Centre
d'hébergement
St-Jean-Eudes inc.

Rapport annuel de gestion
2025-2026

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

AGRÉÉ AVEC
MENTION D'HONNEUR
ACCREDITATION
AGRÉMENT
CANADA

TABLE DES MATIÈRES

LE MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL *1*
NOTRE LOGO *2*
LA DÉCLARATION DE FIABILITÉ DES DONNÉES *3*
LE CHSJE inc. EN BREF… *4*
NOTRE MISSION ET DONNER DU SENS À NOTRE TRAVAIL *5*
LA CHARTE DES DROITS *6*
NOTRE VISION ET NOS DÉFIS *7*
NOTRE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION *8*
NOTRE MILIEU DE VIE *10*
NOTRE ORGANIGRAMME *11*
NOS INSTANCES *12*
LE COMITÉ DES USAGERS *13*
NOS COMITÉS INTERNES *14*
NOTRE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES SERVICES *20*
NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES *21*
LES ACTIVITÉS 2025-2026 ..... *22*
LES PERSONNES HÉBERGÉES *23*
L'ÉQUIPE INTERDISCIPLINAIRE *24*
LES ÉVÉNEMENTS *25*
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

Les défis n'auront jamais fait défaut au Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. (CHSJE inc.). Notre histoire est marquée par la constance que notre équipe a apportée dans la réalisation de notre Mission en s'appuyant sur nos valeurs de bienveillance, de confiance, de passion, de respect et de partenariat avec tous ceux et celles dont on a la responsabilité d'accompagner au jour le jour. Ces valeurs, nous avons le devoir de les rendre concrètes au cœur des objectifs que nous nous sommes fixés, une main d'œuvre qualifiée, une approche basée sur l'approche relationnelle et l'efficacité de nos actions quotidiennes auprès de nos résidentes et nos résidents.

Comme je le soulignais dans mes propos l'année dernière, le CHSJE inc. s'inscrit à la suite du cadre théorique des fondamentaux des soins qui permet le positionnement de notre établissement dans les différents courants de pratique en soins infirmiers. Cette approche répond 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.

Les soins sont alors axés sur la personne hébergée et non pas exclusivement 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. Les concepts de ce cadre théorique ne sont pas étrangers de notre pratique depuis la création du CHSJE inc.

On se souviendra des efforts que l'on a mis dans l'intégration de cette philosophie de soins et de bientraitance axée sur le respect de la dignité humaine, développée par Yves Gineste et Rosette Marescotti. Cette complémentarité dans nos activités quotidiennes représente un défi stimulant. 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.

J'aurais le goût, pour ne pas trop insister pour l'instant, d'ajouter une plus-value : une approche intégrée de proximité. La proximité met en œuvre une perspective individuelle et collective de pouvoir agir et désigne le processus par lequel des individus ou des collectivités prennent le contrôle de leur vie, renforcent leurs capacités et influencent leur

environnement, en l'occurrence dans un milieu de vie. On inscrit alors la base des interventions par une communauté de pratique, c'est-à-dire des groupes de personnes qui se rassemblent afin de partager et d'apprendre les uns des autres. Ces intervenantes et intervenants se concertent par un intérêt commun dans un champ de savoir et sont conduits par un désir et un besoin de partager des problèmes, des expériences, des modèles, des outils et les meilleures pratiques.

La proximité signifie que tous les intervenantes et intervenants, quel que soient leurs fonctions, leurs tâches, soient le plus près possible des personnes desservies, c'est-à-dire visibles, accessibles, disponibles et présentes dans le milieu, notamment par l'accompagnement et l'offre de services. La proximité est relationnelle et engage les uns et les autres à établir un lien de confiance absolue. La prise de décisions le plus près possible de l'action est au cœur de la gestion de proximité.

Quel beau défi! On ne part pas de zéro évidemment mais on élargit notre compréhension de l'accessibilité aux soins, des relations humaines entre les personnes résidentes et de toutes les personnes qui œuvrent auprès d'elles, en tenant compte des caractéristiques démographiques et culturelles. Cette complémentarité de notre vision est l'occasion de démontrer la créativité et le dynamisme de notre Milieu de vie et des individus qui y travaillent. Je convie sincèrement tous les partenaires du CHSJE inc. à la réussite de notre Mission.

Je dépose le rapport annuel de l'année 2025-2026 et je remercie toutes celles et tous ceux qui y ont participé et qui y participent.

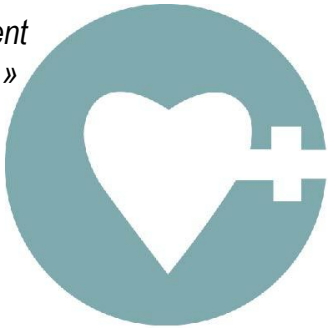
NOTRE LOGO

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 (MSSS).

