



Centre
d'hébergement
St-Jean-Eudes inc.

Rapport annuel de gestion 2024-2025

6000, 3^e 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
NOTRE LOGO.....	2
LA DÉCLARATION DE FIABILITÉ DES DONNNÉES	3
LE CHSJE inc. EN BREF... ..	4
NOTRE MISSION ET NOS VALEURS	5
LA CHARTE DES DROITS	6
NOTRE VISION ET NOS DÉFIS	7
NOTRE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION	8
NOTRE MILIEU DE VIE.....	10
L'ORGANIGRAMME.....	11
LES INSTANCES.....	12
LE COMITÉ DE RÉSIDENTS.....	13
LES COMITÉS INTERNES	14
LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES SERVICES	19
NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES.....	20
LES ACTIVITÉS 2024-2025	21
LES PERSONNES HÉBERGÉES.....	22
L'ÉQUIPE INTERDISCIPLINAIRE.....	23
LES ÉVÉNEMENTS.....	24
LA PRÉVENTION DES INFECTIONS	28
LES RESSOURCES HUMAINES	29
LES RESSOURCES FINANCIÈRES	32
L'ASSOCIATION DES BÉNÉVOLES.....	33
LA FONDATION DU CENTRE D'HÉBERGEMENT ST-JEAN-EUDES.....	34
LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS.....	35

LE MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Il nous faudra garder en mémoire que l'année 2024-2025 en sera une ou on aura tourné une page importante de l'histoire du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. Quel défi on aura remonté, des années 2005 à la fin de 2024, d'offrir à la population de la grande région de Québec des lits de transition afin de libérer les lits des salles d'urgence des différents hôpitaux de la région occupée par des personnes en attente d'hébergement de longue durée. Le concept de lits de transition n'existait pas dans le plan d'organisation du MSSS et évidemment dans la Mission du CHSJE inc.

Avec la collaboration de la Régie régionale de l'époque, du Centre hospitalier universitaire de Québec et de notre directrice générale, madame Clémence Boucher, une équipe a été mise en place dans les locaux de l'Hôpital Saint-François d'Assise pour accueillir les personnes visées dans les cents (100) lits qui se sont ouverts au cours des années. Tout était à faire, que ce soit évidemment les services cliniques, l'accueil et l'hébergement des résidentes et des résidents dans un Milieu de vie qui puisse répondre à leurs attentes.



On aura accompli notre mission en comptant sur la compétence et le professionnalisme de notre personnel, que ce soit le personnel en soins infirmiers, le personnel de techniques spécialisées, les services auxiliaires, l'entretien ménager et les cuisines, les techniciens et professionnels de la santé et services sociaux ainsi que tout le personnel d'encadrement.

Cette décision de transférer les lits du Centre d'hébergement d'Assise vers d'autres établissements de la région était devenue nécessaire en raison des nouvelles orientations ministérielles concernant le Milieu de vie. Les services auprès des personnes hébergées n'ont jamais été remis en question. Loin de là ! Suite à diverses évaluations des normes d'Agrément Canada et des visites ministérielles dont le mandat confié à l'équipe ministérielle est d'évaluer la qualité du Milieu de vie, selon les orientations ministérielles.

À la lumière de ces différents constats, nous avons procédé à l'application de cette décision dans le respect du personnel touché par le transfert des lits, des résidentes et des résidents et des normes administratives conséquentes.

Par ailleurs, la Mission du CHSJE inc. de l'arrondissement Charlesbourg continue de s'exercer dans toute sa plénitude. Une profonde réflexion s'est poursuivie pour en arriver à de nouvelles définitions de nos valeurs, des droits des usagers lesquels englobent un ensemble de principes et de garanties qui visent à protéger la dignité, l'autonomie et le

bien-être des personnes qui utilisent ces services. Il est essentiel de connaître et de faire connaître ces droits pour pouvoir les exercer pleinement et participer activement à sa propre prise en charge en matière de santé et de services sociaux.

Comme je le soulignais, dans mon message de l'année précédente, la politique de partenariat qui définit notre approche dans l'offre de soins et de services aux personnes hébergées et leurs proches, en fait un des principes directeurs de la philosophie d'intervention de notre établissement. Elle sera encore plus explicite auprès des clientèles des différentes communautés autochtones, des communautés culturelles et des clientèles plus à risque. Cette approche de collaboration permet d'offrir des soins et des services centrés sur la personne hébergée et ses proches en les impliquant dans les décisions qui les concernent au plan des soins et de la qualité du Milieu de vie.

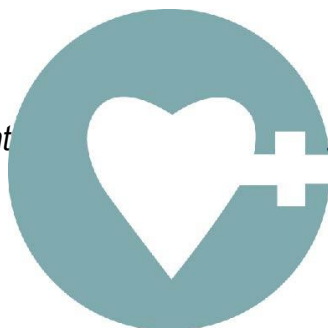
On mise pour les prochaines années sur la révision de notre plan d'amélioration de la qualité 2025-2028 et du plan de sécurité 2025-2028 auxquels beaucoup d'efforts ont été consacrés ces derniers mois. Ces plans seront fortement alimentés par les principes fondamentaux des soins axés sur la personne hébergée. Les fondamentaux des soins englobent les principes essentiels qui guident la pratique des soins de santé. Ils mettent l'accent sur la réponse aux besoins fondamentaux de la personne soignée, en tenant compte de ses dimensions physiques, psychosociales et relationnelles. Ces fondamentaux incluent l'évaluation des besoins, la planification des soins, l'exécution des interventions, et l'évaluation des résultats, tout en intégrant les dimensions éthiques et relationnelles. C'est, on le voit bien, tout un programme dont on devra tenir compte dans nos objectifs stratégiques.

C'est avec la ferme volonté de poursuivre l'actualisation de notre Mission en ayant constamment à l'esprit notre Vision, que je dépose le rapport annuel 2024-2025 et je remercie tous ceux et celles qui y ont participé.

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 »

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 2024-2025 du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les responsabilités, les activités et les orientations stratégiques de nos établissements;
- 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 2025.

*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.



NOTRE MISSION ET NOS VALEURS



MISSION

CRÉER À MÊME NOS RESSOURCES UN MILIEU DE VIE
OÙ LA RÉSIDENTE ET LE RÉSIDENT SONT LA CIBLE AU CŒUR DE NOS ACTIONS
ET SONT RECONNUS COMME DES MEMBRES À PART ENTIÈRE DE LA COMMUNAUTÉ
DU CENTRE D'HÉBERGEMENT ST-JEAN-EUDES INC.

LES VALEURS

DONNER LE SENS AU TRAVAIL DANS UN CONTEXTE DE :

LA BIENVEILLANCE

La volonté de vouloir du bien à une autre personne

Être attentionné et prévenant envers ses besoins, ses émotions et son bien-être, d'adopter une attitude positive et encourageante et de chercher à aider et à soutenir sans poser de jugement ou d'attente en retour.

LA CONFIANCE

Le sentiment de sécurité d'une personne vis-à-vis de quelqu'un

Faire confiance, c'est remettre ce que l'on a de plus précieux à un autre : Son intimité, ses secrets, ses espoirs, son intégrité, ses émotions, ses vulnérabilités.

LA PASSION

La quête de sens dans le travail pour son épanouissement personnel

Trouver et exercer son métier qui nous rendra heureux et permettra de s'épanouir au quotidien. Son engagement personnel et de son équipe pour ce que l'on fait, de l'intérêt et de l'émotion que cela suscite, de l'enthousiasme à faire quelque chose qui fait la différence.

LE RESPECT

La croyance en l'importance, en la dignité et en la valeur de chaque être humain quel que soit son passé, ses valeurs, ses origines

Adopter une attitude positive et sans jugement, empreinte de courtoisie, de civilité, de politesse, d'adaptation à l'autre et à ses choix. Cela implique d'agir avec empathie, dignité et courtoisie envers tous, en respectant leur autonomie, leur confidentialité, leur intégrité physique et émotionnelle, ainsi que leurs croyances culturelles et religieuses.

