité et son confort, qui lui permette de donner un sens à sa vie et d'exercer sa capacité d'autodétermination.	<p>Prendre en compte les habitudes de vie dans le cadre d'un projet personnalisé</p> <p>Organiser le support pour les activités de la vie quotidienne, identifier les attentes en matière d'activités personnelles, de gestion et d'usage de son environnement</p> <p>Évaluer les pratiques sur le droit à l'intimité</p> <p>Présenter les nouvelles politiques en vigueur concernant la consommation de substances illicites, le cannabis, pour contrer la violence au travail et le harcèlement, l'utilisation des médias sociaux</p> <p>Aménager de petits espaces favorisant les rencontres, la détente, le jeu</p> <p>Priorisation des éléments de sécurité pour le volet des soins infirmiers</p>	<p>Grille d'évaluation des capacités</p> <p>N. d'équipe interdisciplinaire</p> <p>N. plan d'intervention interdisciplinaire</p> <p>Mise en exercice de moyens d'information direct et indirect</p> <p>Définir un contrat de séjour et le projet personnalisé</p> <p>Définir des points de vigilance et d'évaluation</p>	<p>Validation de la compréhension des informations transmises lors de l'accueil</p> <p>Tableau d'affichage</p> <p>Sondage éclair sur les services alimentaires</p> <p>Les valeurs et l'engagement sont connus et partagés par les résidentes et les résidents, l'ensemble du personnel et les partenaires (sondage éclair).</p> <p>Enquête de satisfaction (1/4 ans)</p> <p>Validation de la compréhension et le respect des différentes politiques administratives via les statistiques RH</p>

¹ Tableau adapté du Plan stratégique 2015-2020

Orientation stratégique 1 : Consolider l'approche Milieu de Vie

<p>Un Milieu de Vie qui se vit au quotidien et qui favorise la vie sociale.</p>	<p>Le CHSJE dispose de pratiques organisationnelles, administratives et professionnelles structurantes contribuant à favoriser un Milieu de Vie de qualité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Programmes d'activités de loisirs ○ Calendriers des différentes Fêtes ○ Participation des familles et des proches ○ Révision du Guide d'accueil <p>Mettre en place le rôle de l'intervenant accompagnateur</p>	<p>Identifier quantitativement et qualitativement les pratiques organisationnelles novatrices mises en place et la mesure d'impact sur l'organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ RH ○ Clinique ○ Activités de socialisation et participation des résidentes et des résidents ○ Guide d'accueil et pochettes d'information <p>N. d'intervenants accompagnateurs</p>	<p>Plus grande présence des familles au quotidien</p> <p>Distribution du nouveau Guide d'accueil à toutes les personnes hébergées, les familles et les proches</p> <p>Distribution des documents concernant les orientations, la mission, la Vision et les Valeurs de l'organisation</p> <p>Mesure de l'impact de la pénurie de main d'œuvre sur le programme d'activités et l'offre de services</p>
---	--	--	--

Orientation stratégique 2 : Privilégier le maintien de l'autonomie des personnes hébergées

Objectifs opérationnels	Plan d'action	Indicateurs	Résultats obtenus et commentaires
<p>Tenir compte des caractéristiques, des besoins et des attentes des résidentes et des résidents</p>	<p>Élaborer un plan d'aménagement des espaces communs pour mieux rendre manifeste la notion de Milieu de Vie</p> <p>Améliorer les espaces de circulation extérieurs pour mieux profiter des jardins et des terrains</p>	<p>Élaboration du Plan d'aménagement des espaces communs</p> <p>Développer dans le cadre des projets de rénovations mineures du MSSS, des aménagements visant l'amélioration du Milieu de Vie</p>	<p>Dépôt de projets mineurs</p> <p>Réfection des salles d'eau</p>
<p>Revoir périodiquement le programme d'activités et l'adapter, s'il y a lieu, aux différents quarts de travail (soir et fin de semaine) et aux espaces de vie commune</p> <p>Présentation des orientations organisationnelles à l'ensemble des intervenants, aux résidentes et aux résidents, aux familles et aux proches</p> <p>Diffusion des grands objectifs stratégiques (tableau d'affichage, dépliants)</p>	<p>Revoir périodiquement le programme d'activités et l'adapter, s'il y a lieu, aux différents quarts de travail (soir et fin de semaine) et aux espaces de vie commune</p> <p>Présentation des orientations organisationnelles à l'ensemble des intervenants, aux résidentes et aux résidents, aux familles et aux proches</p> <p>Diffusion des grands objectifs stratégiques (tableau d'affichage, dépliants)</p>	<p>Calendrier des activités selon les horaires, les unités et les périodes</p> <p>N. et définition des activités selon les profils des résidentes et des résidents</p> <p>N. de participants aux activités</p> <p>Plan de communication</p>	<p>Taux de satisfaction</p> <p>Sondage d'évaluation en cours</p>
<p>Embauche d'une nutritionniste</p> <p>Revoir périodiquement les menus</p>	<p>Embauche d'une nutritionniste</p> <p>Revoir périodiquement les menus</p>	<p>Compléter les sondages de satisfaction aux six mois</p>	<p>Taux de satisfaction des résidentes et des résidents et de leurs familles/proches (dépliants explicatifs)</p> <p>Nutritionniste et deux techniciennes en nutrition en poste</p>

Orientation stratégique 2 : Privilégier le maintien de l'autonomie des personnes hébergées

	<p>Impliquer les mécanismes consultatifs des résidentes et des résidents dans la planification, l'organisation et l'évaluation des services offerts</p> <p>Valider le mécanisme pour exprimer la satisfaction sur la qualité des services</p>	<p>Enquêtes de satisfaction périodiques sur différents thèmes (entretien ménager, alimentation, services) et annuelles (2 ans)</p> <p>Inventaires et registre des alertes et signalements</p> <p>Mesure du taux de réponse, du délai et du taux de satisfaction</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rencontres du Comité de résidents et une rencontre du Comité Milieu de Vie ○ Plans d'action en vue de l'agrément
<p>L'établissement doit favoriser le maintien et le renforcement des capacités des personnes hébergées ainsi que leur développement personnel, tout en tenant compte de leur volonté personnelle.</p>	<p>Maximiser les capacités résiduelles de la résidente et du résident dans tous les gestes des activités quotidiennes</p>	<p>Plan d'intervention individualisé</p>	<p>Les activités de la vie quotidienne (AVQ) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Participation des résidentes et des résidents ○ Taux de satisfaction

