



Centre  
d'hébergement  
St-Jean-Eudes inc.

# Rapport annuel de gestion 2022-2023



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

45, rue Leclerc, Québec (Qc) G1L 2G1  
☎ (418) 525-4444 Télécopieur : (418) 525-4428



# TABLE DES MATIÈRES

LE MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL.....	1
LA DÉCLARATION DE FIABILITÉ DES DONNÉES .....	3
LE CHSJE INC. EN BREF.....	4
NOTRE MISSION .....	4
NOTRE VISION ET NOS DÉFIS .....	5
NOTRE LOGO .....	5
NOTRE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION .....	6
NOS VALEURS.....	7
LA CHARTE DES DROITS .....	8
LE CHSJE INC., C'EST NOTRE MILIEU DE VIE .....	9
L'ÉQUIPE DE GESTION.....	10
L'ORGANIGRAMME .....	11
LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES SERVICES.....	12
LES INSTANCES.....	13
LES COMITÉS INTERNES.....	14
LE TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN STRATÉGIQUE .....	19
LES ACTIVITÉS.....	23
LES PERSONNES HÉBERGÉES .....	24
L'ÉQUIPE INTER-DISCIPLINAIRE .....	25
LES ÉVÉNEMENTS.....	26
PRÉVENTION DES INFECTIONS.....	30
LES RESSOURCES HUMAINES .....	31
LES RESSOURCES FINANCIÈRES .....	34
L'ASSOCIATION DES BÉNÉVOLES.....	35
LA FONDATION DU CENTRE D'HÉBERGEMENT ST-JEAN-EUDES .....	36



## LE MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'année 2022-2023 se termine par une reprise en main de la plupart de nos activités, même si, à la suite des innombrables péripéties de ces dernières années, on ne retrouvera plus le rythme de notre Milieu de vie d'avant. Mais il ne faut

pas tomber dans la nostalgie pour autant. Ce ne sera plus comme avant et le défi sera de faire plus et mieux. C'est donc un beau chantier qui s'annonce avec un projet de loi en discussion, des orientations de plus en plus axées vers la recherche de partenariat entre les personnes hébergées, leurs proches et l'ensemble des intervenants. Le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. (CHSJE inc.) comme il l'a été dans le passé, sera sur la ligne d'accès pour la poursuite de ces défis.



Même si, comme on le notait dans le Rapport annuel de gestion 2021-2022, l'année de tous les dangers ne semblait pas nécessairement terminée, il faut poursuivre et revoir nos plans d'orientation afin d'assurer la sécurité et la protection de nos personnes hébergées en demeurant centré sur la constante évolution de nos services. Certaines orientations et les habitudes qui en ont découlées ne cadrent plus dans nos façons d'être et de faire. Les nombreux constats qui ont été relevés de toutes parts, ces dernières années, nous obligent à adapter nos façons d'être et de faire pour mieux répondre aux besoins et aux attentes des personnes en hébergement dans nos établissements mais aussi pour être en accord avec les orientations ministérielles.

Nous avons développé un sens critique plus aigu. Les saines habitudes, par exemple, pour la prévention et le contrôle des infections seront maintenues et deviendront des gestes quotidiens. Il en est de même pour l'aménagement des espaces de vie, des règles de sécurité et la vie en communauté des personnes sous notre responsabilité.

Il nous apparaît important de souligner constamment que, depuis la création du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes et du Centre d'hébergement d'Assise, nous avons été des plus soucieux d'être à l'écoute de nos résidentes et de nos résidents, de leurs proches, et d'être constamment réceptifs à leurs commentaires. C'est pourquoi nous avons inscrit cette volonté dans une politique de partenariat qui définit notre engagement. La participation aux différentes instances de consultation et de participation fait partie des moyens dont on dispose pour maintenir un dialogue constructif.

Nous sommes aussi à la recherche de réponses adéquates aux problématiques auxquelles nous sommes confrontées, que ce soit la pénurie de main d'œuvre, l'organisation du travail et la conciliation travail/famille et les valeurs mêmes rattachées à la culture du travail. Ces mêmes éléments ont été mis en chantier au cours de l'année 2022-2023 pour une large discussion avec tous nos partenaires internes, les résidentes et les résidents, les proches, les bénévoles et l'ensemble du personnel. Mais ces questions demeurent épineuses et toujours d'une grande actualité.

Il nous apparaît opportun encore une fois de maintenir les orientations stratégiques que nous avons privilégiées pour les années 2015-2020 et adaptées pour 2020-2021 et 2022-2023 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

Il y a, à l'heure actuelle, suffisamment de remises en question à différents niveaux pour éviter de se lancer dans la révision du plan stratégique. Il n'en demeure pas moins que nous sommes des plus attentifs aux débats d'actualité mais notre décision, pour l'instant, est de travailler de concert avec Accréditation Canada pour démontrer sinon améliorer notre engagement envers la qualité de nos services.

Le présent rapport annuel présente notre modèle d'intervention clinique et le programme d'activités auquel participent les personnes hébergées au CHSJE inc. Nous vous invitons à prendre connaissance des résultats face aux attentes de nos résidentes et de nos résidents. Nous sommes ouverts à accueillir d'autres possibilités d'amélioration ou simplement de meilleures façons d'améliorer le bien-être des personnes hébergées au CHSJE inc.

Nous croyons sincèrement avoir tout mis en œuvre pour répondre aux besoins de nos personnes hébergées dans les limites de notre mandat et des moyens qui nous sont accordés évidemment.

Nous sommes privilégiés de travailler quotidiennement avec une équipe des plus dévouées. Nous remercions tout le personnel, les bénévoles, les différents intervenants, les proches des personnes hébergées et nous vous prions d'accepter la reconnaissance de celles et ceux qui bénéficient de votre talent et de vos efforts afin de réaliser notre engagement.

C'est avec plaisir que je dépose le Rapport annuel de gestion 2022-2023.

*Nicolas Labrèche, directeur général  
Président du Conseil d'administration*

## LA DÉCLARATION DE FIABILITÉ DES DONNÉES

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité du directeur général.

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 2022-2023 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 2023.

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

## LE CHSJE INC. EN BREF...

Le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. (CHSJE inc.) est un organisme privé conventionné régi par la *Loi sur les services de santé et les 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 du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.*

Le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes est situé au 6000, 3<sup>e</sup> Avenue Ouest à Charlesbourg et gère 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.



## 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.*

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, où l'on participe aux événements, aux échanges et où l'on rencontre des gens qui ont des choses à dire et à faire.

## NOTRE VISION ET NOS DÉFIS

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

Le CHSJE inc. propose un environnement social sécurisant qui ressemble le plus possible au milieu naturel où la personne en hébergement a évolué.

Dans un Milieu de vie de qualité, chaque personne se sent 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.

Le CHSJE 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 concrète sur les différents aspects touchant la réalisation de notre mission.

## NOTRE LOGO



### LA FORME RONDE

« L'ensemble des gens qui gravitent autour du Centre d'hébergement »

### LE CŒUR

« Un seul cœur entre nous »

### LA CROIX

« Dans le cadre d'un milieu de soins »

### LA COULEUR

« La sagesse, la sérénité et l'espoir »

## NOTRE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION

### *L'amélioration de la qualité de vie en établissement*

Notre philosophie d'intervention s'inscrit comme une approche humaniste et communautaire favorisant la participation de la personne hébergée et de ses proches à la prise de décision. Elle s'inscrit alors dans un processus qui repose sur la concertation de tous les intervenants en regard des objectifs et des moyens privilégiés pour réaliser

notre mission auprès des personnes adultes et les personnes âgées hébergées dans nos établissements. Cette orientation est à la base de l'amélioration de la qualité de vie en établissement.