LE PARTENARIAT

La reconnaissance mutuelle de la complémentarité des savoirs, qu'ils soient scientifiques ou expérimentiels, c'est-à-dire issus de l'expérience de la vie avec la maladie

Associer activement différents intervenants qui, tout en maintenant leur autonomie, acceptent de mettre en commun leurs efforts en vue de réaliser un objectif commun relié à un problème ou à un besoin clairement identifié dans lequel, en vertu de leur mission respective, ils ont un intérêt, une responsabilité, une motivation, voire une obligation.

LA CHARTE DES DROITS

Les usagers du réseau de la santé et des services sociaux bénéficient de tous les droits reconnus à tous les citoyens du Québec par la Charte des droits et liberté de la personne et du Code civil du Québec :

- Le droit à la vie et à l'intégrité et le droit au secours;
- Le droit à l'inviolabilité et à l'autonomie de la personne;
- Le droit au respect et à la dignité;
- Le droit au respect de la vie privée et le droit au respect du secret professionnel;
- Le droit à la liberté et à la liberté de conscience, de religion, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association;
- Le droit à l'égalité.

Des droits particuliers découlent de la Loi sur les services de santé et les services sociaux :

1	DROIT AUX SERVICES La raison d'être des services est la personne qui les requiert.
2	DROIT À L'INFORMATION Toute personne recevant des services du réseau de la santé a le droit d'être informée de son état de santé, des ressources et des services qui sont disponibles pour répondre à ses besoins et sur la façon d'y accéder.
3	DROIT DE CHOISIR SON PROFESSIONNEL OU L'ÉTABLISSEMENT Cependant ce droit de choisir son professionnel ou l'établissement n'est pas absolu.
4	DROIT À L'HÉBERGEMENT L'accès à un hébergement approprié.
5	DROIT DE CONSENTIR AUX SOINS OU DE LES REFUSER La personne a le droit d'accepter ou de refuser ce qui est proposé. C'est ce que l'on appelle le consentement aux soins.
6	DROIT DE PARTICIPER AUX DÉCISIONS La mise en place de son plan d'intervention (soins) ou de services personnalisés ou à leur modification et en respectant le plan d'intervention (soins) ou de services personnalisés.
7	DROIT DE RECEVOIR DES SOINS QUE REQUIERT SON ÉTAT Toute personne, dont l'état le requiert, a le droit de recevoir des soins de fin de vie définis par la Loi concernant les soins de fin de vie comme étant les soins palliatifs sous réserve de certaines exigences prévues par cette Loi.
8	DROIT D'ÊTRE REPRÉSENTÉ La personne doit s'assurer que ses droits sont respectés et, si nécessaire, s'occuper à ce que cette personne jouisse du régime de protection dont elle a besoin.
9	DROIT DE RECEVOIR LES SERVICES EN ANGLAIS La personne de langue anglaise que l'on communique avec elle en anglais.
10	DROIT DE PORTER PLAINTÉ Relativement aux services qu'elle a reçus, aurait dû recevoir, reçoit ou requiert de l'établissement.
11	DROIT D'ACCÈS AU DOSSIER L'obligation de constituer et de conserver un dossier pour toute personne admise ou inscrite.
12	DROIT À LA CONFIDENTIALITÉ Le dossier de la personne est confidentiel et l'accès à ses informations est strictement règlementé.

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 :

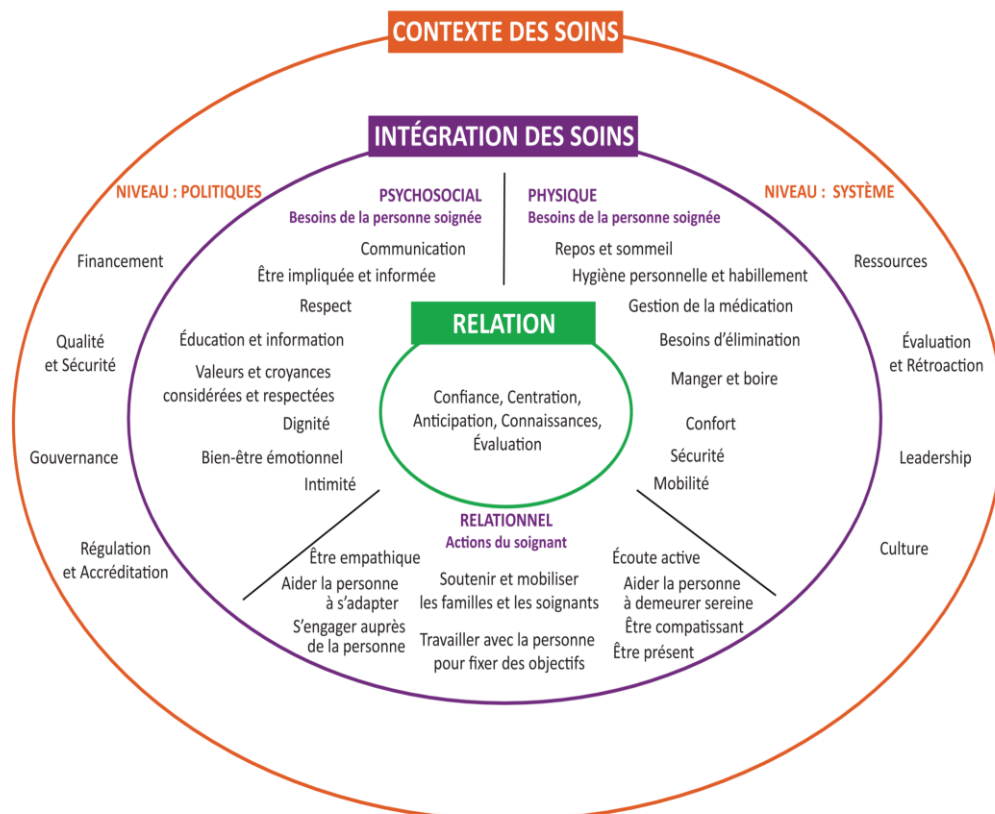
- en respectant son autonomie;
- en s'engageant dans des activités significatives;
- en vivant dans une chambre privée, en présence d'objets personnels significatifs et avec des accès à des espaces communs.

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.

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 PHILOSOPHIE D'INTERVENTION

LES FONDAMENTAUX DES SOINS



Le CHSJE inc. s'inscrit à la suite de la démarche adoptée par son cadre de référence en soins infirmiers, basé sur le cadre théorique des fondamentaux des soins (cadre FdS) qui permet le positionnement de notre établissement dans les différents courants de pratique en soins infirmiers. Cette théorie a été rendue nécessaire face aux inquiétudes des plus pressantes de différents milieux de soins en lien avec la qualité des soins offerts, peu importe l'endroit où ils sont dispensés.

Si on en fait une synthèse des plus simples, comme le décrit bien le tableau ci-haut, le cadre comporte trois dimensions :

- la relation infirmière/personne hébergée avec la collaboration des proches;
- l'intégration des soins (physiques, psychologiques et relationnels);
- le contexte de soins dans lequel la personne hébergée évolue.

Les soins doivent être axés sur la personne hébergée et non pas sur le diagnostic, la maladie ou le traitement. Les soins fondamentaux nécessitent des actions de la part du personnel soignant qui respectent et mettent l'accent sur les besoins essentiels pour garantir le bien-être physique et psychosocial de la personne.

L'intégration de cette démarche dans nos activités quotidiennes est à la fois rassurante et représente un défi stimulant. Les concepts présentés dans le cadre théorique ne sont pas étrangers de notre pratique depuis la création du CHSJE inc. Mais il n'en demeura pas moins qu'il y a des espaces d'amélioration pour aider le personnel infirmier à structurer leur propre démarche, documenter le cheminement clinique, les constats et les interventions auprès de la personne hébergée.

Il nous appartient comme établissement d'assurer cette approche qui repose sur des connaissances théoriques et cliniques tant de nos intervenants que des équipes de soins. Cette approche est de fait participative et collaborative, en ce sens qu'elle requiert l'adhésion de tous et de chacun qui y œuvre à divers titres. 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.