Orientation stratégique 3 : Dispenser des soins et des services de qualité

Objectifs opérationnels	Plan d'action	Indicateurs	Résultats obtenus et commentaires
Assurer l'accompagnement dans l'étape de fin de vie	Former l'équipe interdisciplinaire « Soins palliatifs et de fin de vie (SPFV) »	Application du Guide de soutien à l'intention des établissements pour le déploiement de la formation générale	N. formés
	Former par type de profil d'intervenants : PAB, infirmières auxiliaires, infirmières, bénévoles, autres (travailleurs sociaux, médecins, etc.)	<p>Priorité accordée aux PAB :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ N.formés/titre d'emploi <p>Formation des mentors</p> <p>Stratégie de déploiement (objectifs, échéanciers, évaluation)</p>	N. formés
L'établissement doit prévoir des mécanismes d'adaptation des pratiques professionnelles, administratives et organisationnelles qui favorisent l'ensemble des orientations ministérielles.	<p>Création d'une cohorte de formateurs pour être en mesure de donner la formation portant sur le vieillissement, la maladie d'Alzheimer et les symptômes comportementaux et psychologiques de la démence</p> <p>Définir les besoins en mécanismes d'adaptation</p> <p>Contribuer au développement de l'expertise et de la connaissance nécessaire à la réalisation de notre mission</p> <p>Optimiser nos pratiques de gestion</p>	<p>Élaboration du PDRH</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ N. formés <p>Grille d'évaluation des besoins selon les profils de la clientèle</p> <p>Mise à jour du site Web et de la documentation</p> <p>Implantation des outils informatiques (Expresso, intranet, manuel de gestion)</p>	<p>Mise à jour du plan d'organisation</p> <p>Implantation d'un nouveau modèle d'organisation du travail</p>
La qualité des pratiques passe avant tout par la préoccupation constante de la qualité de vie pour assurer la pérennité de la qualité des services.	Reconnaître et s'appuyer sur les meilleures pratiques cliniques	Identifier les liens d'interdépendance des différents risques et les processus à améliorer	

Orientation stratégique 4 : Assurer la stabilité et la mobilisation du personnel

Objectifs opérationnels	Plan d'action	Indicateurs	Résultats obtenus et commentaires
Se doter de personnel compétent et intéressé par la longue durée	<p>Définir les profils de poste, les exigences de l'emploi</p> <p>Déterminer le plan d'effectifs des différents secteurs, les besoins à court, moyen et long terme</p> <p>Définir la stratégie de recrutement pour répondre aux besoins</p> <p>Revoir le Plan d'orientation du nouveau personnel en tenant compte de l'orientation stratégique Milieu de Vie</p>	<p>Plan d'effectifs par secteur d'activités pour les trois prochaines années</p> <p>Description de fonctions/secteurs d'activité/titres d'emploi</p>	<p>N. entrevues</p> <p>Statistiques sur les rétentions</p> <p>Statistiques RH</p> <p>Stabilité des équipes de travail</p> <p>Sécurité des résidentes et des résidents</p>
Promotion de la santé et sécurité au travail	<p>Se doter d'un plan d'aménagement des espaces de travail</p> <p>Voir à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire</p> <p>Former le personnel sur les bonnes pratiques en santé et sécurité au travail</p>	Plan d'orientation du nouveau personnel	<p>Collaboration avec la Mutuelle</p> <p>Suivi des recommandations du Comité santé et sécurité au travail</p> <p>Aménagement d'espaces de travail</p>
Le développement d'une culture organisationnelle qui mise sur l'évaluation de la performance	<p>Maintenir une organisation du travail qui tienne compte des besoins de la clientèle selon les ressources disponibles</p> <p>Identifier les comportements contre-productifs</p>	<p>Taux d'absentéisme</p> <p>Taux de rétention</p> <p>Taux de roulement</p>	Mobilisation des ressources autour de la mission, de la Vision et des Valeurs de l'organisation

POUR SUIVRE NOTRE DÉMARCHÉ D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ ET DE LA SÉCURITÉ DANS LES SOINS AUPRÈS DES RÉSIDENTS.

ACTIVITÉS 2020-2021

HÉBERGEMENT ET MILIEU DE VIE

Au cours de la dernière année, la direction du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. a regroupé un ensemble d'activités sous l'appellation Hébergement et milieu de vie. Ce secteur regroupe le service social, la pastorale, le comité milieu de vie, le service d'éducation spécialisée, les loisirs. L'ensemble de ces intervenants ont contribué au maintien du Milieu de vie, à son amélioration et furent un support quotidien à l'équipe de soins. Cette équipe a dû faire preuve de créativité en raison du confinement relié aux règles ministérielles. L'équipe s'est assurée d'un contact « à distance » entre les résidents et leurs proches. Des activités d'appel vidéo, d'organisation de rencontres virtuelles sont des exemples de moyens utilisés pour rapprocher nos résidents.

ACTIVITÉS CHSJE	Nombre de fois où l'activité a été offerte	Moyenne de participation par activité	Participation cumulative
Act. individuelles +repas	365	17	6407
Activités spéciales	1	140	140
Appels vidéo	282	4	1099
Belle visite	11	19	215
Bingo	10	8	82
Bistro	4	14	58
Boccia	1	13	13
Concert	45	7	307
Créativité	5	7	35
Cuisine	5	10	47
Extérieur	3	6	19
Fêtes annuelles	16	103	1385
Jeux	5	4	23
Manucure	166	1	177
Musicothérapie	4	18	72
OKO	5	9	46
Peinture	21	5	113
Stim-Sens	5	6	33
Tricot	4	11	46

ACTIVITÉS CHDA	Nombre de fois où l'activité a été offerte	Moyenne de participation par activité	Participation cumulative
Activités spéciales	5	17	3
Appels vidéo	276	765	3
Belle visite	2	33	17
Bingo	1	8	8
Concert	6	64	10
Créativité	1	4	4
Dégusto	2	17	8
Dîner spécial	8	61	7
Extérieur	80	869	11
Fêtes annuelles	5	83	16
Jardinage	2	7	3
Messe	1	9	9
Mise en forme	4	39	10
Musicothérapie	5	34	7
SAMS	1	7	7
Stim-Cerveau	3	14	4
Visionnement	12	85	7

RÉSIDENTS 2020-2021

RÉPARTITION DES RÉSIDENTS PAR GROUPE D'ÂGE AU 31 MARS 2021

AU CHSJE : 138 résidents

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2016-2017	27	18	43	62
2017-2018	25	19	40	66
2018-2019	22	24	39	65
2019-2020	26	19	44	60
2020-2021	29	21	39	49

AU CHDA : 93 résidents

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2016-2017	8	17	33	42
2017-2018	9	8	31	52
2018-2019	8	7	39	46
2019-2020	5	15	32	48
2020-2021	1	10	34	48

JOURS PRÉSENCE AU 31 MARS 2021

AU CHSJE : 51 219 jours/année

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2016-2017	9 401	7 522	15 853	21 682
2017-2018	8 819	7 041	14 780	23 745
2018-2019	7 860	8 356	13 200	25 022
2019-2020	8 537	8 105	15 657	22 020
2020-2021	9 461	7 445	14 564	19 749

AU CHDA : 32 844 jours/année

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2016-2017	2 545	5 876	11 733	16 019
2017-2018	2 431	4 993	10 876	17 605
2018-2019	3 327	3 186	12 175	17 436
2019-2020	1 971	3 800	10 982	19 062
2020-2021	1 334	4 461	10 800	16 249