Notre mandat est aussi d'assurer des soins de qualité, personnalisés et en service continu. La personne hébergée est perçue dans sa totalité spirituelle et biologique de même que dans sa dimension psychologique, sociale et culturelle.

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 à nos résidentes et résidents de maintenir ou d'améliorer leur condition physique, sociale et mentale, ainsi que leur autonomie. Ces actions doivent être effectuées dans le respect de leur intimité, de leur liberté de choix, de la confidentialité et de leur droit à l'information.

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

*Le CHSJE inc. s'est donné une politique de partenariat avec les résidentes et les résidents, leurs proches, les bénévoles et le personnel. C'est dans la collaboration, le respect, la sécurité, tenant compte des capacités, des compétences de l'équipe de support que se déroule la vie au jour le jour dans nos établissements.*

*Pour sa part l'action des personnes bénévoles est inestimable, parce qu'elles apportent ce soin particulier d'ouvrir le CHSJE inc. 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.*

## 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*

#### LE RESPECT

Croire en l'importance, en la dignité et en la valeur de chaque être humain quel que soit son comportement.

#### L'EMPATHIE

Se mettre au diapason de la personne hébergée et d'exprimer que l'on comprend ce qu'elle ressent tout en conservant notre objectivité et nos ressources.

#### L'INNOVATION

Proposer des réponses originales à des situations jugées insatisfaisantes susceptibles de se manifester quotidiennement.

#### LA COLLABORATION

Coordonner les actions et services auprès des résidentes et des résidents et de leur entourage.

#### DANS LE MILIEU DE VIE

Un milieu où la personne se sent « chez elle ».

# LA CHARTE DES DROITS

## *Droit 1 :*

### **L'INFORMATION**

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.

## *Droit 2 :*

### **LES SOINS ET LES SERVICES DE FAÇON ÉQUITABLE ET SÉCURITAIRE**

Le Centre doit accorder aux résidentes et 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.

## *Droit 3 :*

### **LA CONFIDENTIALITÉ**

Le personnel doit communiquer les informations concernant une personne hébergée en respectant les modalités d'accès et les limites reliées à la confidentialité et à la protection de la vie privée.

## *Droit 4 :*

### **LE RESPECT, LA DIGNITÉ ET LA BIENVEILLANCE**

Le personnel doit faire preuve de politesse, d'humanisme et de bienveillance envers toutes les personnes hébergées, respecter leur intimité et leur pudeur et faire preuve de réserve et de délicatesse au cours de la prestation de soins et de services.

## *Droit 5 :*

### **LE CONSENTEMENT AUX SOINS ET AUX SERVICES**

Le Centre se doit d'encourager et de favoriser la participation de la résidente et du résident, et en impliquant les proches, aux décisions et interventions qui les concernent en tenant compte de ses besoins, de ses opinions et de ses choix.

## *Droit 6 :*

### **LE RESPECT DE L'AUTONOMIE, DE L'INTÉGRITÉ ET DES BESOINS INDIVIDUELS**

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.



*Madame Lucille Robitaille, résidente et peintre*



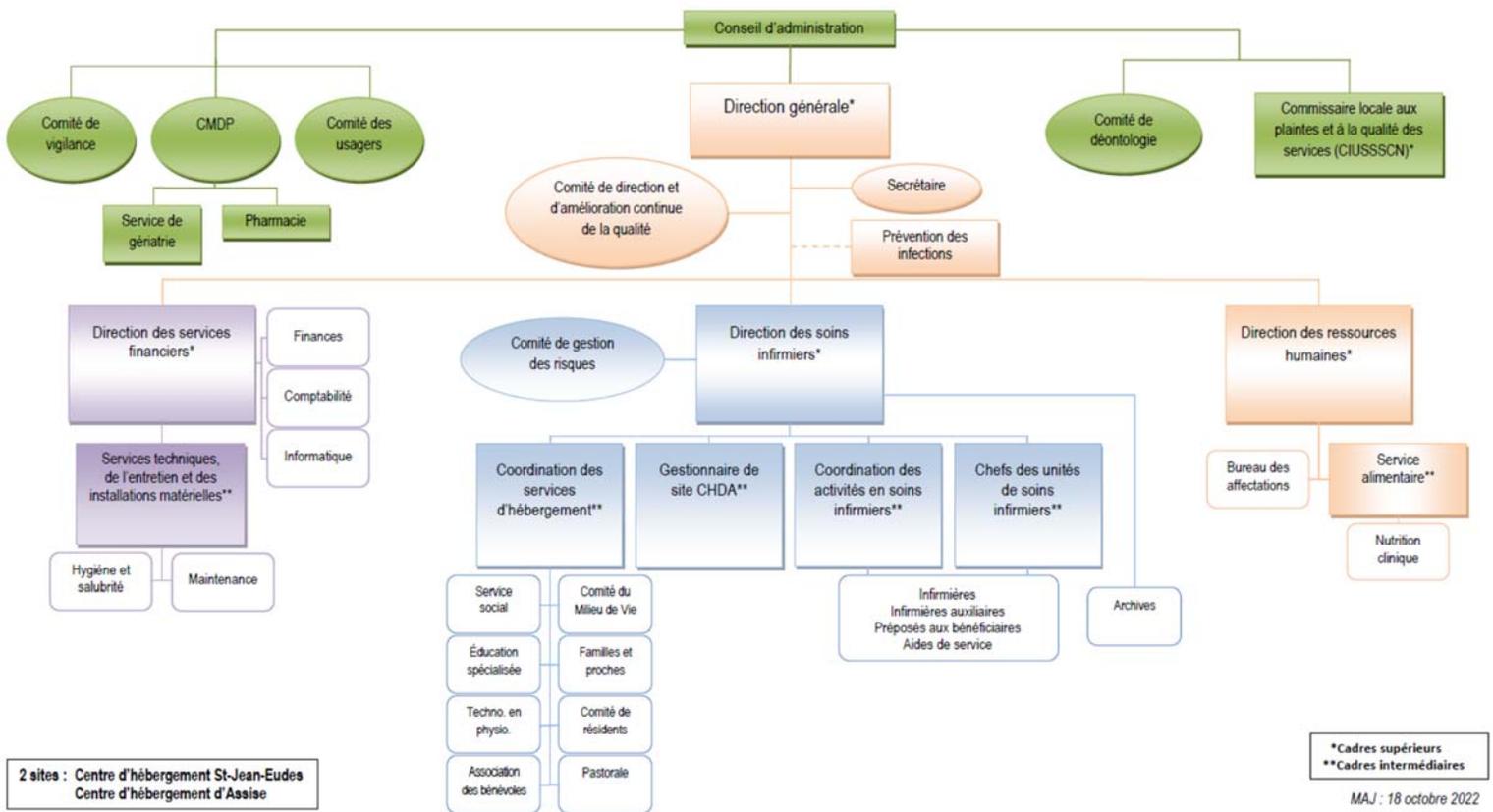
LE CHSJE inc.,  
C'EST NOTRE  
MILIEU DE VIE

## L'ÉQUIPE DE GESTION

La mission, quelle qu'elle soit, ne peut être concrète sans l'engagement des personnes qui ont la responsabilité du bien-être des personnes hébergées.