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 2025-2026 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 2026.

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* (LSSSS) et travaille en partenariat avec les différentes instances du réseau de la santé et des services sociaux.

NOTRE MISSION
ET DONNER DU SENS À NOTRE TRAVAIL

LA CHARTE DES DROITS

La Charte des droits et libertés de la personne et du Code civil du Québec reconnaissent les droits de tous les citoyens et des usagers du réseau de la santé et des services sociaux :

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 REPRÉSENTÉE** 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 PLAINTE** 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 où la personne a vécu.

Le CHSJE inc. s'engage à offrir un Milieu de vie de qualité en mettant en œuvre une approche de gestion partenariale. Cette approche reconnaît et valorise la contribution des personnes hébergées, de leurs proches, des membres du personnel, des gestionnaires et des bénévoles, qui participent ensemble à la réalisation de notre mission.

Dans un Milieu de vie de qualité, chaque personne se sent comme si elle était chez elle :

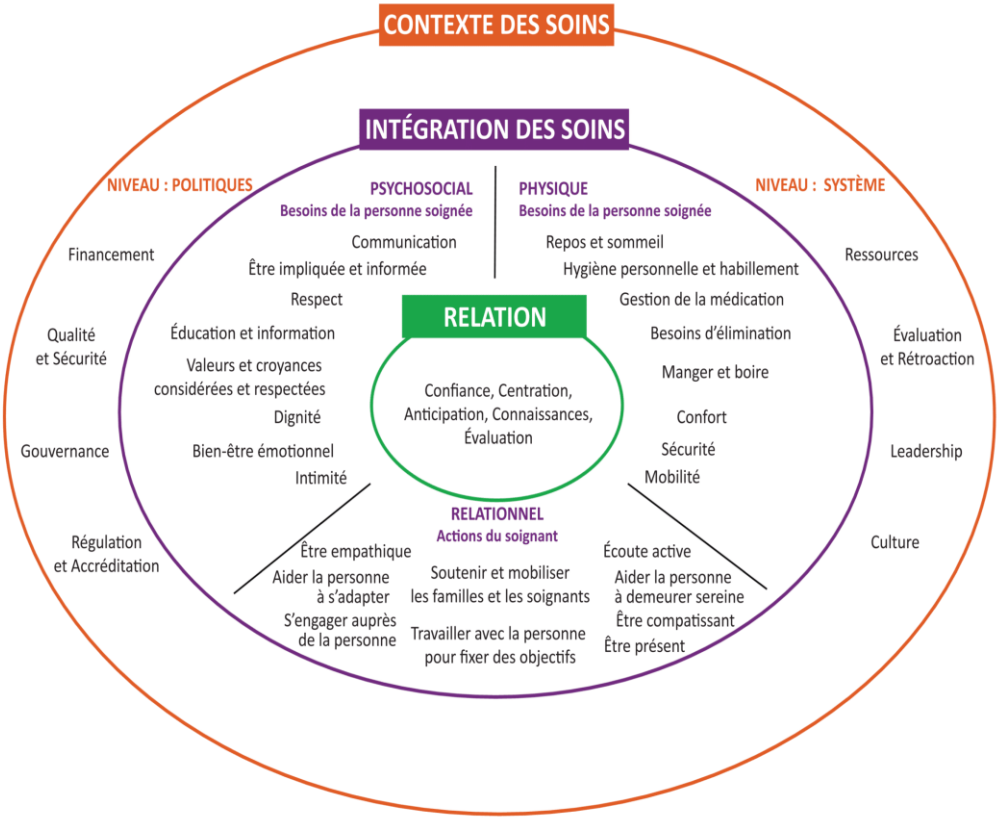
- en respectant son autonomie;
- en s'engageant dans des activités significatives;
- en vivant dans une chambre privée, en présence d'objets personnels significatifs et avec des accès à des espaces communs.

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 évoluer dans un environnement ouvert sur le monde, où l'on retrouve non seulement les soins requis par notre état, mais aussi la possibilité de participer aux événements, aux échanges et aux activités qui donnent du sens au quotidien. C'est un lieu où l'on côtoie des personnes qui ont des choses à dire, à partager et à accomplir.

NOTRE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION

LES FONDAMENTAUX DES SOINS



Le CHSJE inc. s'inscrit dans la continuité de la démarche proposée par son cadre de référence en soins infirmiers, fondé sur le cadre théorique des Fondamentaux des soins (FdS). Ce cadre permet de positionner notre établissement au sein des différents courants contemporains de la pratique infirmière. Il a émergé en réponse aux préoccupations croissantes exprimées dans plusieurs milieux de soins quant à la qualité des services offerts, et ce, peu importe l'environnement où ils sont dispensés.