L'approche de partenariat doit s'adapter aux réalités et aux particularités des clientèles qui nous parviennent de plus en plus diversifiées, des trajectoires de soins et de services, des territoires et des valeurs des différentes communautés culturelles telles les Premières Nations, celles qui proviennent de l'immigration, de groupes sociaux de plus en plus diversifiés. L'inverse est autant d'actualité quand on analyse le bassin de main d'œuvre habituel dans lequel on recrute notre personnel. Les changements de notre société peuvent aussi inciter les employeurs à intégrer la diversité et l'inclusion dans leurs objectifs et processus de gestion des ressources humaines.

Enfin, les citoyens, les communautés et les populations peuvent également contribuer à l'organisation et à la planification des soins et des services ainsi qu'à la gouvernance par le biais de diverses approches d'engagement, dont la consultation.

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 CHSJE inc. est un vrai Milieu de vie.



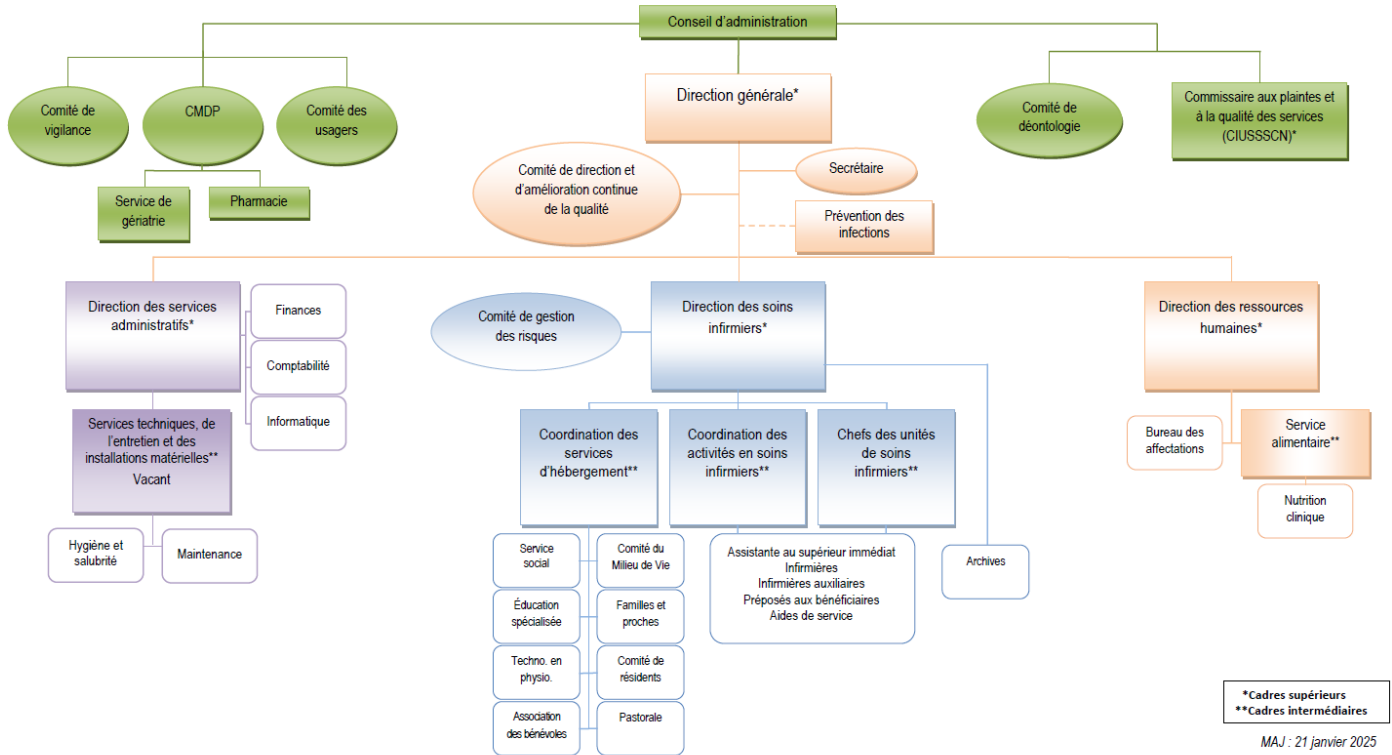
NOTRE MILIEU DE VIE



L'ORGANIGRAMME



ORGANIGRAMME



Directeur général	Nicolas Labrèche
Directrice des services administratifs	Andrée Houle
Directrice des soins infirmiers	Geneviève Dionne
Directeur des ressources humaines	Stéphane Chouinard
Coordonnatrice des services d'hébergement	Catherine Gauthier
Gestionnaire de site CHDA	Vacant
Chef d'unité de vie	Nadine Labadie
Chef d'unité de vie	Cynthia Lapointe
Chef d'unité de vie	Julie Leclerc
Chef d'unité de vie pi	Sophie Moisan
Chef du service alimentaire	Nathalie Durand
Chef des services tech., ent. et inst. matérielles	Vacant
Coordonnateur de soir	Vacant
Coordonnateur de soir	Marc Tremblay
Coordonnatrice de nuit	Céline L'Heureux
Coordonnateur de nuit	Vacant

LES INSTANCES

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 de direction

Le directeur général

La directrice des soins infirmiers

La directrice des services administratifs

Le directeur des ressources humaines

La coordonnatrice des services d'hébergement

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.

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.

En 2024-2025, le comité de vigilance et de la qualité du CHSJE inc. a poursuivi son mandat avec rigueur et engagement. Fidèle à sa mission, le comité s'est penché sur les enjeux liés à la pertinence, la qualité, la sécurité et l'efficacité des soins et services offerts, tout en veillant au respect des droits des personnes hébergées et au traitement diligent des plaintes.

Le comité a assuré le suivi de la procédure d'examen des plaintes et des signalements de situations de maltraitance, en plus d'analyser les recommandations issues des visites de Vigie du MSSS et des évaluations de la qualité des milieux de vie en CHSLD. Il a également porté une attention particulière à l'approche centrée sur la relation avec la personne hébergée et les proches dans une approche de partenariat empreinte de respect et de dignité.

Membres du comité

Le directeur général

La directrice des soins infirmiers

Un résident partenaire

Le commissaire aux plaintes et à la qualité des services

Un responsable de la qualité (CIUSSCN)

COMMISSAIRE AUX PLAINTES ET À LA QUALITÉ DES SERVICES

Le rapport annuel 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 CIUSSCN pour le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. Le rapport est déposé sur notre site Web.

LE COMITÉ DE RÉSIDENTS

Voici à nouveau 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 2025.

Essentiellement, vous pourrez constater qu'en 2024-2025 nous avons réalisé plusieurs projets pour bien assumer nos fonctions.

Je veux particulièrement souligner la précieuse collaboration des membres du comité. Ils ont, bénévolement, consacré de leur temps au respect des droits, au bien-être et à l'amélioration de la qualité des services pour les personnes hébergées, alors que le recrutement de membres reste un défi pour réussir à combler tous les postes du comité.

Notre implication n'aurait pu se concrétiser sans l'ouverture de la Direction générale du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. à vouloir travailler ensemble avec les mêmes objectifs de respect et de bienveillance envers les résidents(es). Nous tenons à les remercier d'être à l'écoute de nos commentaires et d'aborder, de façon constructive, les préoccupations soumisees par les membres du comité, les résidents(es) et leurs proches.

L'année qui s'amorce nous laisse espérer que nous pourrions accomplir tous nos projets souhaités, mais de toute façon, soyez assurés que nous serons toujours là pour les personnes hébergées, afin de 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 de notre Rapport d'activités 2024-2025.

Bonne lecture!