Directeur général	Nicolas Labrèche
Directrice des services financiers	Francine Grandmont
Directeur des soins infirmiers	Benoît Gauthier
Directeur des ressources humaines	Stéphane Chouinard
Coordonnatrice des services d'hébergement	Catherine Gauthier
Gestionnaire de site CHDA	Vacant
Chef d'unité de soins infirmiers	Nadine Labadie
Chef d'unité de soins infirmiers	Cynthia Lapointe
Chef d'unité de soins infirmiers	Julie Leclerc
Chef d'unité de soins infirmiers	Jade Bossé
Chef du service alimentaire	Nathalie Durand
Chef des services techniques, de l'entretien et des installations matérielles	Réjean Lafleur
Coordonnateur de soir	Marie-Claude Thibodeau
Coordonnateur de soir	Marc Tremblay
Coordonnatrice de nuit	Céline L'Heureux
Coordonnatrice de nuit	Gabrielle Simard

# L'ORGANIGRAMME



# LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES SERVICES

## *Les mécanismes d'appréciation de la qualité*

Le concept de qualité est d'abord axé sur la satisfaction des besoins et des attentes de la personne hébergée, 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.

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 et des résidents
4. Comité d'éthique clinique
5. Mesures de la satisfaction des personnes hébergées et leurs proches
6. Suivi des indicateurs de performance
7. Les autoévaluations dans le cadre de la démarche d'agrément
8. L'accréditation d'Agrément Canada
9. Visites d'appréciation de la qualité des pratiques professionnelles (infirmiers, infirmières, infirmiers et infirmières auxiliaires, technologues en physiothérapie, pharmaciens, etc.)
10. Visites d'appréciation de la qualité du ministère de la Santé et des Services sociaux et le plan d'amélioration
11. Rapport du Protecteur du citoyen
12. Visites de vigie de la PCI du CIUSSSCN
13. Le commissaire aux plaintes et à la qualité des services, qui relève administrativement du CIUSSSCN depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020, doit remettre ses recommandations aux personnes en autorité.

## LES INSTANCES

Les CHSLD privés conventionnés sont des établissements dirigés par des particuliers propriétaires de leur immeuble et détiennent un permis octroyé par le MSSS les autorisant à gérer un nombre de places prédéterminées. Le propriétaire tient lieu généralement de 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 que des activités courantes sont sous la responsabilité des membres du comité de direction.

#### Membres du comité

Le directeur général  
Le directeur des soins infirmiers  
La directrice des services financiers  
Le directeur des ressources humaines

### 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 d'un meilleur suivi des services dispensés à la population.

Les personnes nommées 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.

#### Membres du comité

Le directeur général  
Le directeur des soins infirmiers  
Le commissaire aux plaintes et à la qualité des services  
Un responsable de la qualité (CIUSSSCN)

### COMMISSAIRE AUX PLAINTES ET À LA QUALITÉ DES SERVICES

Les rapports annuels sur l'application de la procédure d'examen des plaintes et sur l'amélioration de la qualité des services ont été produits par le Commissariat aux plaintes et à la qualité des services du CIUSSSCN pour les Centres d'hébergement St-Jean-Eudes et d'Assise. Ces deux rapports peuvent être consultés sur notre site Web.

# LES COMITÉS INTERNES

## Membres du comité

Claire Lépine, présidente par intérim  
Geneviève Gagnon, secrétaire-trésorière  
Micheline Buteau, conseillère  
Claire Labrie, conseillère  
Roger Côté, conseiller  
Marie Bergeron, conseillère

## NOS RÉALISATIONS

- Assemblée générale annuelle
- Formation pour les nouveaux membres
- Campagne de sensibilisation sur les 12 droits
- Calendrier 2023 du comité de résidents « Le respect de nos droits et de nos responsabilités C'EST IMPORTANT! »
- Le journal *La voix des résidents*
- Préparation des rencontres du comité
- Accueil des nouveaux résidents
- Dépliant promotionnel du comité
- Position du comité sur diverses procédures
- Représentation sur différents comités
- Participation au congrès RPCU 2022
- Cafés-causeries
- Échanges continus avec les résidents du CHSJE et du CHDA

## COMITÉ DE RÉSIDENTS

Comme chaque année, voici le temps de partager avec vous les fruits de notre travail. C'est donc 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 2023.

Essentiellement, malgré le maintien de certaines restrictions sanitaires, vous pourrez constater que 2022-2023 a été une année bien occupée pour notre comité à la fois de renouveau et de continuité.

Je veux particulièrement souligner l'engagement des membres du comité, motivés à assurer les projets en ayant à cœur le bien-être et l'amélioration de la qualité des services pour les résidents des Centres d'hébergement St-Jean-Eudes (CHSJE) et d'Assise (CHDA). Je tiens aussi à remercier pour leur implication monsieur Denis Leclerc, qui a quitté ses fonctions au cours de la dernière année, et madame Louise Plante qui continue de collaborer avec nous en tant que membre partenaire.

L'année qui s'amorce nous laisse espérer une plus grande liberté d'action, mais de toute façon soyez assurés que nous serons toujours là pour les résidents : Les écouter, les renseigner, défendre leurs droits et promouvoir l'amélioration de leur qualité de vie.

Pour l'instant, nous vous invitons à parcourir les pages qui suivent pour découvrir plus en détails les activités réalisées au cours de la dernière année.

*Claire Lépine, présidente par intérim*

*Le rapport annuel complet du comité de résidents sera disponible à l'adresse suivante : [www.chsje.com](http://www.chsje.com).*

## COMITÉ D'ÉTHIQUE CLINIQUE

Le comité 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.

## Membres du comité

Le directeur des soins infirmiers  
Un 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

## 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

Les médecins et pharmaciens œuvrant au Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. relèvent du CMDP du CIUSSSCN. Des rencontres entre la direction et l'équipe médicale ont été tenues afin de trouver des solutions aux différents enjeux médico-nursing du CHSJE inc. 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.

## 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 personnes âgées et toutes autres personnes majeures en situation de vulnérabilité*.

Quatre rencontres se sont tenues en 2022-2023 et une rencontre de formation également.

## Membres du comité

Le directeur général

Le directeur des soins infirmiers

Une personne représentant :

- le comité de résidents
- les soins infirmiers
- les préposés aux bénéficiaires
- le secteur en réadaptation physique
- le secteur en éducation spécialisée
- les services administratifs
- le secteur hygiène et salubrité

et le commissaire aux plaintes et à la qualité des services sur invitation

## CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

Le mandat du CII est de formuler des recommandations au Conseil d'administration sur les domaines qui touchent directement la pratique des soins infirmiers dont :

- L'appréciation générale de la qualité des actes infirmiers posés dans l'établissement;
- Faire des recommandations sur les règles de soins infirmiers applicables à leurs membres;
- Faire des recommandations sur la distribution appropriée des soins dispensés par leurs membres dans l'établissement;
- Formuler des avis sur l'organisation scientifique et technique de l'établissement;
- Formuler des avis sur l'évaluation et le maintien de la compétence infirmière;
- Assumer toute autre fonction que lui confie la Direction des soins infirmiers.

Le Conseil des infirmières et infirmiers doit faire ses recommandations à la Direction des soins infirmiers.

Trois rencontres se sont tenues en 2022-2023.