REGISTRE DES MOUVEMENTS AU 31 MARS 2021

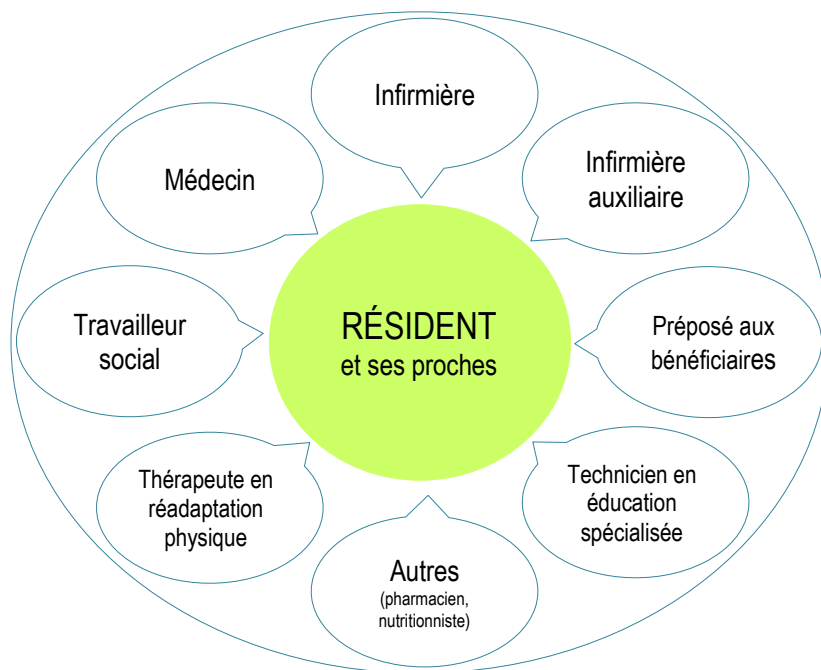
AU CHSJE : 150 lits au permis

	Résidents admis	Résidents ayant quitté	Résidents décédés
2016-2017	50	0	50
2017-2018	47	1	45
2018-2019	43	0	43
2019-2020	53	0	54
2020-2021	38	0	48

AU CHDA : 100 lits au permis

	Résidents admis	Résidents ayant quitté	Résidents décédés
2016-2017	79	53	22
2017-2018	107	72	41
2018-2019	97	38	53
2019-2020	100	72	28
2020-2021	52	8	49

ÉQUIPE INTERDISCIPLINAIRE 2020-2021



Objectifs

Le réseau de la santé et des services sociaux valorise la pratique de groupe, la polyvalence et l'interdisciplinarité en plaçant le résident et ses proches au cœur de ses priorités.

AU CHSJE :

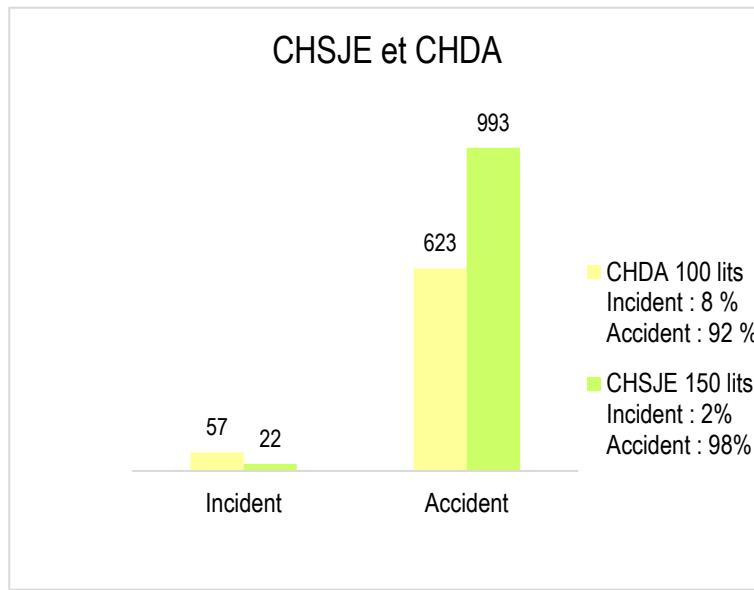
	Équipes inter post admission	Nbre de réévaluations
2016-2017	35	28
2017-2018	34	32
2018-2019	33	22
2019-2020	20	20
2020-2021	61	19

AU CHDA :

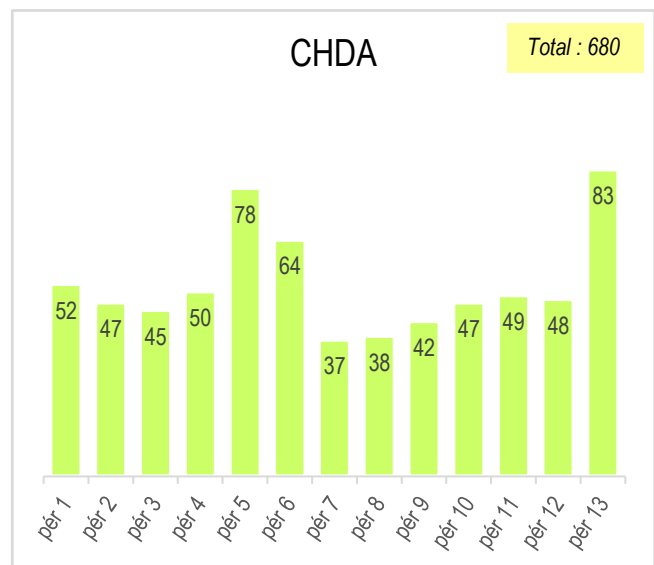
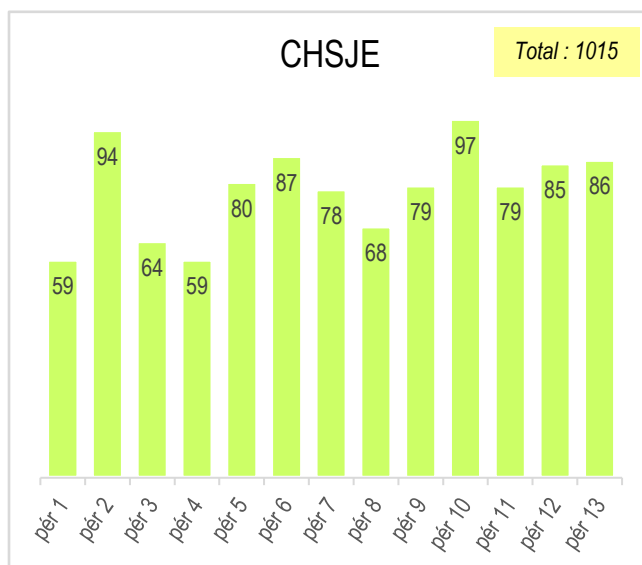
	Équipes inter post admission	Nbre de réévaluations
2016-2017	65	0
2017-2018	85	0
2018-2019	95	0
2019-2020	84	0
2020-2021	43	22