Claire Lépine, présidente par intérim

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

Membres du comité

Claire Lépine, présidente par intérim
Geneviève Gagnon, secrétaire-trésorière
Claire Labrie, conseillère
Marie Bergeron, conseillère
Réginald Parent, conseiller
Alain Blackburn, conseiller

NOS RÉALISATIONS

- Assemblée générale annuelle
- Promotion des 12 droits
- Calendrier 2025 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(es)
- Position du comité sur divers projets : plan stratégique, Fondamentaux des soins, prévention des chutes, lois, offre alimentaire
- Formation des membres sur le rôle et les fonctions du comité
- Représentation sur différents comités
- Cafés-causeries
- Échanges continus avec les résidents(es) du CHSJE et du CHDA
- Remise de sacs promotionnels à toutes les personnes hébergées
- Dans le cadre de la semaine des droits des usagers qui a eu lieu du 10 au 16 novembre 2024, campagne de sensibilisation « Réaffirmons nos droits, consolidons nos gains »
- Échanges avec la Direction générale sur le degré de satisfaction des services offerts selon les résultats du sondage « C'est mon opinion »

LES COMITÉS INTERNES

COMITÉ DE CO-GESTION MÉDICALE

Le comité de co-gestion médicale joue un rôle central dans l'organisation et l'amélioration continue des soins médicaux offerts au CHSJE inc. Se réunissant huit fois par année, ce comité assure une collaboration étroite entre l'équipe médicale et la Direction des soins infirmiers favorisant une approche concertée dans la gestion des enjeux cliniques. Il veille à la planification, à la coordination et à l'évaluation des services médicaux, tout en soutenant l'implantation des meilleures pratiques en matière de soins aux personnes hébergées. Le comité contribue également au suivi des recommandations professionnelles et à la mise en œuvre de mesures d'amélioration continue, dans le respect des normes et des orientations ministérielles.

Principales réalisations :

- La planification de la couverture médicale, incluant l'organisation des horaires de garde et la répartition des tâches cliniques entre les médecins.
- Le suivi de la qualité des actes médicaux, notamment par l'analyse des indicateurs cliniques, des événements indésirables et des recommandations issues des inspections ou évaluations externes.
- La mise en œuvre de protocoles médicaux, en lien avec les orientations ministérielles et les meilleures pratiques en soins gériatriques.
- La gestion des enjeux liés à la continuité des soins, comme le transfert d'information entre les équipes, la coordination avec les pharmaciens et les autres professionnels de la santé.
- L'évaluation des besoins en formation continue pour le personnel œuvrant en CHSLD afin de soutenir le développement des compétences et l'adaptation aux nouvelles réalités cliniques.
- Étude des dossiers de décès et planification de l'amélioration continue de la qualité des soins.

Membres du comité

La directrice des soins infirmiers

Médecins

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS

(voir à la dernière page de ce rapport)

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 CHSJE 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'incidents ou d'accidents 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, l'implantation du programme buccodentaire du MSSS avec 80 % du personnel formé.

- Au cours de l'année, les membres du comité ont reçu les formations suivantes sur la plateforme ENA : Divulgence d'un accident; Déclaration des événements indésirables survenus lors de soins et services; Analyse sommaire des événements indésirables survenus lors de soins et services.

Autres avancées concrètes :

- Révision du programme de Prévention des chutes
- Cadre de référence sur l'utilisation de la télésanté
- Nouvelle procédure d'aménagement et formation PDSP
- Mise en place d'une équipe SCPD et coaching clinique
- Livraison de chaises d'aisance sécuritaires
- Clarification du rôle de la nutritionniste et création d'un programme en nutrition

Membres du comité

La coordonnatrice des services d'hébergement

Une personne représentant :

- le comité de résidents
- les soins infirmiers
- les préposés aux bénéficiaires
- le secteur en physiothérapie
- 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.

Le CII doit faire ses recommandations à la Direction des soins infirmiers.

Quelques réalisations :

- Dépôt de recommandations;
- Élaboration de l'audit sur le PTI;
- Activité reconnaissance du personnel aux soins;
- Ateliers Hygiène des mains;
- Mise à jour du programme de soins palliatifs et de fin de vie;
- Mise à jour du programme de prévention des chutes;
- Olympiques Hygiène des mains.

Cinq rencontres se sont tenues en 2024-2025.

Membres du conseil

Quatre infirmières/infirmiers du CHDA

Une infirmière/infirmier du CHSJE

Trois infirmières/infirmiers auxiliaires du CHDA et une du CHSJE

Un membre représentant la Direction des soins infirmiers

Une conseillère clinique

COMITÉ MILIEU DE VIE

Le comité Milieu de vie au CHSJE inc. a pour mission de favoriser le bien-être, la dignité et la qualité de vie des personnes hébergées. Il agit comme une occasion de concerter les visions et opinions des personnes hébergées, de leurs proches et des intervenants de divers secteurs (soins, alimentation, hygiène et salubrité, loisirs) au sujet du Milieu de vie. Plus spécifiquement, l'objectif premier est de favoriser un environnement humain, stimulant et respectueux en tenant compte des besoins et des préférences des personnes hébergées.

Le rôle du comité est :

- d'identifier les besoins et préoccupations du milieu;
- de proposer des améliorations concrètes à l'environnement physique et social;
- de suivre l'évolution des projets et évaluer leur impact;
- d'encourager la participation active des personnes hébergées et des proches dans leur Milieu de vie.

FAITS SAILLANTS 2024-2025

1. Amélioration des espaces physiques

- Poursuite de la 2^e phase des décorations de portes avec des trompe-l'œil.

2. Bien-être sensoriel et occupationnel

- Massothérapie : Un projet pilote a été approuvé par la Direction générale et à débiter cet automne pour une clientèle ciblée.
- Salles des bains animée à l'unité de vie A200 : des haut-parleurs et projecteurs d'aurores sont à l'essai dans les salles des bains de cette unité.
- Matériel occupationnel : Installation d'étagères offrant du matériel occupationnel sur les unités de vie 200 et 300.

3. Vie sociale et alimentation

- Sondage sur l'activité repas : Recommandations pour réduire le bruit et personnaliser les salles à manger, améliorer la compréhension des menus et offrir plus de souplesse dans les horaires.
- Déjeuners festifs : Ils feront leur retour de façon saisonnière, à l'image des dîners festifs déjà instaurés.
- Collations améliorées : Introduction de collations plus nutritives.

4. Technologie et communication :

- Connectivité des télévisions : Projet en cours d'analyse pour connecter les télévisions des unités de vie avec Internet afin de diffuser des concerts thématiques.

5. Engagement envers le comité et le centre

- Recrutement de membres de famille et de personnes hébergées pour renforcer la représentativité du comité (en élaboration).
- Soutien aux soins palliatifs : Le comité est en réflexion sur l'approche aux soins palliatifs et à la mort dans le milieu.

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 physiothérapie
- le secteur en éducation spécialisée
- les proches du CHSJE inc.
- les soins infirmiers
- et la directrice des soins infirmiers sur invitation

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Le comité de relations de travail (CRT) du CHSJE inc., constitué conformément à la convention collective nationale SQEES-FTQ et à ses dispositions locales, a pour mandat de veiller à la bonne application des ententes collectives et d'assurer un dialogue constructif entre la partie patronale et la partie syndicale.

Plus qu'une instance formelle, le CRT constitue un véritable canal de communication. Il permet d'anticiper et de prévenir les mésententes, favorisant ainsi un climat de collaboration et de confiance mutuelle. Lorsque des divergences surviennent, elles sont examinées et réglées au sein du comité. À ce jour, aucun dossier n'a nécessité l'intervention d'un tribunal, ce qui témoigne de la solidité et de la maturité de nos relations de travail.

Le CRT a également agi comme levier stratégique dans la mise en œuvre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST). Par son action conjointe, une entente paritaire a permis l'implantation du comité de santé et de sécurité (CSS) ainsi que le recrutement des représentants en santé et sécurité (RSS), renforçant notre culture de prévention.

La collaboration des deux parties s'est aussi traduite par une implication active dans le déploiement du projet de santé globale. La participation syndicale à l'implantation du réseau de sentinelles a été particulièrement marquante, contribuant à promouvoir le mieux-être psychologique et organisationnel au sein de l'établissement.