## Membres du conseil

Trois infirmières/infirmiers du CHDA

Trois infirmières/infirmiers du CHSJE

Deux infirmières/infirmiers auxiliaires des deux installations

Un membre représentant la Direction des soins infirmiers

Une conseillère clinique

## COMITÉ MILIEU DE VIE

Ce comité a pour mandat de favoriser et de maintenir un Milieu de vie où la personne hébergée se sent respectée :

- ❖ mettre de l'avant des actions adaptées et personnalisées
- ❖ 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 par exemple le réaménagement du chemin des Pères-Eudistes dans la cour du CHSJE dont les travaux seront terminés à l'été 2024. Le comité vise une augmentation des activités sociales, l'embellissement de l'environnement intérieur et extérieur, une révision de l'accueil, etc.

## Membres du comité

Une personne représentant :

- le secteur hygiène et salubrité
- le service alimentaire
- les préposés aux bénéficiaires
- le personnel cadre et responsable du comité
- le comité de résidents
- le secteur en réadaptation physique
- le secteur en éducation spécialisée
- les proches
- les soins infirmiers
- et le directeur des soins infirmiers sur invitation

## NOS RÉALISATIONS

- ❖ Chariots sensoriels mobiles
- ❖ Achat supplémentaire d'animaux mécaniques (chat, chien)
- ❖ Console Tovertafel
- ❖ Salle sensorielle ponctuelle
- ❖ Massage des mains pour les personnes hébergées
- ❖ Les Baigneuses : Soins personnalisés humains à la fois stimulants et apaisants
- ❖ Juke-Box
- ❖ Musique dans les salles de bain

## **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.

### **Membres du comité**

Le directeur des ressources humaines  
Une conseillère aux ressources humaines  
Un représentant syndical

## **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

### **Membres du comité**

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

# LE TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN STRATÉGIQUE

**Plan stratégique 2018-2020<sup>1</sup>  
reconduit en 2022-2023**

## 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"> <li>○ Pallier à la pénurie de main d'œuvre (comment s'adapter, entre autres, aux problèmes de pénurie)</li> <li>○ Revoir notre organisation du travail vs les titres d'emploi</li> <li>○ Revoir le plan d'orientation des nouveaux employés en tenant compte des nouvelles réalités du monde du travail</li> <li>○ Redéfinir notre offre de service</li> </ul> <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"> <li>○ Recrutement</li> <li>○ Représentation</li> </ul> <p>PDRH :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dépenses budgétaires</li> <li>○ Offre de formation</li> <li>○ Inscriptions et suivis</li> </ul> <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>

<sup>1</sup> 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"> <li>○ Programmes d'activités de loisirs</li> <li>○ Calendriers des différentes Fêtes</li> <li>○ Participation des familles et des proches</li> <li>○ Révision du Guide d'accueil</li> </ul> <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"> <li>○ RH</li> <li>○ Clinique</li> <li>○ Activités de socialisation et participation des résidentes et des résidents</li> <li>○ Guide d'accueil et pochettes d'information</li> </ul> <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>
<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>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"> <li>○ Rencontres du Comité de résidents et une rencontre du Comité Milieu de Vie</li> <li>○ Plans d'action en vue de l'agrément</li> </ul>

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

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.	Maximiser les capacités résiduelles de la résidente et du résident dans tous les gestes des activités quotidiennes	Plan d'intervention individualisé	Les activités de la vie quotidienne (AVQ) : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Participation des résidentes et des résidents</li> <li>○ Taux de satisfaction</li> </ul>
--	--	-----------------------------------	--

## 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.)	Priorité accordée aux PAB : ○ N.formés/titre d'emploi Formation des mentors Stratégie de déploiement (objectifs, échéanciers, évaluation)	N. formés
L'établissement doit prévoir des mécanismes d'adaptation des pratiques professionnelles, administratives et organisationnelles qui favorisent l'ensemble des orientations ministérielles.	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  Définir les besoins en mécanismes d'adaptation Contribuer au développement de l'expertise et de la connaissance nécessaire à la réalisation de notre mission  Optimiser nos pratiques de gestion	Élaboration du PDRH ○ N. formés Grille d'évaluation des besoins selon les profils de la clientèle Mise à jour du site Web et de la documentation Implantation des outils informatiques (Expresso, intranet, manuel de gestion)	Mise à jour du plan d'organisation Implantation d'un nouveau modèle d'organisation du travail
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.	Définir les profils de poste, les exigences de l'emploi Déterminer le plan d'effectifs des différents secteurs, les besoins à court, moyen et long terme Définir la stratégie de recrutement pour répondre aux besoins Revoir le Plan d'orientation du nouveau personnel en tenant compte de l'orientation stratégique Milieu de Vie	Plan d'effectifs par secteur d'activités pour les trois prochaines années Description de fonctions/secteurs d'activité/titres d'emploi	N. entrevues Statistiques sur les rétentions Statistiques RH Stabilité des équipes de travail Sécurité des résidentes et des résidents
Promotion de la santé et sécurité au travail.	Se doter d'un plan d'aménagement des espaces de travail Voir à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire Former le personnel sur les bonnes pratiques en santé et sécurité au travail	Plan d'orientation du nouveau personnel	Collaboration avec la Mutuelle Suivi des recommandations du Comité santé et sécurité au travail Aménagement d'espaces de travail
Le développement d'une culture organisationnelle qui mise sur l'évaluation de la performance.	Maintenir une organisation du travail qui tienne compte des besoins de la clientèle selon les ressources disponibles Identifier les comportements contre-productifs	Taux d'absentéisme Taux de rétention Taux de roulement	Mobilisation des ressources autour de la mission, de la Vision et des Valeurs de l'organisation

## Poursuivre notre démarche d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité dans les soins auprès des résidentes et des résidents.

### ACTE RÉPRÉHENSIBLE

La personne responsable du suivi des divulgations dépose un rapport annuel non nominatif au comité de vigilance et au conseil d'administration afin de mentionner le nombre d'actes répréhensibles divulgué et traité par elle-même ou acheminé au Protecteur du citoyen.

La *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (L.Q., 2016 c. 34) permet à un membre du personnel de divulguer, dans l'intérêt public et en toute confidentialité, un acte répréhensible commis ou sur le point de l'être, tout en étant protégé contre les représailles (article 25) et la *Politique visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles* (DG-PO-10).

Aucun acte répréhensible divulgué dans nos deux établissements.

### ANALYSE DE LA SITUATION LINGUISTIQUE

Permet aux organismes de faire état de leurs pratiques linguistiques au regard des dispositions prévues dans la Loi. À cet effet, nous avons complété le questionnaire d'analyse de la situation linguistique, conformément à la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec*, le français. Nous avons rencontré la conseillère en francisation responsable de notre dossier et fournit les documents demandés. Par la suite, l'Office nous délivrera une attestation de conformité.

## LES ACTIVITÉS

Le secteur Hébergement et Milieu de vie regroupe le service social, la pastorale, le comité Milieu de vie, le service d'éducation spécialisée, les loisirs. L'ensemble des interventions a contribué au maintien du Milieu de vie, à son amélioration et a été un support quotidien à l'équipe de soins. L'équipe s'est assurée de contacts « à distance » entre les résidentes et les résidents et leurs proches lors d'éclosion. Des activités d'appel vidéo, d'organisation de rencontres virtuelles sont autant d'exemples de moyens utilisés pour maintenir les activités de socialisation de nos personnes hébergées dans les premiers mois de l'année 2022-2023.