Dans sa forme la plus synthétique, comme l'illustre le tableau présenté plus haut, le cadre FdS repose sur trois dimensions complémentaires :

- la relation infirmière–personne hébergée, incluant la collaboration des proches;
- l'intégration des soins, qu'ils soient physiques, psychosociaux ou relationnels;
- le contexte de soins dans lequel évolue la personne hébergée.

Cette approche rappelle que les soins doivent être centrés avant tout sur la personne hébergée, et non sur le diagnostic, la maladie ou le traitement. Les soins fondamentaux exigent des actions professionnelles qui mettent l'accent sur les besoins essentiels permettant d'assurer le bien-être physique, psychologique et social de la personne.

L'intégration de cette démarche dans nos activités quotidiennes est à la fois rassurante et stimulante. Les concepts du cadre théorique ne sont pas étrangers à notre pratique depuis la création du CHSJE inc. Toutefois, des espaces d'amélioration demeurent afin de soutenir le personnel infirmier dans la structuration de leur démarche clinique, la documentation du cheminement, des constats et des interventions auprès des personnes hébergées.

Comme établissement, il nous revient d'assurer la mise en œuvre d'une approche fondée sur des connaissances théoriques et cliniques solides, partagées par l'ensemble des intervenants et des équipes de soins. Cette approche est intrinsèquement participative et collaborative : elle requiert l'engagement de toutes les personnes qui contribuent, à divers titres, à la vie du CHSJE inc. Notre politique de partenariat avec les résidentes et résidents, leurs proches, les bénévoles et le personnel reflète cette volonté. La vie quotidienne dans nos milieux repose ainsi sur la collaboration, le respect, la sécurité, et la reconnaissance des capacités et compétences de chacun.

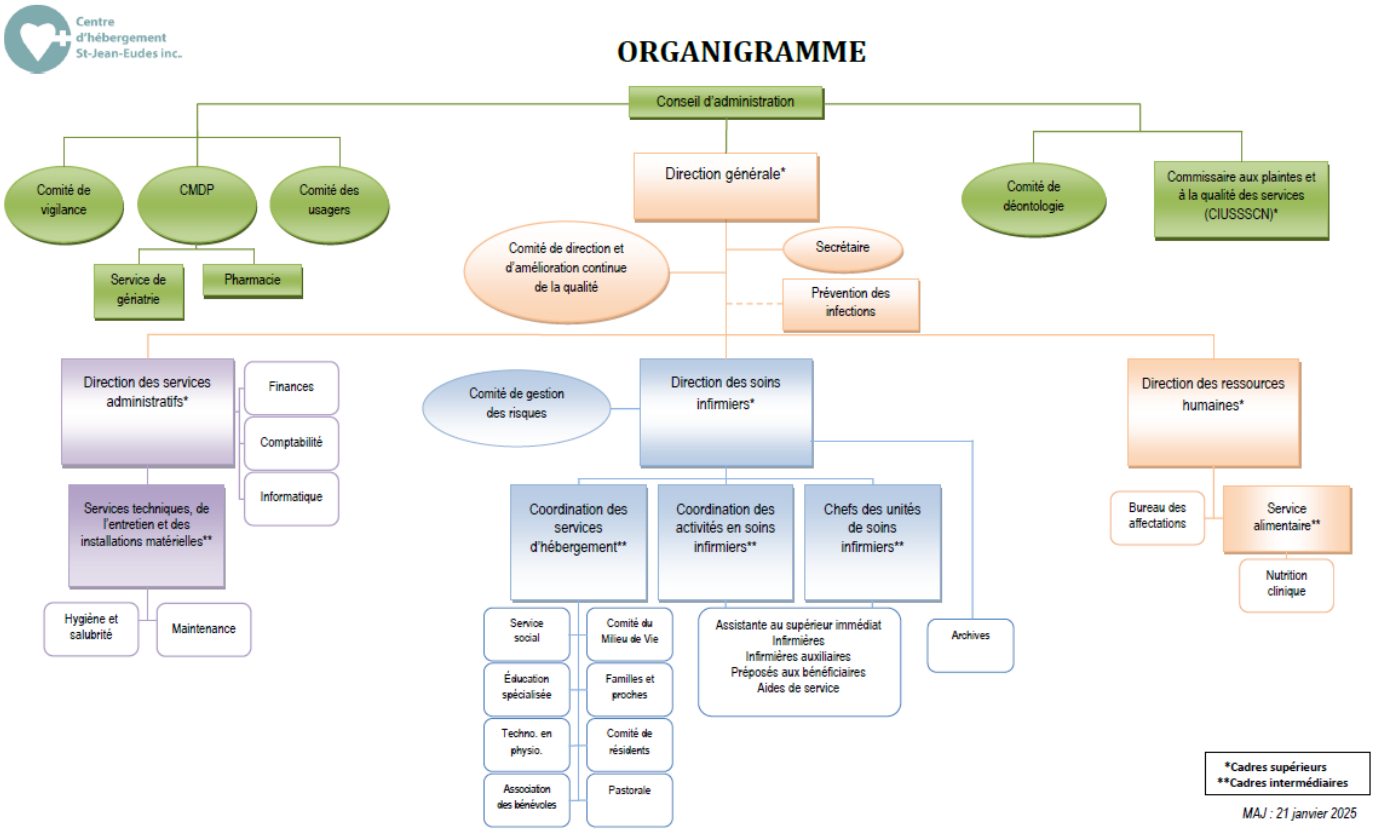
L'approche de partenariat doit également s'adapter aux réalités d'une clientèle de plus en plus diversifiée, aux trajectoires de soins variées, aux territoires d'origine et aux valeurs des différentes communautés culturelles, notamment les Premières Nations, les personnes issues de l'immigration et divers groupes sociaux. Cette diversité se reflète aussi dans le bassin de main-d'œuvre, ce qui incite les organisations à intégrer les principes d'inclusion et d'équité dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, les citoyennes et citoyens, les communautés et les populations peuvent contribuer à l'organisation, à la planification et à la gouvernance des soins et services par différentes formes d'engagement, dont la consultation.