Ainsi, le CRT demeure un pilier central de nos relations de travail, illustrant qu'un dialogue ouvert, transparent et respectueux constitue le meilleur moyen de concilier les intérêts de tous et de soutenir la mission première du CHSJE inc. : Offrir un Milieu de vie et de soins empreint de respect, de bienveillance et de partenariat.

Membres du comité

Trois (3) représentants de l'employeur

Trois (3) représentants du syndicat

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le comité santé et sécurité (CSS) au travail du CHSJE inc. est un comité paritaire, réunissant des représentants du syndicat et de l'employeur. Cette composition garantit un dialogue ouvert et une collaboration constructive afin d'assurer un environnement de travail sécuritaire, sain et respectueux pour l'ensemble du personnel et, par ricochet, pour nos personnes hébergées.

Au cours de la dernière année, plusieurs réalisations marquantes témoignent de cet engagement partagé :

- Campagne de prévention « La prévention au cœur de nos actions » : Véritable fil conducteur, cette campagne traduit la volonté commune du comité de mettre la prévention au premier plan de toutes nos actions.
- Analyse des risques : Un important chantier a été amorcé pour identifier et prioriser les risques dans nos milieux de travail afin d'adapter nos interventions et de réduire les dangers à la source.
- Kiosques d'information : Le comité a organisé divers points de rencontre avec le personnel, notamment pour présenter la ligne de signalement externe Sofia, mener une consultation sur la politique santé et mieux-être au travail et diffuser de l'information afin de susciter des candidatures aux postes de représentants en santé et sécurité (RSS). Ces activités ont favorisé la participation active et la coresponsabilité des employés dans la prévention.

- Campagne sur les risques psychosociaux « Qui risque tout, perd beaucoup... » : Une initiative innovante qui a permis d'ouvrir le dialogue sur un enjeu sensible mais crucial, en outillant le personnel et en favorisant un climat de travail respectueux et équilibré.
- Promotion du rôle des sentinelles : Mise en valeur de ces acteurs clés qui veillent au bien-être des collègues et jouent un rôle essentiel dans la prévention, l'écoute et le soutien en milieu de travail.

Ces réalisations démontrent la force de la collaboration paritaire et l'importance d'une prévention partagée. Le CSS s'affirme comme un véritable moteur de mobilisation, en mettant la sécurité, la santé et le mieux-être au cœur de nos actions collectives.

Membres du comité

Le directeur des ressources humaines
 La chef du service alimentaire
 Une agente administrative
 Un éducateur
 Un technicien en administration
 Deux préposés aux bénéficiaires

ACTES RÉPRÉHENSIBLES

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 divulgués et traités 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-PRO-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, nous avons reçu une attestation de conformité.

LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES SERVICES

Le CHSJE inc., établissement privé conventionné, s'engage à offrir un milieu de vie sécuritaire, chaleureux et stimulant à ses résidentes et ses résidents, en plaçant la personne hébergée au cœur de ses préoccupations. Notre démarche repose sur une culture d'amélioration continue, intégrant les valeurs de bienveillance, confiance, passion, respect et partenariat.

Ce plan regroupe les volets **qualité** et **sécurité**, et s'articule autour de plusieurs axes stratégiques :

- **Soins centrés sur la personne hébergée** : Implication active des personnes hébergées dans les décisions, la révision des politiques, le développement du modèle des fondamentaux des soins (FDS) et l'amélioration du programme de soins palliatifs.
- **Sécurité** : Prévention des chutes, gestion des mesures de contrôle, prévention des infections, protection des données personnelles (Loi 25), et renforcement de la culture de sécurité.
- **Pertinence et efficience** : Actualisation des politiques, diffusion des audits, implantation des PAB-coach, amélioration des pratiques cliniques basées sur les données probantes.
- **Qualité de vie au travail** : Déploiement d'une politique de mieux-être, de formations interculturelles, de valorisation des employés dès l'embauche et de développement des compétences.
- **Accessibilité et continuité des soins** : Mise en place de la télésanté, amélioration de la communication interprofessionnelle et suivi structuré de l'ensemble de nos comités.
- **Ressources matérielles et humaines** : Sécurisation des lieux, amélioration de l'environnement physique, gestion des mesures d'urgence et optimisation du service alimentaire.

Chaque action est accompagnée d'indicateurs de performance, d'échéanciers et de stratégies concrètes pour assurer le suivi et l'évaluation. Cette démarche vise à renforcer la qualité des soins, la sécurité, et le bien-être des personnes hébergées, tout en mobilisant l'ensemble des équipes dans une démarche collaborative et durable.

NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES



Centre d'hébergement
St-Jean-Eudes inc.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2024-2026

1

AVOIR UNE MAIN-D'ŒUVRE DE QUALITÉ EN QUANTITÉ SUFFISANTE

Objectifs opérationnels

- Augmenter la visibilité sur les réseaux sociaux afin d'attirer la main-d'œuvre
- Recruter des employés.es de qualité qui répondent à nos valeurs et à nos profils
- Maintenir le personnel en place

2

DÉVELOPPER UNE APPROCHE BASÉE SUR LA RELATION

Objectifs opérationnels

- Adopter un modèle de soins qui est basé sur l'approche relationnelle (proche/résidente-résident/personnel aux soins)
- Revoir la démarche d'accueil et élaborer un projet de vie pour toutes les résidentes et résidents
- Favoriser la proximité des chefs d'unité avec les familles et les résidentes et résidents

3

AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DES PROCESSUS

Objectifs opérationnels

- S'approprier les normes d'Agrement Canada
- Instaurer avec rigueur un tableau de bord de suivi des indicateurs
- Développer des réflexes de travail d'équipe
- Faciliter la collaboration interprofessionnelle
- Rédiger des programmes et procédures uniques pour toutes les exigences gouvernementales
- Développer une culture numérique centrée sur les préoccupations et les besoins de nos résidentes et résidents

LES ACTIVITÉS 2024-2025

Au cours de la dernière année, la Direction générale du CHSJE inc. a regroupé un ensemble d'activités sous l'appellation Hébergement et Milieu de vie. Ce regroupement réunit le service social, la pastorale, le comité Milieu de vie, le service d'éducation spécialisée, les loisirs et assure une coordination avec l'Association des bénévoles. 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.

ACTIVITÉS CHSJE	Nombre de fois où l'activité a été offerte	Moyenne de participation par activité	Participation cumulative
Activités spéciales	4	17	66
Ateliers des artisans	8	6	48
Belle-visite	22	40	877
Bingo/OKO	26	15	372
Café-causerie	3	5	16
Communion	5	15	74
Concert	21	19	398
Cuisine	18	11	195
Dîners festifs	11	25	279
École 3 ^e âge	32	11	342
Extérieur	3	21	63
Fêtes annuelles	10	105	1 049
Interventions	1 067	1	1 067
Jeux collectifs	2	12	24
Lecture	20	6	105
Messe	35	17	603
Musicothérapie	32	17	531
Créativité/Peinture	26	6	151
Quilles	16	10	162
Repas	365	33	12 254
Repas individuels	2 471	1	2 471
Salle sensorielle	35	3	94
Sorties	25	14	343
Stim-cerveau	2	8	15
Tovertafel	38	6	207
Vie active	21	9	190
Zoothérapie	12	68	815

ACTIVITÉS CHDA	Nombre de fois où l'activité a été offerte	Moyenne de participation par activité	Participation cumulative
Activités spéciales	3	14	43
Atelier créatif	1	7	7
Belle-visite	9	41	370
Bingo	8	8	62
Black Jack	2	5	9
Dégusto/atelier	19	5	95
Dîners festifs	5	83	17
Extérieur	58	16	922
Fêtes annuelles	2	22	44
Jukebox	4	15	60
Lecture	7	5	37
Messe	13	13	166
Musicothérapie	12	14	165
Programme marche	2	2	4
SAMS	3	20	60
Soins beauté	7	2	13
Sorties	8	8	65
Spectacle	1	33	33
Surveillance	12	20	239
Thérapie occupationnelle	7	4	25
Visite amitié	4	7	30
Visionnement	1	6	6
Zooanimation	7	42	295