ACTIVITÉS CHSJE	Nombre de fois où l'activité a été offerte	Moyenne de participation par activité	Participation cumulative
Activités spéciales	13	20	261
Baigneuses	23	7	167
Belle-visite	17	38	593
Bingo/OKO	31	10	323
Café-causerie	5	8	42
Concert	40	12	463
Créativité	2	8	15
Cuisine	4	9	37
École 3 <sup>e</sup> âge	29	9	248
Extérieur	3	5	16
Fêtes annuelles	15	101	1 520
Intervention (4 mois)	468	1	468
Jardinage	2	6	12
Jeux collectifs	3	9	28
Lecture	2	6	11
Messe	40	13	535
Musicothérapie	13	14	177
Peinture	23	6	119
Quilles	5	9	44
Repas/ind	3 714	43	20 421
Repas	365	46	17 072
Repas ind	3 349	1	3349
Salle sensorielle	6	4	26
Sollici-muscles	2	9	17
Sorties	15	16	236
Stim-cerveau	1	8	8
Stim-sens	3	9	28
Tovertafel	55	9	468
Tricot	1	3	3
Zoothérapie	18	33	594
65 ans et -	3	9	28

ACTIVITÉS CHDA	Nombre de fois où l'activité a été offerte	Moyenne de participation par activité	Participation cumulative
Activités spéciales	16	18	296
Ateliers créatifs	17	8	137
Belle-visite	11	28	308
Bingo	5	7	36
Café-causerie	2	5	11
Chorale	1	32	32
Concert	9	18	163
Créativité	16	5	73
Dégusto	2	9	18
Extérieur	40	12	500
Fêtes annuelles	8	25	203
Messe	1	13	13
Mise en forme	3	12	37
Musicothérapie	9	14	125
OKO	1	9	9
PAB/surveillance	146	15	2 315
SAMS	5	18	88
Sorties	7	8	59
Vidéo proches aidants	8	1	8
Visionnement-concert TV	1	8	8
Zooanimation	18	26	473

# LES PERSONNES HÉBERGÉES

## Répartition par groupe d'âge au 31 mars 2023

**AU CHSJE : 150**

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2020-2021	29	21	39	49
2021-2022	32	24	36	57
2022-2023	29	30	36	55

**AU CHDA : 61**

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2020-2021	1	10	34	48
2021-2022	0	8	30	43
2022-2023	0	8	25	28

## Jours de présence au 31 mars 2023

**AU CHSJE : 54 343 jours/année**

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2020-2021	9 461	7 445	14 564	19 749
2021-2022	10 875	8 088	12 912	21 724
2022-2023	11 102	9 338	13 259	20 644

**AU CHDA : 24 861 jours/année**

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2020-2021	1 334	4 461	10 800	16 249
2021-2022	82	2 700	12 445	16 319
2022-2023	215	2 754	9 162	12 730

## Registre des mouvements au 31 mars 2023

**AU CHSJE : 150 lits au permis**

	Admission	Départ	Décès
2020-2021	38	0	48
2021-2022	58	1	46
2022-2023	61	0	60

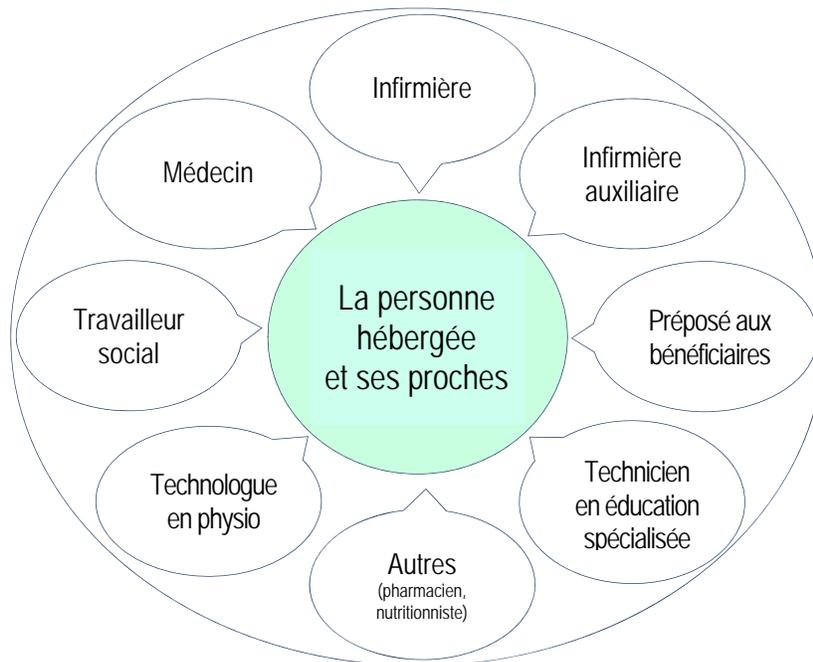
**AU CHDA : 100 lits au permis**

	Admission	Départ	Décès
2020-2021	52	8	49
2021-2022	40	21	31
2022-2023	154	153	21

# L'ÉQUIPE INTER-DISCIPLINAIRE

## Objectifs

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



### AU CHSJE :

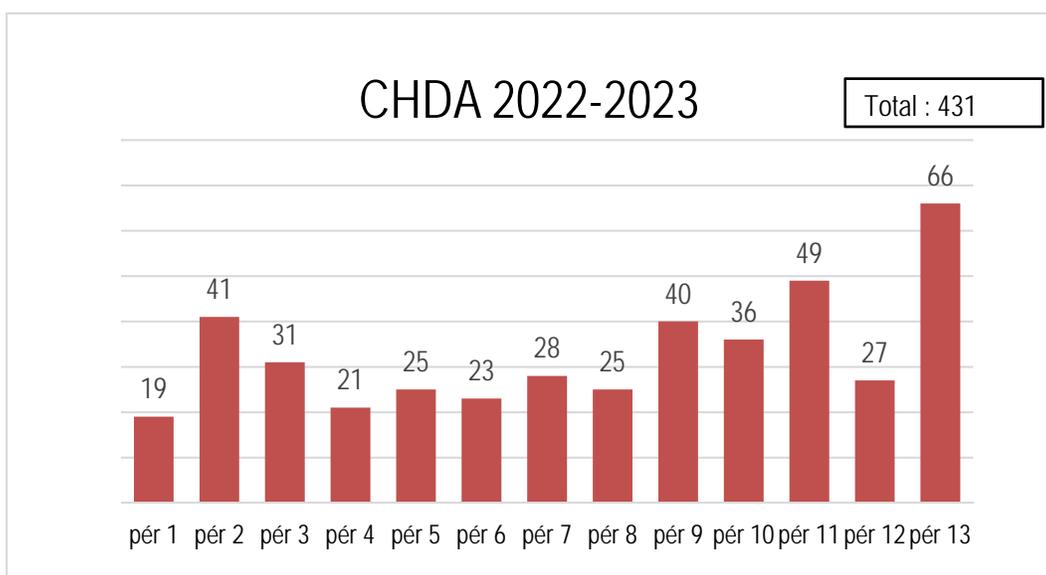
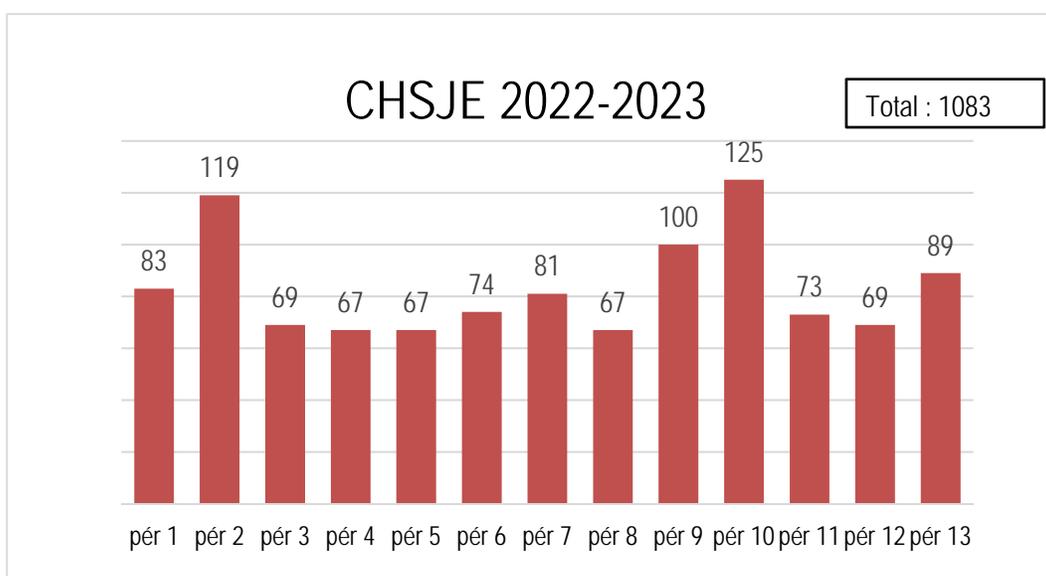
	Équipes inter post admission	Nombre de réévaluations	Équipe inter soins palliatifs
<b>2020-2021</b>	61	19	
<b>2021-2022</b>	56	17	
<b>2022-2023</b>	91	15	14