Enfin, l'action des bénévoles demeure inestimable. Leur présence ouvre le CHSJE inc. sur l'extérieur et enrichit la vie sociale des personnes hébergées. Leur soutien aux équipes, leur participation aux activités de loisirs et aux sorties contribuent à faire du CHSJE inc. un véritable Milieu de vie.

NOTRE MILIEU DE VIE

NOTRE ORGANIGRAMME



Directeur général	Nicolas Labrèche
Directeur des services administratifs	Vacant
Directrice des soins infirmiers	Geneviève Dionne
Directeur des ressources humaines	Stéphane Chouinard
Coordonnatrice des services d'hébergement	Catherine Gauthier
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	Line Soucy
Coordonnateur de soir	Vacant
Coordonnatrice de nuit	Samuel Fortin
Coordonnateur de nuit	Jessica Lafrenière

NOS 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
Le directeur 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 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.

Au cours de la dernière année, 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 (CIUSSSCN)

COMMISSAIRE AUX PLAINTES ET À LA QUALITÉ DES SERVICES

Le rapport annuel sur l'application de la procédure d'examen des plaintes et de l'amélioration de la qualité des services a été produit par le Commissariat aux plaintes et à la qualité des services du CIUSSSCN pour le Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc. Le rapport est déposé sur notre site Web.

LE COMITÉ DES USAGERS

Voici à nouveau le moment de vous partager les fruits de notre travail. C'est donc avec plaisir que je vous présente, au nom des membres du comité des usagers, notre rapport d'activités pour l'année se terminant le 31 mars 2026.

Essentiellement, vous pourrez constater qu'en 2025-2026, 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 soins et services pour les personnes hébergées.

Notre implication n'aurait pu se concrétiser sans l'ouverture de la Direction générale du CHSJE à vouloir travailler ensemble avec les mêmes objectifs de respect et de bientraitance envers les résidents. Nous tenons à les remercier d'être à l'écoute de nos commentaires et d'aborder, de façon constructive, les préoccupations soumises par les membres du comité, les résidents et leurs proches.

L'année qui s'amorce nous laisse espérer que nous pourrons 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 qui suivent pour découvrir plus en détails les activités réalisées au cours de la dernière année.

Bonne lecture!

Claire Lépine, présidente

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

Membres du comité

Claire Lépine, présidente
Louise Burgoyne, secrétaire-trésorière
Geneviève Gagnon, relationniste auprès des résidents
Annie Savard, conseillère
Réginald Parent, conseiller
Alain Blackburn, conseiller
Raymond Vézina, conseiller

NOS RÉALISATIONS

- Assemblée générale annuelle
- Promotion des 12 droits
- Calendrier 2026 du comité des usagers « 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)
- Consultation du comité sur divers projets : nouvelle présentation des menus, incidents/accidents, hygiène des mains et la vie sur les unités lors d'éclosion
- Formation des membres sur le rôle et les fonctions du comité par le RPCU
- Représentation sur différents comités
- Cafés-causeries
- Échanges continus avec les résidents(es)
- Dans le cadre de la semaine des droits des usagers qui a eu lieu du 9 au 15 novembre 2025, campagne de sensibilisation « Votre implication dans les CU/CR : un rouage essentiel pour la défense des droits »
- Échanges avec la Direction générale sur le degré de satisfaction des services offerts selon les résultats du sondage sur l'expérience repas
- Projets spéciaux promotionnels : aménagement d'un espace au nom du comité et distribution de divers articles promotionnels aux personnes hébergées.