LES PERSONNES HÉBERGÉES

Répartition par groupe d'âge au 31 mars 2025

AU CHSJE : 149

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2022-2023	29	30	36	55
2023-2024	26	27	45	52
2024-2025	25	32	44	48

AU CHDA : 0

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2022-2023	0	8	25	28
2023-2024	1	8	27	34
2024-2025	0	0	0	0

Fermeture de l'installation en décembre 2024

Jours de présence au 31 mars 2025

AU CHSJE : 54 384 jours/année

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2022-2023	11 102	9 338	13 259	20 644
2023-2024	9 906	10 044	14 287	20 316
2024-2025	8 811	10 068	17 641	17 864

AU CHDA : 14 941 jours/année

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans
2022-2023	215	2 754	9 162	12 730
2023-2024	346	3 752	9 712	10 788
2024-2025	94	2 328	5 010	7 509

Registre des mouvements au 31 mars 2025

AU CHSJE : 150 lits au permis

	Admission	Départ	Décès
2022-2023	61	0	60
2023-2024	56	1	55
2024-2025	56	3	54

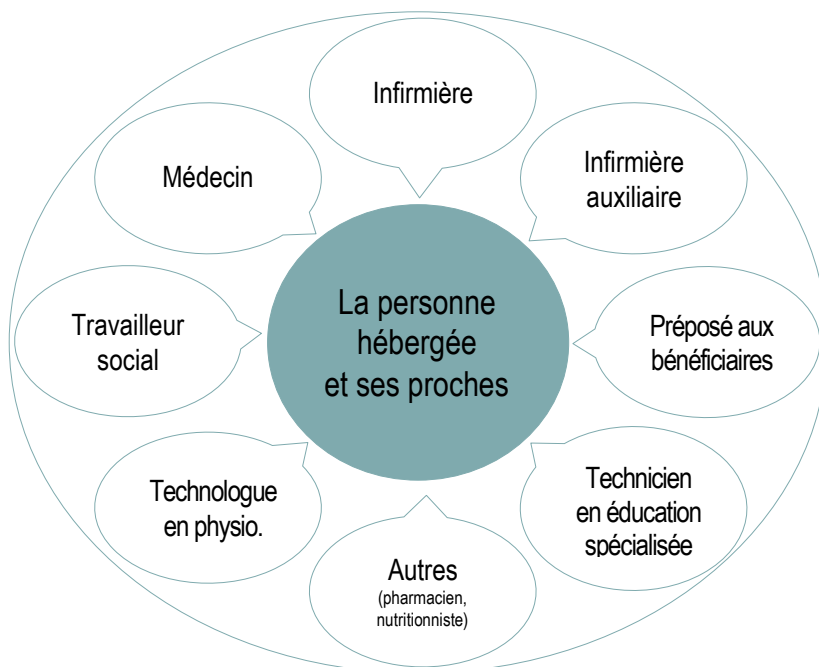
AU CHDA : 100 lits au permis

	Admission	Départ	Décès
2022-2023	154	153	21
2023-2024	274	245	20
2024-2025	160	219	11

L'ÉQUIPE INTERDISCIPLINAIRE

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 :

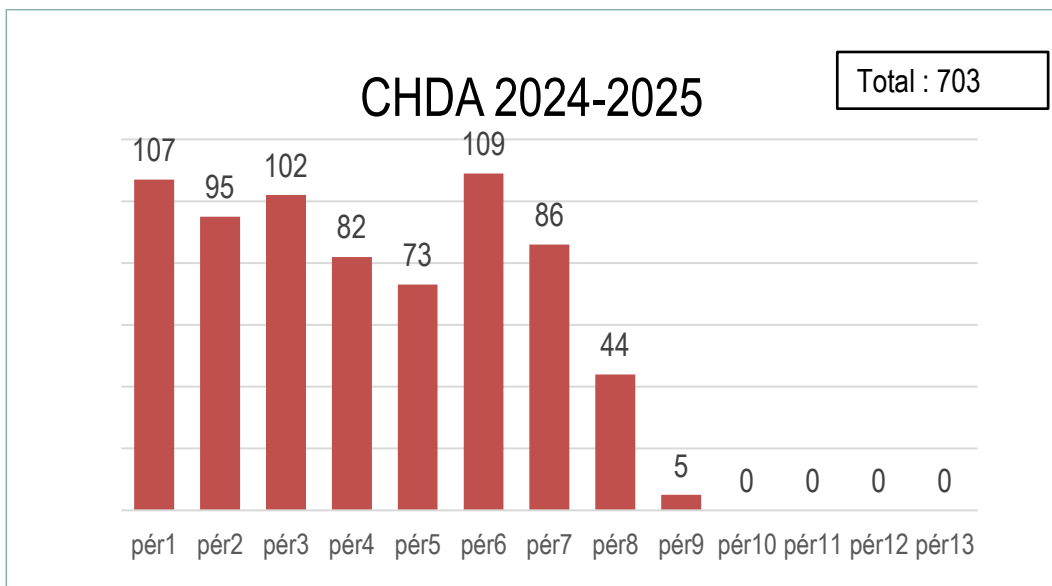
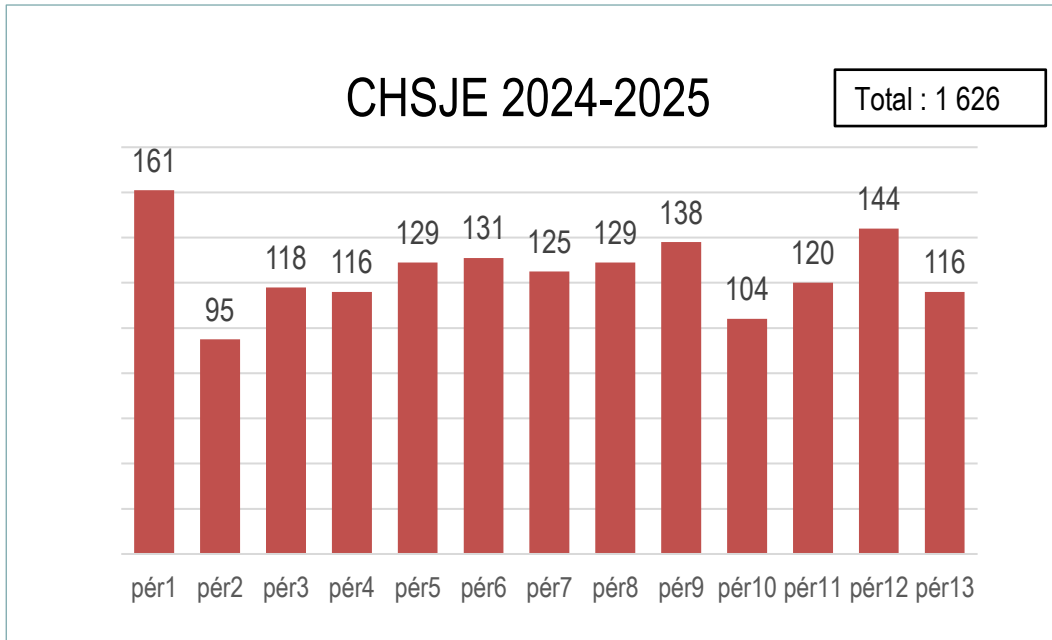
	Équipes inter post admission	Nombre de réévaluations	Équipe inter soins palliatifs
2022-2023	91	15	14
2023-2024	38	26	41
2024-2025	59	129	33

AU CHDA :