### AU CHDA :

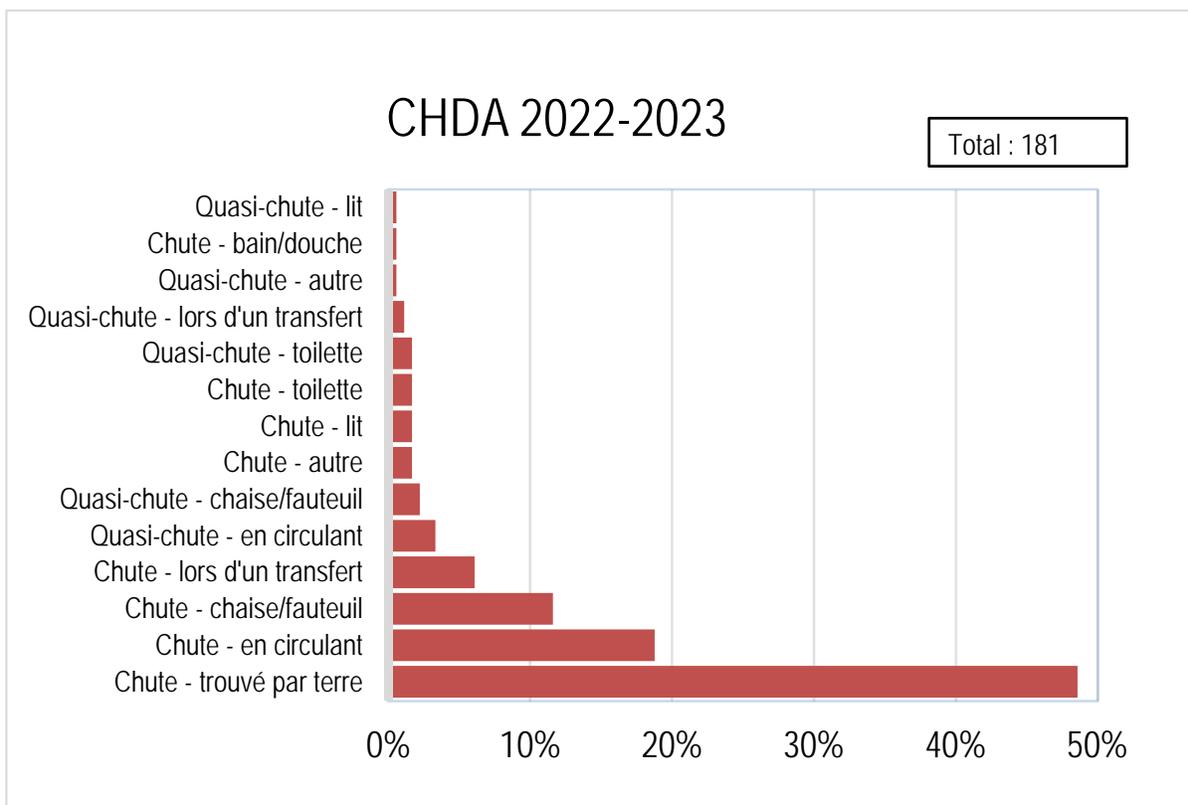
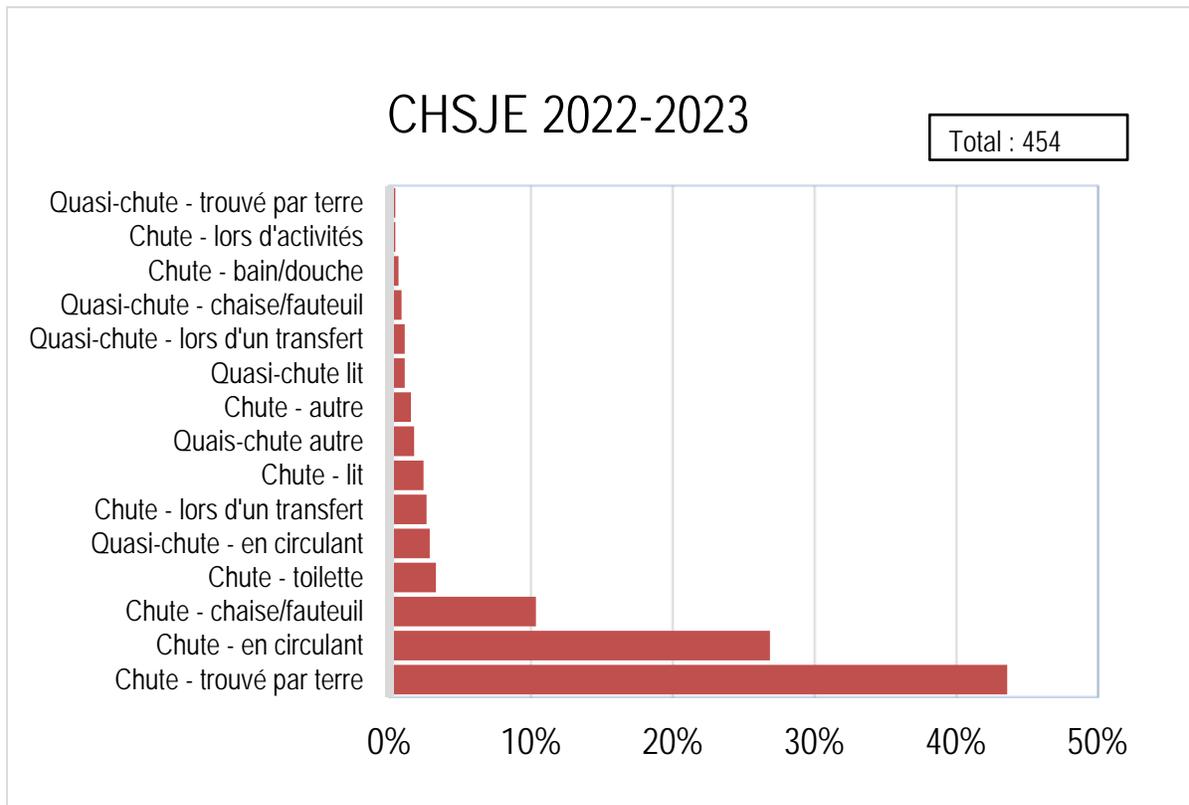
	Équipes inter post admission	Nombre de réévaluations	Équipe inter soins palliatifs
<b>2020-2021</b>	43	22	
<b>2021-2022</b>	46	19	
<b>2022-2023</b>	17	10	8