Membres partenaires

Marie Bergeron
Micheline Buteau
Roger Côté

NOS COMITÉS INTERNES

COMITÉ DE COGESTION MÉDICALE

Le comité de cogestion 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 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

Le comité de gestion des risques a pour mandat d'analyser les situations d'accidents et d'incidents afin d'identifier les risques pour les personnes hébergées et de recommander des mesures visant à améliorer leur sécurité. Les rapports trimestriels de gestion des risques servent de base aux échanges entre les membres du comité, lesquels représentent les différents secteurs et titres d'emploi de l'établissement. Tout au long de l'année, le comité a formulé diverses recommandations à la Direction générale dans une perspective d'amélioration continue de la qualité des soins et des services ainsi que de la sécurité des résidents.

Au cours de l'année, plusieurs réalisations ont été menées en collaboration avec la Direction générale. Le comité a notamment procédé à la révision complète du programme de soins palliatifs afin de l'harmoniser avec les modifications apportées à la *Loi concernant les soins de fin de vie*. Cette mise à jour a permis d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à l'aide médicale à mourir, aux demandes anticipées d'aide médicale à mourir ainsi qu'à la sédation palliative continue.

Dans le cadre de l'implantation de l'équipe de coaching clinique en symptômes comportementaux et psychologiques de la démence (SCPD), différentes mesures ont également été mises en place afin de réduire les stimuli sonores sur les unités de vie. Parmi celles-ci figurent le retrait des cloches d'appel dans les aires communes ainsi que la modification des modalités de distribution des repas, les chariots de vaisselle étant désormais maintenus dans les corridors. Ces actions visent à créer un environnement plus calme et mieux adapté aux besoins des résidents présentant des SCPD.

Le comité a également collaboré avec l'équipe d'hygiène et salubrité afin d'améliorer les pratiques de désinfection des chambres et des aires communes. Des activités de formation ont été offertes au personnel et des audits de conformité ont été instaurés afin d'assurer un suivi rigoureux des pratiques et de soutenir la prévention et le contrôle des infections.

Conformément aux orientations ministérielles en matière d'hébergement, le comité a aussi contribué à l'implantation d'une culture d'acceptation du risque. Un cadre de référence a été élaboré afin de soutenir les intervenants dans la prise de décision partagée relativement au risque acceptable pour les personnes hébergées. Cette démarche représente un changement de culture important qui se poursuivra au cours des prochaines années et qui favorisera une approche de risque calculé davantage centrée sur l'autonomie, les choix et la qualité de vie des résidents.

Par ailleurs, certains membres du comité ont participé aux cafés-causeries mensuels réunissant des résidents et des membres de leur famille. Ces rencontres ont permis d'aborder différentes questions liées à la sécurité, à la prévention des risques et à la qualité des soins et des services. Elles ont également favorisé le recueil des perceptions, préoccupations et suggestions des résidents et des proches afin d'enrichir la réflexion du comité et de soutenir l'amélioration continue des pratiques. Cette démarche de partenariat contribue à renforcer la culture de sécurité et à développer des solutions davantage adaptées à la réalité du Milieu de vie.

En conclusion, le comité de gestion des risques a poursuivi activement son rôle-conseil auprès de la direction et des équipes en mettant en œuvre des actions concrètes visant l'amélioration continue de la qualité, de la sécurité et du Milieu de vie des personnes hébergées.

Membres du comité

La coordonnatrice des services d'hébergement
Une personne représentant :

- le comité des usagers
- 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

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.

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 des usagers
- 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

FAITS SAILLANTS 2025-2026

Au cours de l'année 2025-2026, le comité Milieu de vie a poursuivi son engagement à améliorer la qualité de vie des résidents en mettant de l'avant plusieurs projets concrets et en réfléchissant à de nouvelles initiatives répondant aux besoins exprimés par les résidents, leurs proches et les équipes de soins. Les éléments suivants présentent les principales réalisations et travaux de l'année.

1. Matériel occupationnel des unités régulières et unités prothétiques

Au cours de la dernière année, le comité Milieu de vie a porté une attention particulière au matériel occupationnel disponible sur les unités régulières et prothétiques. Des échanges avec les résidents, les proches et les équipes de soins ont permis de mieux cibler les besoins et d'identifier des pistes d'amélioration. Un important travail d'inventaire et de réorganisation a été réalisé afin de s'assurer que le matériel soit accessible, sécuritaire et adapté à la clientèle. Cette démarche a également permis de constater certains besoins liés au rangement, notamment l'ajout d'étagères et de casiers dans quelques secteurs. À la fin de l'année, la majorité des unités avaient complété leur inventaire. L'aménagement de certains espaces a aussi été revu afin de faciliter l'accès au matériel par les intervenants et les résidents. Ces améliorations contribuent à offrir davantage d'occasions d'occupation significative au quotidien et à soutenir le maintien des capacités des résidents.