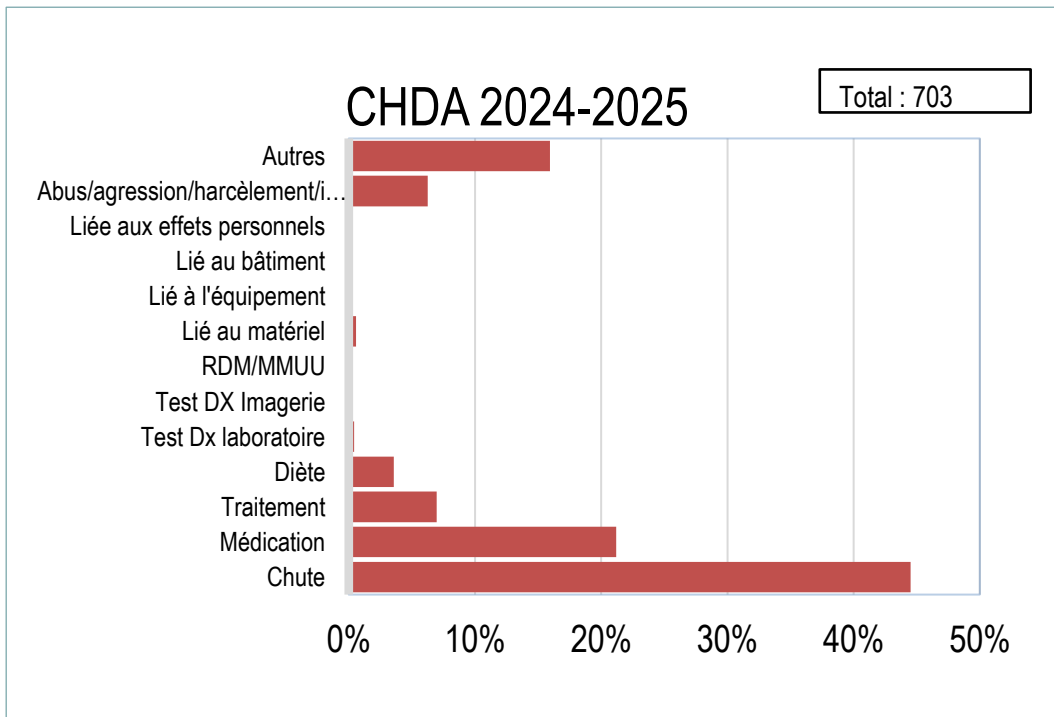
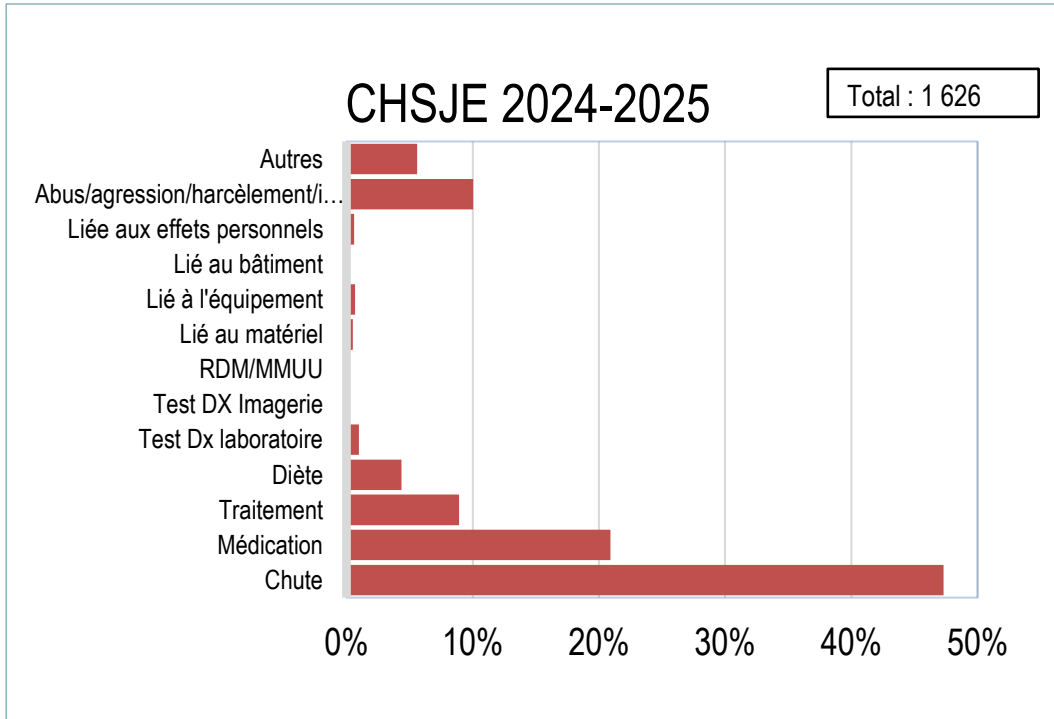
	Équipes inter post admission	Nombre de réévaluations	Équipe inter soins palliatifs
2022-2023	17	10	8
2023-2024	54	4	13
2024-2025	36	10	12

LES ÉVÉNEMENTS

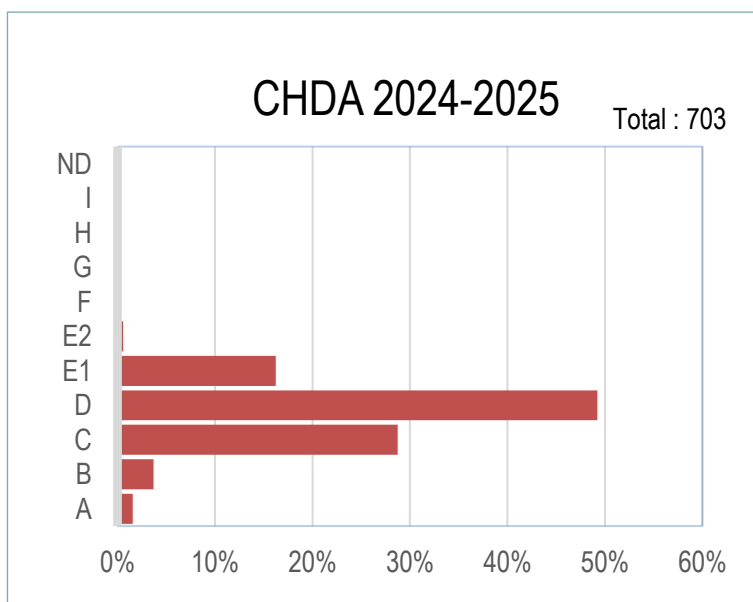
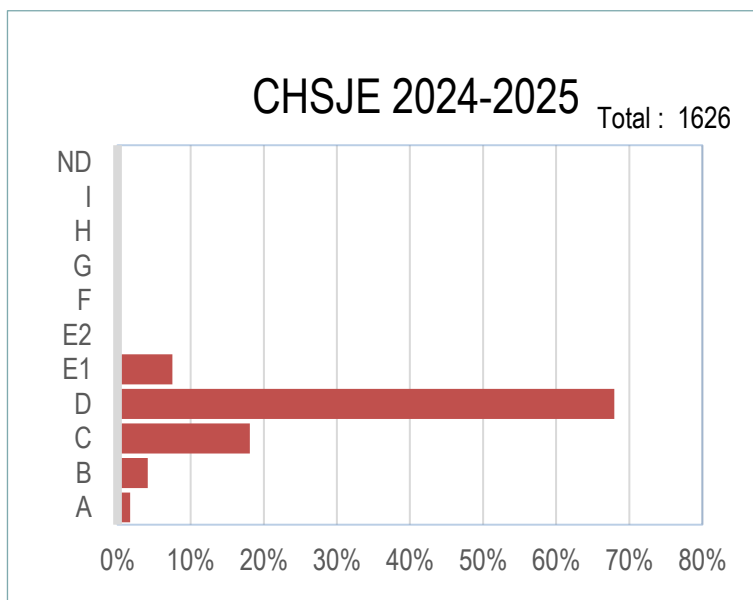
Distribution périodique des événements déclarés par période 2024-2025



Répartition des événements déclarés par type d'événement 2024-2025



Indice de gravité des événements déclarés selon les types d'événements 2024-2025



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 mesures de contrôle par trimestre 2024-2025