ÉVÉNEMENTS 2020-2021

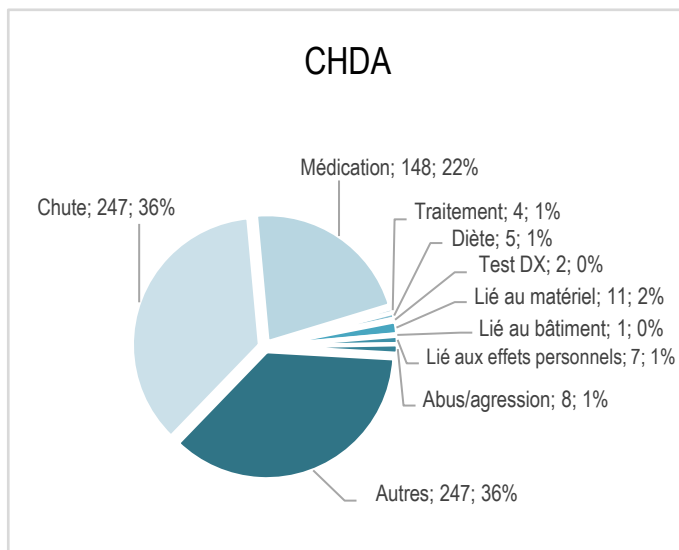
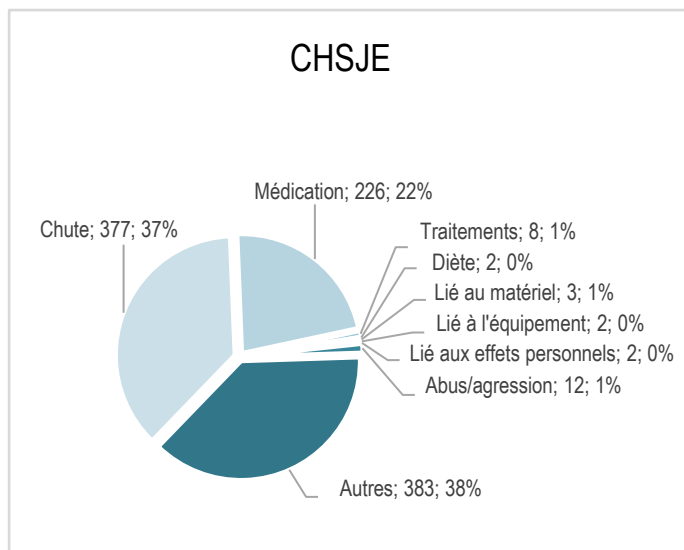
NOMBRE D'INCIDENTS/ACCIDENTS PAR SITE CHSJE ET CHDA AU 31 MARS 2021



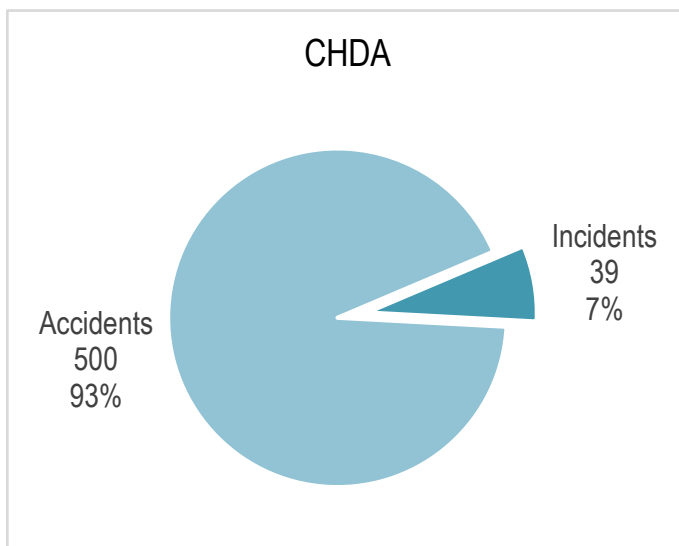
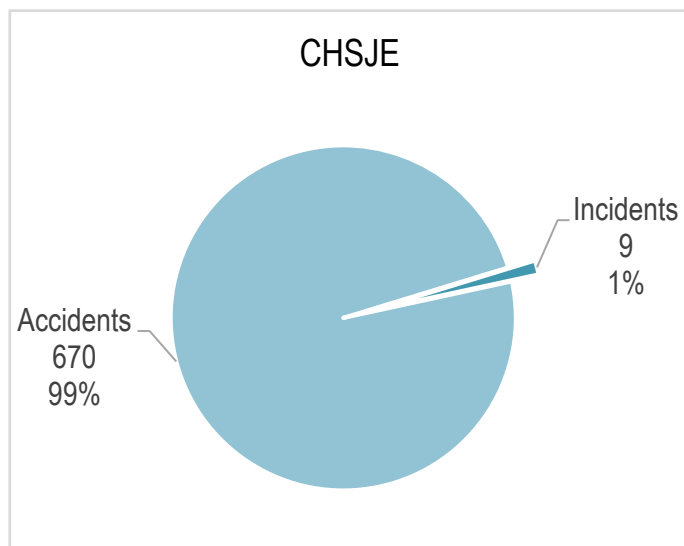
DISTRIBUTION PÉRIODIQUE DES ÉVÉNEMENTS DÉCLARÉS AU 31 MARS 2021