2. Réaménagement du salon de l'unité A-300

Le réaménagement du salon de l'unité prothétique A-300 a fait l'objet de plusieurs discussions au cours de l'année. Les commentaires des résidents, des proches et des membres du personnel ont mis en lumière certains enjeux liés à l'espace disponible et à la circulation dans le secteur. Différentes options ont donc été analysées afin de rendre l'environnement plus fonctionnel et agréable. Les réflexions ont notamment porté sur le déplacement du salon et la relocalisation du téléviseur pour dégager davantage les corridors et faciliter les déplacements. Plusieurs éléments ont dû être pris en considération, notamment le chauffage, le câblage, l'emplacement des prises électriques et l'intégration aux aménagements existants. Le projet vise à créer un Milieu de vie plus sécuritaire et convivial, tout en favorisant les interactions entre les résidents. Les recommandations formulées ont été transmises à la direction pour la suite de l'analyse.

3. Projet massothérapie

Le projet pilote de massothérapie s'est poursuivi cette année auprès de résidents ciblés. L'expérience a permis d'observer les bienfaits potentiels de cette approche sur le confort, le bien-être et la détente des résidents. La massothérapeute a rencontré l'ensemble des personnes visées par le projet et les commentaires recueillis ont été très encourageants. Certaines observations ont notamment fait ressortir une diminution des tensions physiques et un moment privilégié de réconfort pour les participants. Devant les résultats obtenus, le comité et la direction ont confirmé le maintien du projet pilote l'an prochain.

4. Musique dans les salles de bain et aurores boréales

Parmi les réalisations les plus appréciées cette année, soulignons l'ajout de musique et d'effets visuels d'aurores boréales dans les salles de bain de l'unité de vie A-200. Deux ensembles composés de projecteurs et de haut-parleurs ont été installés afin de créer une ambiance plus apaisante lors du bain. Les résidents peuvent choisir une musique adaptée à leurs goûts, ce qui contribue à rendre ce moment plus agréable et personnalisé. Les commentaires reçus ont été très positifs, autant de la part des résidents que des membres du personnel. Devant cet engouement, le comité s'est penché sur la possibilité d'étendre le projet à d'autres unités de vie. Bien que certains défis techniques demeurent, notamment en lien avec le réseau sans fil, l'initiative est considérée comme un succès et fait maintenant partie des projets à développer.

5. Améliorer l'atmosphère dans les salles à manger

L'environnement des salles à manger a également retenu l'attention du comité cette année. Plusieurs observations ont permis de constater que le bruit, l'espace disponible et certains éléments organisationnels avaient un impact sur l'expérience vécue par les résidents pendant les repas. Différentes solutions ont été mises en place ou évaluées pour favoriser une ambiance plus calme et chaleureuse. Parmi celles-ci, notons le retrait des chariots de service des salles à manger pendant les repas, une sensibilisation du personnel à l'importance de réduire le niveau sonore ainsi qu'une meilleure gestion de la vaisselle souillée. Ces ajustements, bien que simples, contribuent à rendre les repas plus agréables et à offrir un environnement davantage axé sur le bien-être des résidents.

6. Plusieurs idées en réflexion et analyse

En parallèle des projets réalisés, le comité a poursuivi plusieurs réflexions afin de continuer à améliorer le Milieu de vie. Une attention particulière a été portée à la démarche entourant le décès d'un résident, dans le but d'offrir un accompagnement encore plus humain et respectueux aux familles et aux équipes. Des discussions ont également eu lieu concernant l'aménagement des espaces communs, l'amélioration de certains espaces extérieurs ainsi que la personnalisation des chambres. D'autres idées ont été explorées, notamment l'organisation de déjeuners festifs, l'ajout d'activités de stimulation et différentes façons de souligner les anniversaires ou de rendre hommage aux résidents décédés. Ces échanges permettront d'orienter les travaux du comité au cours des prochaines années et témoignent de la volonté constante de faire évoluer le Milieu de vie selon les besoins exprimés par les résidents, leurs proches et le personnel.

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 représentants de l'employeur
Trois représentants du syndicat

COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le comité de santé et de 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 ses 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 responsable des ressources humaines
Le 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-PRO10).

Aucun acte répréhensible divulgué dans notre établissement.