# LES ÉVÉNEMENTS

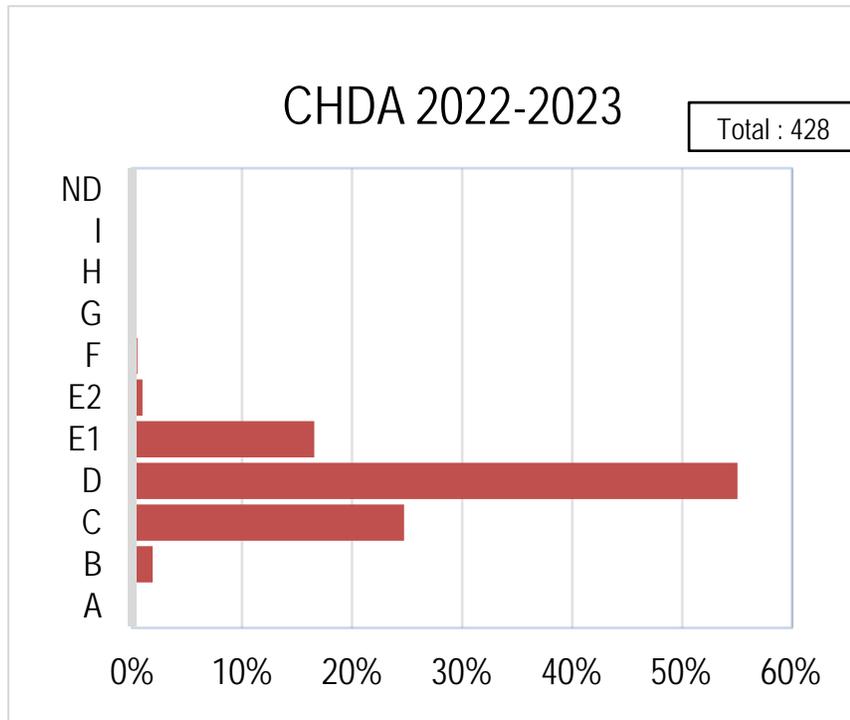
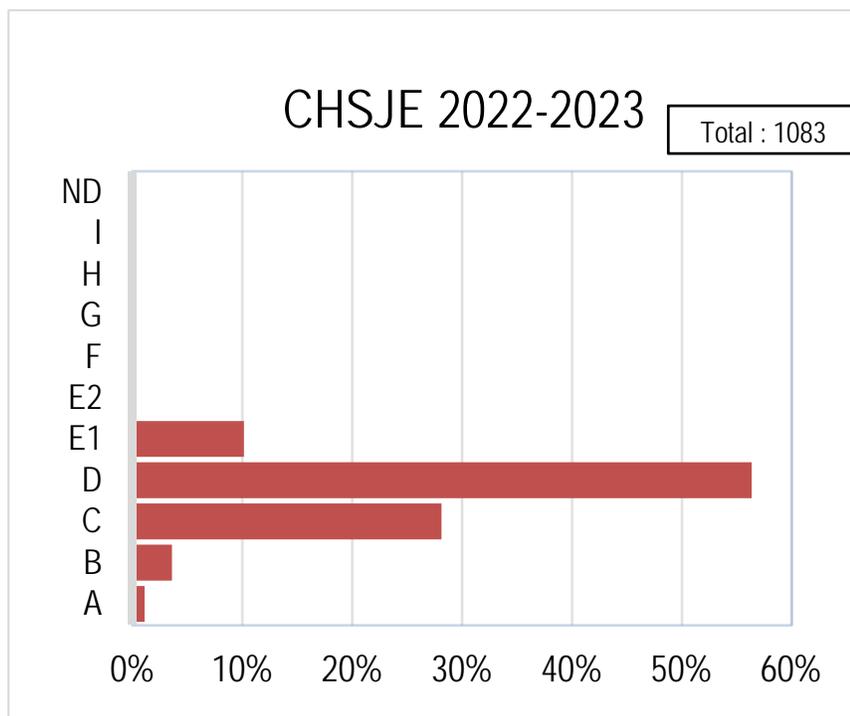
## *Distribution périodique des événements déclarés par période au 31 mars 2023*



## Répartition des événements selon la circonstance de l'événement au 31 mars 2023



## Indice de gravité des événements déclarés selon les types d'événements au 31 mars 2023



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

## Types de mesures de contrôle par trimestre au 31 mars 2023

	CHSJE					CHDA				
	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	Total	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	Total
Ceinture en Y	1	1			2				1	1
Côtés de lit 2/2					0	2				2
Côtés de lit 4/4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4
Ceinture abdominale	3	2	1	1	7	2	2			4
Genouillère	3	4	4	3	14	2	2	1	1	6
<b>TOTAL</b>	9	9	7	6	31	7	5	2	3	17

\*Selon les orientations ministérielles, l'utilisation des mesures de contrôle est une mesure d'exception pour assurer la sécurité des résidentes et des résidents. Ces mesures sont discutées et acceptées avec la personne hébergée et sa famille.

## Soins de fin de vie au 31 mars 2023

	CHSJE	CHDA
Nombre de personnes en fin de vie ayant reçu des soins palliatifs	57	19
Nombre de sédations palliatives continues administrées	1	0
Nombre de demandes d'aide médicale à mourir formulées	1	0
Nombre d'aides médicales à mourir administrées	1	0
Nombre d'aides médicales à mourir non administrées et les motifs	0	0

# PRÉVENTION DES INFECTIONS

## Centre d'hébergement St-Jean-Eudes

### Éclosions COVID-19 ayant débutées entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2023

Nombre éclosion COVID -19	Nombre de cas positif
5	56
	usagers et travailleurs

### Éclosions autres types ayant débutées entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2023

Type éclosion	Nombre éclosion	Nombre de cas positif - usagers
Influenza A	3	22
Parainfluenza (type non identifié)	2	5
Virus respiratoire syncytial	1	2
Syndrome d'allure grippal (pathogène non identifié)	3	13
Gastro-entérite	3	16
Total	12	58

Produit par le Service de prévention et contrôle des infections  
Produit le: 15 mai 2023

## Centre hébergement d'Assise

### Éclosions COVID-19 ayant débutées entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2023

Nombre éclosion COVID -19	Nombre de cas positif
6	39
	usagers et travailleurs

### Éclosions autres types ayant débutées entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2023

Type éclosion	Nombre éclosion	Nombre de cas positif - usagers
Entérovirus/rhinovirus	2	7
Parainfluenza (type non identifié)	1	2
Gastro-entérite	1	4
Total	4	13

Produit par le Service de prévention et contrôle des infections  
Produit le: 15 mai 2023

# LES RESSOURCES HUMAINES

## Répartition de l'effectif par catégorie de personnel

	Nombre d'employés au 31 mars 2023	Nombre d'ETC (emploi temps complet)
Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	96	115,60
Personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers	245	207,40
Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration	20	22,46
Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux	21	21,87
Personnel d'encadrement	16	18,70
<b>Total :</b>	<b>398*</b>	<b>386,03</b>

*\*N'inclut pas le personnel d'agence*

*Suite à un sondage auprès du personnel, un chandail à capuchon avec le logo du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes a été leur choix préféré. Depuis mai 2021, nous avons distribué 286 chandails que les personnes salariées portent fièrement et ceci contribue à accentuer leur sentiment d'appartenance. Merci!*



## Taux de roulement du personnel syndiqué SQEES-FTQ298

2021-2022				2022-2023			
Départs	Nombre d'employés Début	Nombre d'employés Fin	Taux de roulement	Départs	Nombre d'employés Début	Nombre d'employés Fin	Taux de roulement
142	458	446	31,4%	147	406	382	37,3%

Les chiffres de l'année précédente 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.