RÉPARTITION DES ÉVÉNEMENTS DÉCLARÉS PAR TYPE D'ÉVÉNEMENTS (INCIDENTS-ACCIDENTS) AU 31 MARS 2021



TOTAL DES ÉVÉNEMENTS DIVULGUÉS AU 31 MARS 2021



INDICE DE GRAVITÉ DES ÉVÉNEMENTS DÉCLARÉS SELON LES TYPES D'ÉVÉNEMENTS AU 31 MARS 2021

CHSJE

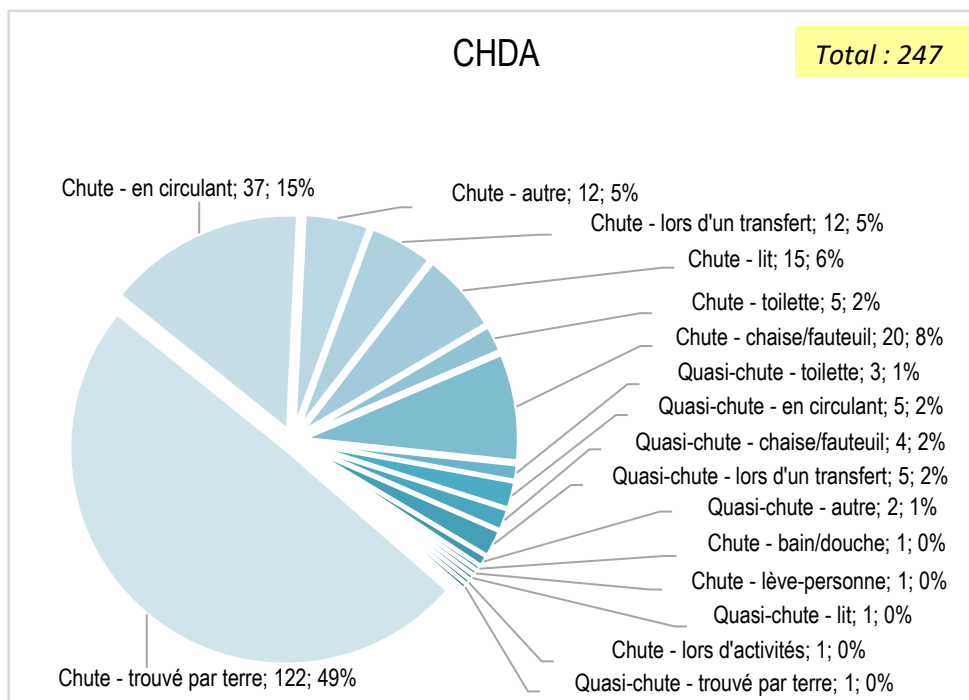
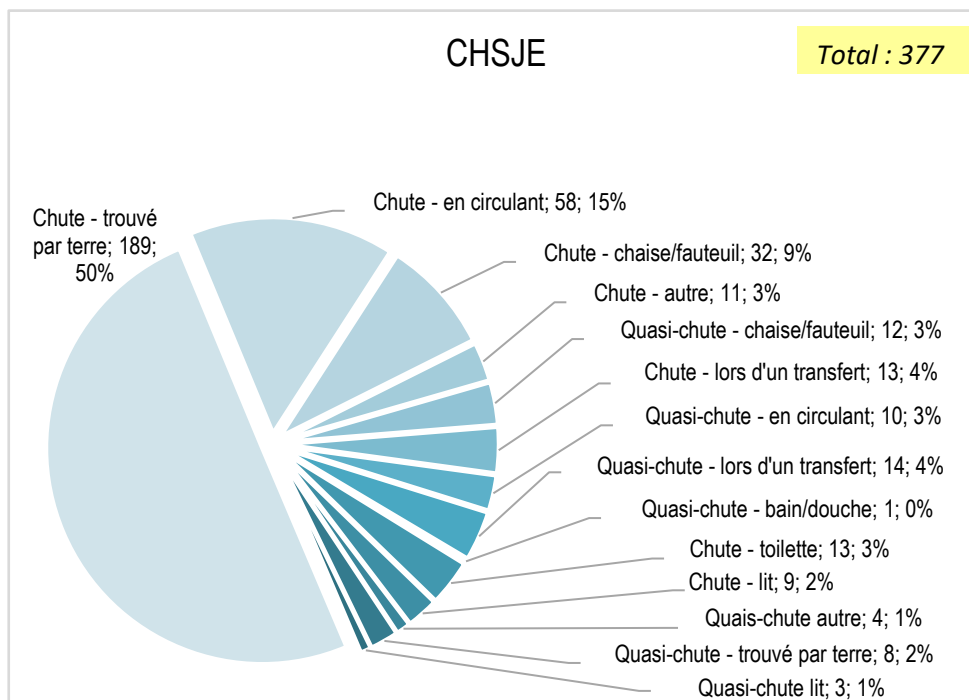
Nature des trois principaux types d'incidents pour 2020-2021 - CHSJE			
Gravité A et B			
Principaux types d'incidents (3)	Nombre	% par rapport à l'ensemble des incidents	% par rapport à l'ensemble des événements
Chute	1	5%	0%
Médication	10	45%	1%
Abus/agression	0	0%	0%
Nature des trois principaux types d'accidents pour 2020-2021 - CHSJE			
Gravité C à I			
Principaux types d'accidents (3)	Nombre	% par rapport à l'ensemble des accidents	% par rapport à l'ensemble des événements
Chute	376	38%	37%
Médication	216	22%	21%
Abus/agression	12	1%	1%

CHDA

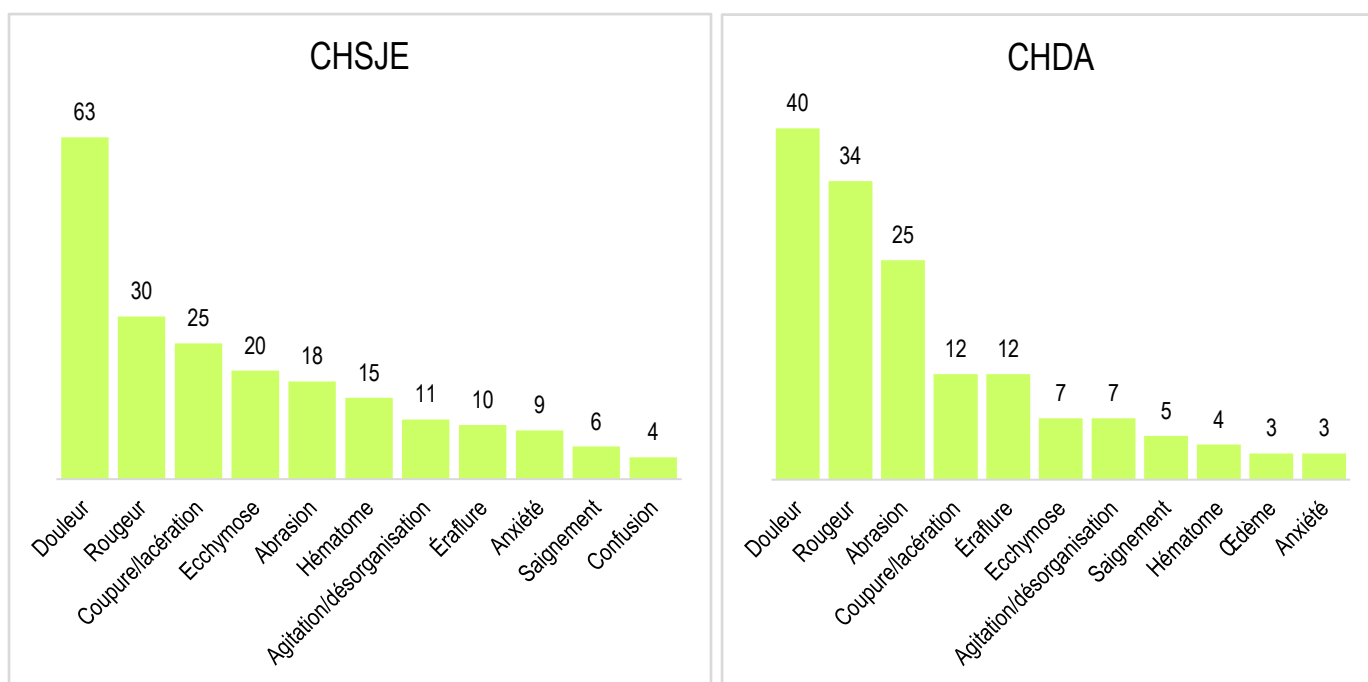
Nature des trois principaux types d'incidents pour 2020-2021 - CHDA			
Gravité A et B			
Principaux types d'incidents (3)	Nombre	% par rapport à l'ensemble des incidents	% par rapport à l'ensemble des événements
Chute	3	5%	0%
Médication	13	23%	2%
Lié au matériel	8	14%	1%
Nature des trois principaux types d'accidents pour 2020-2021 - CHDA			
Gravité C à I			
Principaux types d'accidents (3)	Nombre	% par rapport à l'ensemble des accidents	% par rapport à l'ensemble des événements
Chute	244	39%	36%
Médication	135	22%	20%
Lié au matériel	3	0%	0%