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 avions complété le questionnaire d'analyse de la situation linguistique, conformément à la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec*, le français. Nous avions rencontré la conseillère en francisation responsable de notre dossier et fournit les documents demandés. Par la suite, nous avons reçu une attestation de conformité. Un plan d'amélioration pour le maintien de la langue française 2026-2027 est en cours de réalisation.

NOTRE 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

LES ACTIVITÉS 2025-2026

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 contribuent au maintien du Milieu de vie, à son amélioration et sont un support quotidien à l'équipe de soins.

ACTIVITÉS	Nombre de fois où l'activité a été offerte	Moyenne de participation par activité	Participation cumulative
Activités spéciales	10	21	207
Agence de voyage	41	3	113
Atelier des artisans	36	10	347
Belle-visite	16	40	641
Bingo/OKO	12	15	181
Café-causerie	8	13	101
Concert	14	23	325
Créativité/peinture	14	8	105
Cuisine	6	7	44
Dîners festifs	9	44	396
École 3e âge	31	12	353
Extérieur	6	8	46
Fêtes annuelles	8	82	653
Interventions	1 059	1	1 059
Jeux collectifs	11	9	100
Lecture	31	6	198
Méditation	25	9	227
Messe	49	15	747
Musicothérapie	42	20	858
Quilles	17	11	191
Repas	365	5	1 827
Repas individuels	3 541	1	3 541
Sorties	18	14	257
Stim-cerveau	4	13	51
Stim-sens	24	5	122
Thérapie par le son	15	26	396
Tovertafel	39	7	263
Vie active	20	11	211
Zoothérapie	14	57	801

LES PERSONNES HÉBERGÉES

Répartition par groupe d'âge au 31 mars 2026

	- 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	+ 85 ans	
2022-2023	29	30	36	55	150
2023-2024	26	27	45	52	150
2024-2025	25	32	44	48	149
2025-2026	23	34	41	51	149

Jours de présence au 31 mars 2026

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
2025-2026	8 749	13 341	15 263	17 178

Registre des mouvements au 31 mars 2026

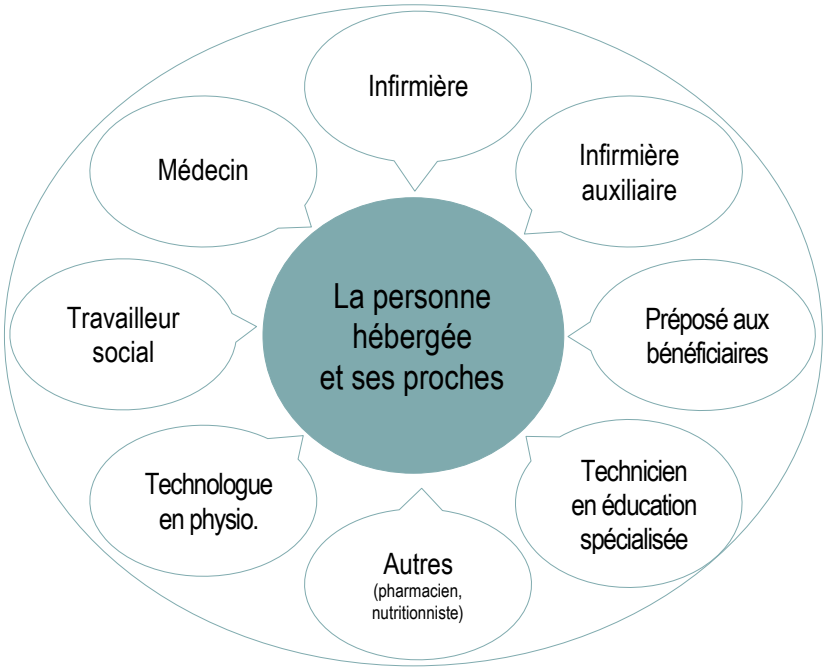
150 lits au permis

	Admission	Départ	Décès
2022-2023	61	0	60
2023-2024	56	1	55
2024-2025	56	3	54
2025-2026	45	1	44