	CHSJE					CHDA				
	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	Total	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	Total
<i>Côtés de lit 2/2</i>	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0
<i>Genouillère</i>	1	1	1	0	3	0	0	0	0	0
TOTAL	2	2	1	0	5	0	0	0	0	0

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

Soins de fin de vie 2024-2025

	CHSJE	CHDA
Nombre de personnes en fin de vie ayant reçu des soins palliatifs	49	12
Nombre de sédations palliatives continues administrées	0	0
Nombre de demandes d'aide médicale à mourir formulées	0	0
Nombre d'aides médicales à mourir administrées	0	0
Nombre d'aides médicales à mourir non administrées et les motifs	0	0

LA PRÉVENTION DES INFECTIONS

Éclosions ayant débutées entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025

Virus	Nbre éclosion	Nbre cas noso
Influenza A		2
Covid-19	3	19
Virus respiratoire		2
Coronavirus	2	8
Entérovirus	6	31
Parainfluenza	1	5
CCIRA		67
Gastro-entérite		5
Total	12	139

1 décès reliés aux infections

*Produit par le Service de prévention et contrôle des infections
Reçu le 23 mai 2025*

LES RESSOURCES HUMAINES

Répartition de l'effectif par catégorie de personnel

	Nombre d'employés au 31 mars 2025	Nombre d'ETC (emploi temps complet)
Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	100	75,3
Personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers	220	139,8
Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration	19	15,2
Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux	18	14,49
Personnel d'encadrement	15	9,1
Total :	372	253,89

N'inclut pas le personnel d'agence

Taux de roulement du personnel syndiqué SQEES-FTQ298

2023-2024				2024-2025			
Départs	Nombre d'employés Début	Nombre d'employés Fin	Taux de roulement	Départs	Nombre d'employés Début	Nombre d'employés Fin	Taux de roulement
96	378	376	25,46%	101	377	350	27,79%

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.

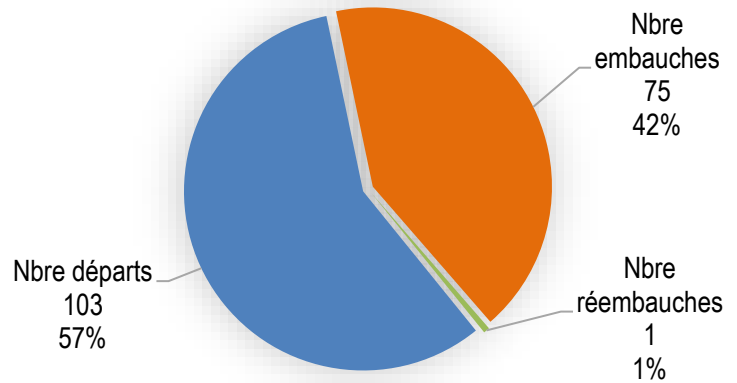
Le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes Inc. tient à souligner les efforts et le dévouement de ses employés qui se donnent corps et âme au bien-être de ses résidents.

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

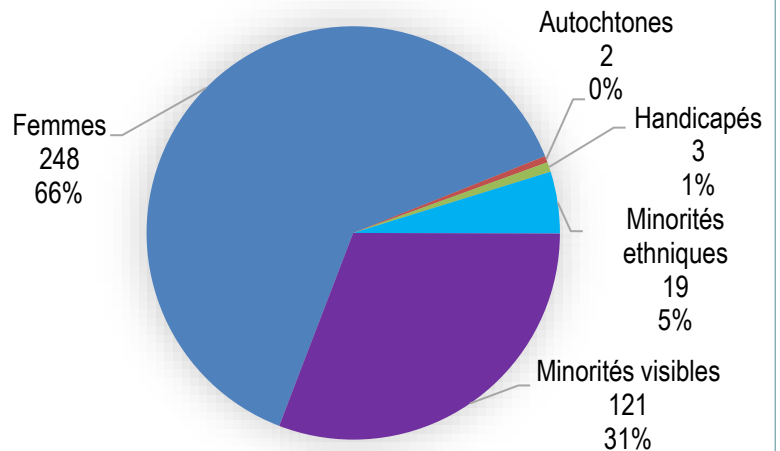
Merci

La direction

Embauches et départs 2024-2025



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



Situation au 31 mars 2025

Nombre d'employé par titre d'emploi et par statut					
	1 - Tc	2 - Tct	3 - Tp	4 - Tpt	Total général
1101 - Agent(e) gest. pers.	1			1	2
1105 - Agent gestion finan	1				1
1219 - Dietetiste-nutrition	1		1		2
1550 - Trav. social prof.	2	1			3
2101 - Tech.adm.	5		2		7
2124 - Techn spec. en info	1				1
2240 - Ass-chef tech diet	1				1
2257 - Techn.en dietetique	1				1
2295 - Technologue en phy	2		1		3
2686 - Tech. education spec	2	1	1		4
3456 - Candidat(e) aux				2	2
3480 - Prep beneficiaires	36	21	60	16	133
3685 - Prep. unite/pavillon			4		4
5141 - Magasinier/ere	2				2
5312 - Agent adm 1 adm.	2			1	3
5317 - Agent adm 3 adm.	1		1		2
6299 - Aide-cuisinier(ere)	1		3		4
6301 - Cuisinier	3		4		7
6302 - Patisserie-boulangier	1				1
6334 - Ent.menager lourd	10		11	1	22
6386 - Prep serv aliment	12		21	12	45
6388 - Ouvrier ent. general	2				2
7455 - Aux (37.50)	15	7	26	1	49
7459 - Inf chef-equipe	10	5	19		34
7471 - Infirmier			1		1
7489 - Ass infirmiere-chef	2	1	1	1	5
7713 - Cons. soins inf.	1				1
7750 - Trav. social prof.	1				1
7786 - Tech. education spec	2			1	3
7911 - Inf. clinicien(ne)	5	2	4		11
9002 - Coord.serv.heberg.	1				1
9006-Asi chef unité 35h				1	1
9239 - Coord act de soins	1				1
9243 - Coor.soins inf. nuit	1		2		3
9245 - Dir.soins infirmiers	1				1
9247 - Coor.soins infir. s			2		2
9248 - Chef d'unite 35.00	2				2
9250 - Directeur general	1				1
9252 - Chef serv. aliment.	1				1
9254 - Dir. des rh	1				1
9255 - Dir.services adm.	1				1
Total général	133	38	164	37	372

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.

	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	22 087 399 \$	62%	22 150 195\$	54%	-62 796\$	1%
Déficiences physique						
Déficiences intellectuelle et TSA			17 345\$	0%	-17 345\$	0%
Jeunes en difficulté						
Dépendances						
Santé mentale						
Santé physique	451 984\$	1%	2 681 993\$	7%	-2 230 009\$	46%
Programmes soutien						
Administration	2 828 398\$	8%	2 494 236 \$	6%	334 162\$	-7%
Soutien aux services	6 405 044\$	18%	8 158 736\$	20%	-1 753 692\$	36%
Gestion des bâtiments et des équipements	4 090 957\$	11%	5 253 874\$	13%	-1 162 917\$	24%
Total	35 863 782\$	100%	40 756 379\$	100 %	-4 892 597	100%

Contrats de service

	Nombre	Valeur
	2024-2025	2024-2025
Contrat de service avec une personne physique*	0	
Contrat de service avec un contractant autre qu'une personne physique**	27	360 079\$
Total des contrats de service	27	360 079\$

*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 CHSJE 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
Diane Beauchamp, vice-présidente
Jacques Fortin, trésorier
Judith Lalancette, conseillère
Jean-Marie Pesenti, conseiller
Jean-Marie Giguère, conseiller

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

Les sommes recueillis par la Fondation du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes servent en tout premier lieu à l'amélioration des conditions de vie des personnes hébergées. 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 2024-2025, la Fondation a repris ses actions auprès des personnes hébergées.

Les membres de la Fondation poursuivent leurs activités normales au courant de cette année.

Membres de la Fondation
France Bonsaint, présidente
Lucette Thomassin, trésorière
Pierre Tanguay, directeur

LE 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

www.chsje.com