INDICE DE GRAVITÉ
INCIDENT
<p>A- Circonstances ou événements qui a la capacité de causer une erreur ou un dommage (situation à risque)</p> <p>B- Erreur intervenue sans atteindre quiconque (échappée belle)</p>
ACCIDENT
<p>C- Erreur (incluant omission) atteint la personne mais ne lui cause pas de conséquence, n'exigeant pas de surveillance ou d'intervention additionnelle</p> <p>D- Personne atteint, conséquences craintes ou anticipées exigeant une surveillance pour confirmer qu'il n'y a pas de conséquence/intervention requise pour prévenir les conséquences</p> <p>E1- Accident résultant en des conséquences temporaires et exigeant des soins/traitements non spécialisés, sans hospitalisation/prolongation d'hospitalisation</p> <p>E2- Accident résultant en des conséquences temporaires et nécessitant des soins/traitements spécialisés, sans hospitalisation/prolongation d'hospitalisation</p> <p>F- Accident entraînant des conséquences temporaires exigeant des soins/traitements supplémentaires spécialisés avec hospitalisation ou prolongation d'hospitalisation</p> <p>G- Accident ayant contribué ou résultant en des conséquences permanentes pour la personne</p> <p>H- Accident nécessitant une intervention pour maintenir la vie</p> <p>I- Accident ayant contribué ou résultant en la mort de la personne</p>
NON DÉTERMINÉ

TYPES DE CHUTE AU 31 MARS 2021



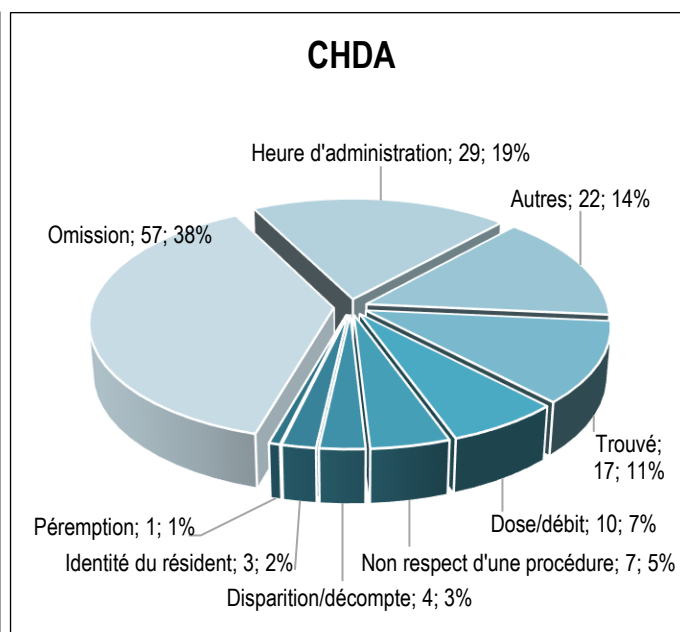
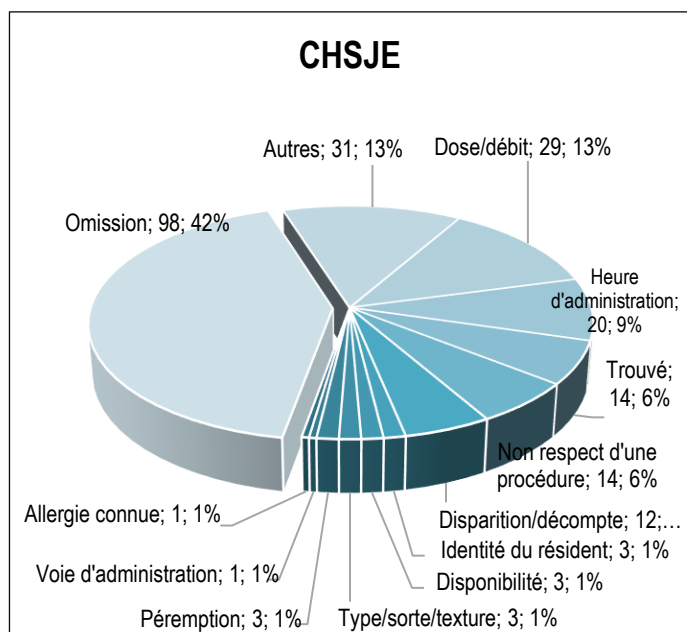
NATURE DES CONSÉQUENCES DES CHUTES SELON LE TYPE D'ÉVÉNEMENTS DÉCLARÉS (LES PLUS FRÉQUENTES) AU 31 MARS 2021



TYPES D'ERREURS DE MÉDICAMENTS SELON LES ÉVÉNEMENTS DÉCLARÉS AU 31 MARS 2021

CHSJE	
<i>Omission</i>	98
<i>Autres</i>	31
<i>Dose/débit</i>	29
<i>Heure d'administration</i>	20
<i>Trouvé</i>	14
<i>Non-respect d'une procédure</i>	14
<i>Identité du résident</i>	3
<i>Disparition/décompte</i>	12
<i>Disponibilité</i>	3
<i>Type/sorte/texture</i>	3
<i>Voie d'administration</i>	1
<i>Péremption</i>	3
<i>Allergie connue</i>	1

CHDA	
<i>Omission</i>	57
<i>Autres</i>	22
<i>Heure d'administration</i>	29
<i>Dose/débit</i>	10
<i>Trouvé</i>	17
<i>Non-respect d'une procédure</i>	7
<i>Disparition/décompte</i>	4
<i>Identité du résident</i>	3
<i>Péremption</i>	1



TYPES DE CONTENTION

CONTENTIONS* PAR TRIMESTRE AU 31 MARS 2021

	CHSJE					CHDA				
	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	Total	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	Total
<i>Contention en Y</i>	3	3	4	6	16	7	6	7	6	26
<i>Côtés de lit 2/2</i>	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9
<i>Côtés de lit 4/4</i>	1	1	2	3	7	1	2	2	1	6
<i>Demi porte</i>	0	0	0	0	0	1	2	2	2	7
<i>Ségufix au lit et ridelles</i>	1	1	1	2	5	1	3	3	3	10
<i>Tablette et ceinture au fauteuil</i>	11	11	14	13	49	0	0	0	0	0
<i>Contention abdominale</i>	13	12	15	14	54	0	0	0	0	0
<i>Ceinture de type Body Point</i>	0	2	2	2	6	0	0	0	0	0
<i>Ceinture FR</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Ceinture FR et berçant</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Genouillère</i>	0	0	0	1	1	0	1	4	5	10
<i>Contention Ségufix</i>	0	0	0	0	0	1	3	3	3	10
TOTAL	31	32	40	43	146	13	19	23	23	78

*Selon les orientations ministérielles, l'utilisation des contentions et une mesure d'exception pour assurer la sécurité des résidents. Ces mesures sont discutées et acceptées avec le résident et sa famille.