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.

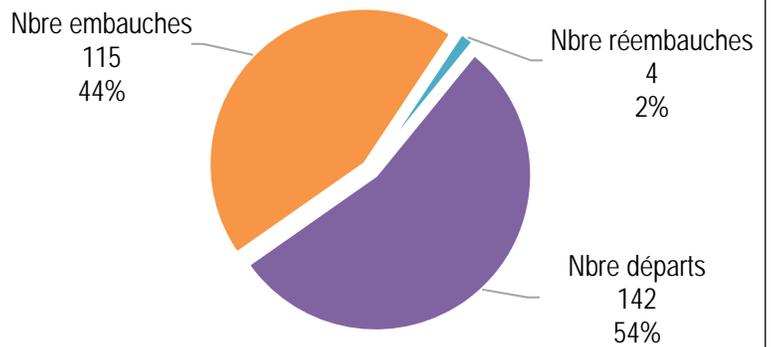
... ————— ...

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

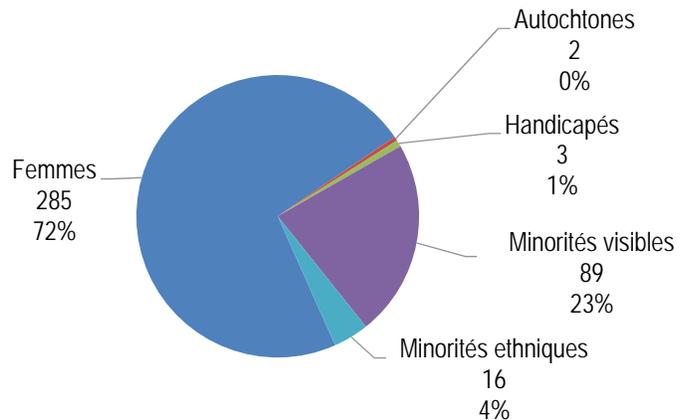
*Merci*

**La direction**

### Embauches et départs 2022-2023



### Répartition des groupes visés Programme d'accès à l'égalité en emploi



Nombre d'employé par titre d'emploi et par statut					
	Tc	Tct	Tp	Tpt	Grand total
1101 - Agent gest. pers.	2	1			3
1105 - Agent gestion finan.	1				1
1219 - Diététiste-nutrition	1		1		2
1550 - Trav. social prof.	2				2
2101 - Tech. adm.	5		1		6
2124 - Tech. spéc. en info	2				2
2240 - Ass-chef tech. diét.	1				1
2257 - Tech.en diététique	1			2	3
2295 - Technologue en physio	3				3
2686 - Tech. éducation spéc.	3	1	1	1	6
3244 - Aide de service			6	1	7
3480 - Prép. bénéficiaires	43	31	51	21	146
5141 - Magasinier	2	1			3
5312 - Agent adm. 1 adm.	3			1	4
5317 - Agent adm. 3 adm.			1		1
6299 - Aide-cuisinier	1		4		5
6301 - Cuisinier	3		4		7
6302 - Pâtissier-boulangier	1		1		2
6303 - Boucher	1				1
6334 - Ent. ménager lourd	11		19	4	34
6386 - Prép. serv. aliment.	15		27	4	45
6388 - Ouvrier ent. général	2				2
7455 - Aux. (37.50)	19		24		43
7459 - Inf. chef-équipe	16		17		33
7471 - Infirmier		1	4		5
7489 - Ass. infirmière-chef	3		1	1	5
7713 - Cons. soins inf.	1		1		2
7750 - Trav. social prof.	1				1
7777 - Support animation				1	1
7786 - Tech. éducation spéc.	1		2		3
7911 - Inf. clinicienne	6		3		9
9002 - Coord. serv. héberg.	1				1
9003 - Chef serv. ent./inst.	1				1
9239 - Coord. act. de soins	1				1
9243 - Coord. soins inf. nuit	2				2
9245 - Dir. soins infirmiers	1				1
9247 - Coord. soins infir. soir	2				2
9248 - Chef d'unité 35.00	3				3
9250 - Directeur général	1				1
9252 - Chef serv. aliment.	1				1
9254 - Dir. des RH	1				1
9255 - Dir. services adm.	1				1
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>35</b>	<b>168</b>	<b>36</b>	<b>403</b>

Les données ont été tirées du logiciel de paie Logibec au 30 juin 2023.

# LES RESSOURCES FINANCIÈRES

## 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](http://www.chsje.com).

	Exercice courant		Exercice précédent		Variation des dépenses	
	Dépenses	%	Dépenses	%	\$	%
<b>Programmes-services</b>						
Santé publique						
Services généraux – activités cliniques et d'aide						
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	19 616 776\$	52%	20 306 019\$	47%	(689 243\$)	(14%)
Déficience physique						
Déficience intellectuelle et TSA						
Jeunes en difficulté						
Dépendances						
Santé mentale	15 075\$	0%	12 890\$	0%	2 185\$	0%
Santé physique	2 641 382\$	7%	2 659 476\$	6%	(18 094\$)	0%
<b>Programmes soutien</b>						
Administration	2 919 095\$	8%	2 613 078\$	6%	306 017\$	6%
Soutien aux services	7 326 096\$	19%	10 469 041\$	25%	(3 142 945\$)	(65%)
Gestion des bâtiments et des équipements	5 520 985\$	14%	6 832 703\$	16%	(1 311 718\$)	(27%)
<b>Total</b>	<b>38 039 409\$</b>	<b>100%</b>	<b>42 893 207\$</b>	<b>100%</b>	<b>(4 853 798\$)</b>	<b>100%</b>

## Contrats de service

	Nombre	Valeur
Contrat de service avec une personne physique*		
Contrat de service avec un contractant autre qu'une personne physique**	30	311 031\$
<b>Total des contrats de service</b>	<b>30</b>	<b>311 031\$</b>

\*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.

# L'ASSOCIATION DES BÉNÉVOLES

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.

## Membres de l'Association

Roger Côté, président

Jacques Cliche, vice-président

Jacques Fortin, trésorier

Jean-Marie Pesenti, secrétaire

Colette Beaulieu, conseillère

Jean-Marie Giguère, conseiller



# LA FONDATION DU CENTRE D'HÉBERGEMENT ST-JEAN-EUDES

## Membres de la Fondation

France Bonsain, présidente par intérim

Lucette Thomassin, trésorière

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 résidentes et 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 personnes hébergées.

Pour l'année 2022-2023, la Fondation a repris progressivement ses actions auprès des personnes hébergées.

Les membres de la Fondation reprendront leurs activités normales au courant de la prochaine année.

# 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<sup>e</sup> Avenue Ouest, Québec (Qc) G1H 7J5**

**Tél. : (418) 627-1124    Téléc. : (418) 781-2604**

**[www.chsje.com](http://www.chsje.com)**