PRÉVENTION DES INFECTIONS SOINS DE FIN DE VIE

PRÉVENTION DES INFECTIONS AU 31 MARS 2021

	CHSJE		CHDA	
	Nbre de cas et Taux d'incidence des infections nosocomiales par 10 000 jours-présence		Nbre de cas et Taux d'incidence des infections nosocomiales par 10 000 jours-présence	
	CAS	TAUX	CAS	TAUX
<i>BGNMR – groupe 1</i>	0	0	0	0
<i>BGNMR – groupe 2</i>	0	0	0	0
<i>Clostridium difficile</i>	1	0,26	0	0
<i>ERV colonisé</i>	0	0	0	0
<i>Gastro-entérite</i>	9	2,32	16	64,23
<i>Influenza</i>	0	0	0	0
<i>SAG</i>	26	6,7	21	84,3
<i>SARM H colonisé</i>	0	0	0	0
<i>SARM H infecté</i>	0	0	0	0
<i>SARM AC colonisé</i>	0	0	0	0
<i>SARM AC infecté</i>	0	0	0	0

SOINS DE FIN DE VIE AU 31 MARS 2021

	CHSJE	CHDA
Nombre de personnes en fin de vie ayant reçu des soins palliatifs	48	49
Nombre de sédations palliatives continues administrées	0	0
Nombre de demandes d'aide médicale à mourir formulées	2	0
Nombre d'aides médicales à mourir administrées	2	0
Nombre d'aides médicales à mourir non administrées et les motifs	0	0

RESSOURCES HUMAINES AU 31 MARS 2021

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL

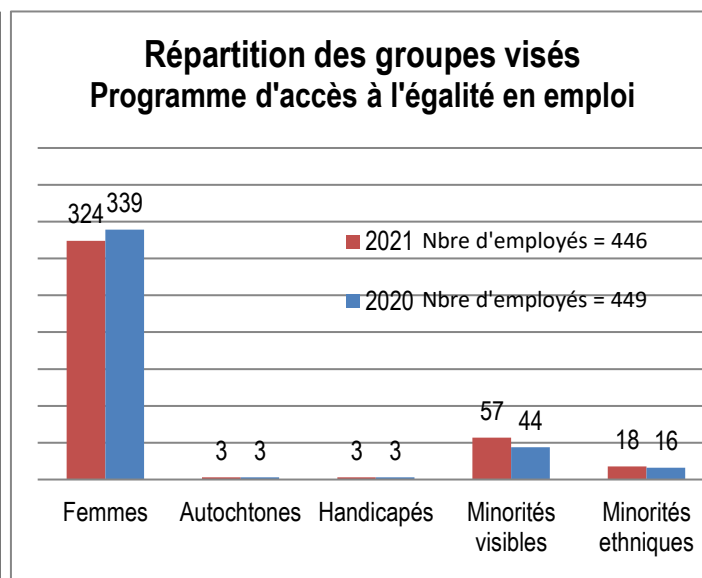
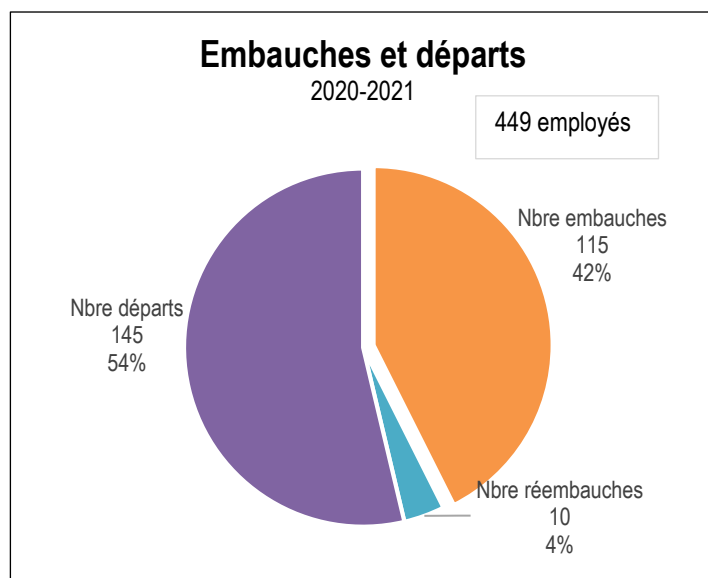
	Nbre d'emplois au 31 mars 2021	Nbre d'ETC
Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	116	102
Personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers	276	218
Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration	19	17
Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux	22	17
Personnel d'encadrement	16	15
Total :	449	369

TAUX DE ROULEMENT DU PERSONNEL-SYNDICAT SQEES-FTQ298

2018-2019				2019-2020				2020-2021			
Départs	Nbre d'employés Début	Nbre d'employés Fin	Taux de roulement	Départs	Nbre d'employés Début	Nbre d'employés Fin	Taux de roulement	Départs	Nbre d'employés Début	Nbre d'employés Fin	Taux de roulement
105	419	405	25,49%	150	405	423	36,23%	134	423	435	31,24%

Les chiffres des années précédentes ont été ajustés suite à une mise à jour des données.

Le taux de roulement équivaut au nombre d'employés qui ont quitté sur la moyenne des employés en emploi durant l'année.



N.B. : Il n'y a eu aucun acte répréhensible divulgué dans notre établissement.

RESSOURCES HUMAINES AU 31 MARS 2021

Nombre d'employés par titre d'emploi et par statut au 31 mars 2021

Titre Emploi	T. complet régulier	T. complet temporaire	T. partiel régulier	T. partiel temporaire	Total
1101 - Agent(e) gest. pers.	2			1	3
1105 - Agent gestion finan	2				2
1219 - Dietetiste-nutrition			1		1
1550 - Trav. social prof.	3				3
2101 - Tech.adm.	5		1	1	7
2124 - Techn spec. en info	2				2
2257 - Techn.en dietetique			2	1	3
2295 - Ther. en read. phys.	3		1		4
2686 - Tech. education spec	4	1	2	4	11
3223 - Prep en physio/ergo				1	1
3244 - Aide de service			18	2	20
3480 - Prep beneficiaires	40	55	49	10	153
5141 - Magasinier/ere	2				2
5312 - Agent adm 1 adm.	2		2	1	5
5317 - Agent adm 3 adm.			1		1
6299 - Aide-cuisinier(ère)	1		5		6
6301 - Cuisinier	2		3		5
6302 - Pâtissier-boulangier	1		1		2
6303 - Boucher/bouchere	1		1		2
6334 - Ent.menager lourd	12	1	18	3	34
6386 - Prep serv aliment	16		24	10	50
6388 - Ouvrier ent. general	2				2
7455 - Aux (37.50)	16	1	31		48
7459 - Inf chef-equipe	10		11	1	22
7471 - Infirmier	1		22	1	24
7489 - Ass infirmiere-chef	3		5	1	9
7777 - Support animation				4	4
7911 - Inf. clinicien(ne)	3		4		7
7913 - Conseillère soins inf.	1				1
9002 - Coord.serv.heberg.	1				1
9003 - Chef serv ent/inst	1				1
9004 - Chef secteur hyg.	1				1
9238 - Coord affect soins	1				1
9239 - Coord act de soins	1				1
9243 - Coor.soins inf. nuit			2		2
9247 - Coor.soins infir. Soir	1		1		2
9248 - Chef d'unité 35.00	2				2
9250 - Directeur general	1				1
9252 - Chef serv. aliment.	1				1
9255 - Dir.services adm.	1				1
9257 - Adj soutien hier dg	1				1
9410 - Commissaire plaintes			1		1
Total général	146	58	206	40	449

RESSOURCES FINANCIÈRES AU 31 MARS 2021

UTILISATION DES RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET FINANCIÈRES PAR PROGRAMME

Les états financiers inclus dans le rapport financier annuel AS-471 seront disponibles à l'adresse suivante : www.chsje.com.

	Exercice courant		Exercice précédent		Variation des dépenses	
	Dépenses	%	Dépenses	%	\$	%
Programmes-services						
Santé publique						
Services généraux – activités cliniques et d'aide						
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	18 634 436\$	51%	18 702 472\$	59%	(68 036\$)	(1%)
Déficiences physique			(4 862\$)	0%	(4 862\$)	0%
Déficiences intellectuelle et TSA						
Jeunes en difficulté						
Dépendances						
Santé mentale	10 342\$	0%			10 342\$	0%
Santé physique	2 757 397\$	7%	331 407\$	1%	2 425 990\$	45%
Programmes soutien						
Administration	3 084 795\$	8%	2 891 236\$	9%	193 559\$	4%
Soutien aux services	6 893 042\$	19%	5 147 526\$	17%	1 745 516\$	33%
Gestion des bâtiments et des équipements	5 465 982\$	15%	4 457 669\$	14%	1 008 313\$	19%
Total	36 845 994\$	100%	31 525 448\$	100%	5 320 546\$	100%

CONTRATS DE SERVICE

	Nombre	Valeur
Contrat de service avec une personne physique*	1	33 163\$
Contrat de service avec un contractant autre qu'une personne physique**	3	463 419\$
Total des contrats de service	4	496 582\$

*Une personne physique, qu'elle soit en affaires ou non.

**Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

RAPPORT FINANCIER AU 31 MARS 2021

exercice terminé le 31 mars 2021 - AUDITÉE

ÉTAT DU SUVI DES RÉSERVES, COMMENTAIRES ET OBSERVATIONS FORMULES PAR L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Description des réserves, commentaires et observations	Année (XXXX-XXXX)	Nature	Mesures prises pour régler ou améliorer la problématique identifiée	État de la problématique au 31 mars 2021
	2	3	4	5
<p><i>Rapport de l'auditeur indépendant portant sur les états financiers</i></p> <p>L'établissement a obtenu une subvention en lien avec les charges engendrées par la pandémie de COVID-19 pour le réseau de la santé. Nous n'avons pas été en mesure d'obtenir les éléments probants suffisants et adéquats en ce qui concerne l'exacitude des charges engendrées par la pandémie de COVID-19. Par conséquent, nous n'avons pas pu déterminer si des ajustements pourraient devoir être apportés aux montants comptabilisés de revenu de subvention du ministère de la Santé et des Services sociaux ou à d'autres montants des états financiers au 31 mars 2021.</p> <p>Dans le cadre du renouvellement des conventions collectives des employés de l'État, le gouvernement a déposé, subséquentement à la fin d'exercice, des offres salariales comprenant une indexation des salaires et des montants forfaitaires non récurrents ayant un effet rétroactif et qui entraîne la comptabilisation d'un passif au 31 mars 2021. L'établissement n'a pas comptabilisé de provision salariale en lien avec l'indexation et les forfaits de l'exercice terminé le 31 mars 2021 de certains corps d'emploi, ce qui constitue une dérogation aux NCCSP. Ceci provient d'une décision du ministère de la Santé et des Services sociaux indiquant aux établissements de ne pas comptabiliser cette charge, puisque la subvention correspondante n'était pas approuvée en date du 31 mars 2021. Par conséquent, les comptes à payer au 31 mars 2021 et les salaires et charges sociales pour l'exercice terminé le 31 mars 2021 sont sous-évalués d'approximativement 1 148 960 \$.</p>	2020-2021	0500 Réserve	Le MSSS n'a pas donné de directive claire à cet effet. La méthodologie utilisée par l'établissement pour évaluer les impacts financiers a été appliquée avec rigueur.	0620 Non réglé
	2020-2021	0500 Réserve	Directive du MSSS émise le 17 mai 2021 que l'établissement ne doit pas comptabiliser de provision dans le rapport financier annuel AS-471.	0620 Non réglé

ASSOCIATION DES BÉNÉVOLES AU 31 MARS 2021

Constitution

Roger Côté, président

Jacques Cliche, vice-président

Jacques Fortin, trésorier

Jean-Marie Pesenti, conseiller

Louise Boissinot, conseillère

Jean-Marie Giguère, conseiller

L'Association des bénévoles du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. désignée ci-après par l'Association, est une corporation sans but lucratif constituée suivant la troisième partie de la Loi des compagnies, dont les lettres patentes ont été émises le 20 août 1992, par l'inspecteur général des institutions financières.

Objectifs :

- Promouvoir le bénévolat;
- Favoriser le recrutement, la formation et l'orientation des bénévoles;
- Promouvoir les activités sociales ou autres, sans intention pécuniaire pour ses membres.

Avec l'année pandémique que nous avons traversée et selon les directives des différents intervenants (MSSS, Santé publique et PCI), les bénévoles n'étaient pas admis dans les centres d'hébergement par mesures de précaution. Quelques rares activités ont été réalisées lors de la période estivale 2020. Les bénévoles étaient tenus au respect des règles sanitaires. Aucune activité ni statistique de bénévolat n'apparaissent dans ce rapport.

LA FONDATION DU CENTRE D'HÉBERGEMENT ST-JEAN-EUDES AU 31 MARS 2021

Constitution

Michel Paquin, président

France Bonsain, vice-présidente

Lucette Thomassin, trésorière

Lise Lacasse, secrétaire

Pierre Tanguay, directeur

Les argents recueillis par la Fondation du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes servent en tout premier lieu à l'amélioration des conditions de vie des résidents. Dans un deuxième ordre de priorité, la Fondation participe à l'amélioration de la qualité des soins et des services. Enfin, elle permet l'acquisition de certains équipements pour améliorer la qualité des soins et faciliter ainsi les tâches auprès des résidents.

Pour l'année 2020-2021, la Fondation, comme toute autre organisation, n'a pas pu poursuivre ses actions auprès des résidents. La pandémie a tout bousculé, tant au niveau des achats que des transports. Les membres de la Fondation reprendront leurs activités au courant de la présente année.

ANNEXE :

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS

1. L'administrateur doit, dans l'exercice de ses fonctions, respecter les obligations que la Loi et les règlements lui imposent.
2. L'administrateur respecte son contrat avec le ministère de la Santé et des Services sociaux suivant les usages, l'équité et la Loi.
3. L'administrateur agit avec prudence et diligence dans l'établissement de son mandat (contrat).
4. L'administrateur ne peut utiliser à son profit ou au profit d'un tiers l'information concernant la corporation qu'il obtient dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, à moins qu'il ne soit autorisé à le faire ou qu'il ne résulte de la Loi.
5. L'administrateur ne peut utiliser sa fonction afin d'obtenir, pour lui-même ou pour un tiers, des services ou avantages auxquels il n'aurait pas droit.
6. L'administrateur agit avec loyauté et honnêteté et s'engage à déclarer par écrit tout intérêt susceptible de le placer en conflit d'intérêt.
7. L'administrateur agit dans les limites des pouvoirs qui lui sont conférés.
8. L'administrateur ne confond pas les biens de sa corporation avec ses biens personnels.
9. L'administrateur est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.
10. L'administrateur, en situation de conflit d'intérêt, a le devoir de s'abstenir de voter sur toute question concernant cette situation et d'éviter d'influencer la décision s'y rapportant.



6000, 3^e Avenue Ouest, Québec (Qc) G1H 7J5
Tél. : (418) 627-1124 Téléc. : (418) 781-2604

Visiter notre site internet au :

www.chsje.com