L'ÉQUIPE INTERDISCIPLINAIRE

Objectifs

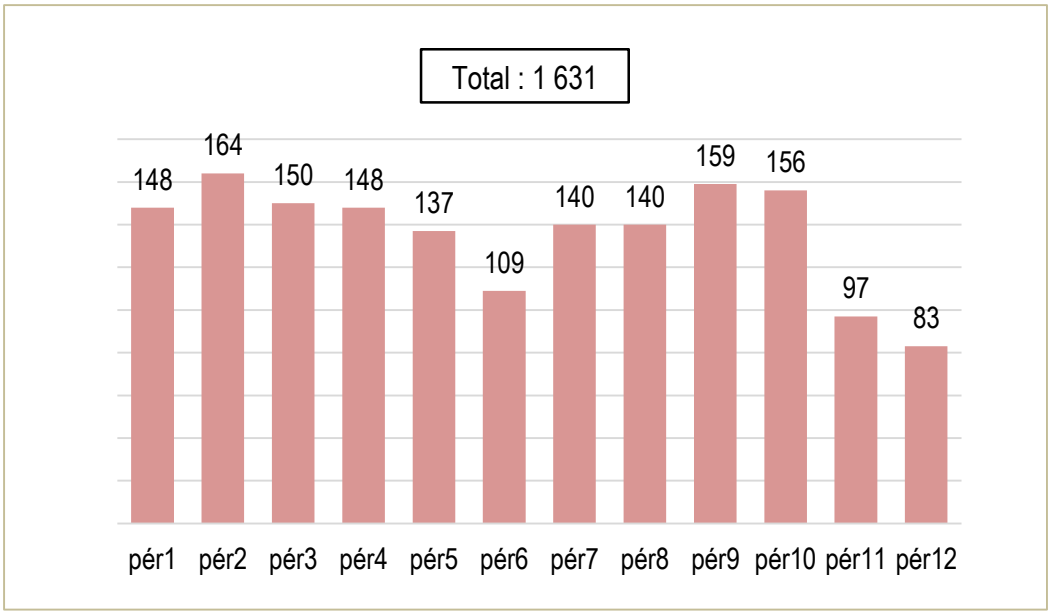
Le réseau de la santé et des services sociaux valorise la pratique de groupe, la polyvalence et l'interdisciplinarité en plaçant la personne hébergée et ses proches au cœur de ses priorités.



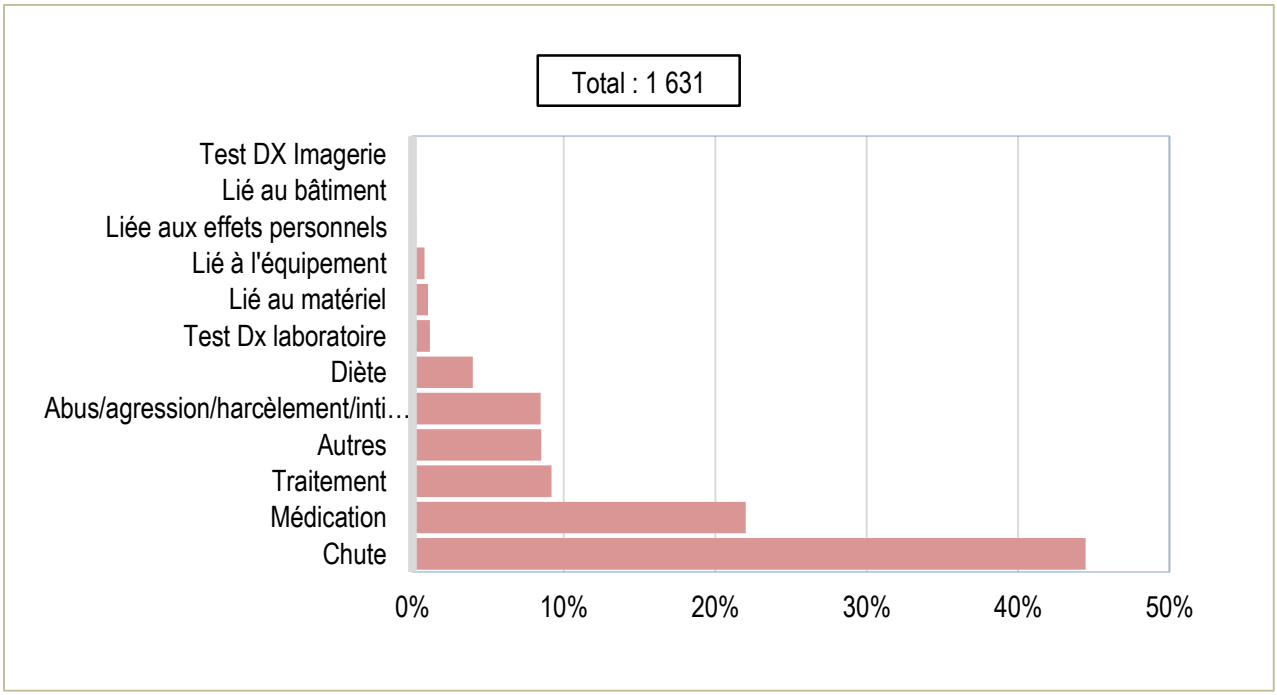
	Équipes inter post admission	Nombre de réévaluations	Équipe inter soins palliatifs
2022-2023	91	15	14
2023-2024	38	26	41
2024-2025	59	129	33
2025-2026	40	129	35

LES ÉVÉNEMENTS

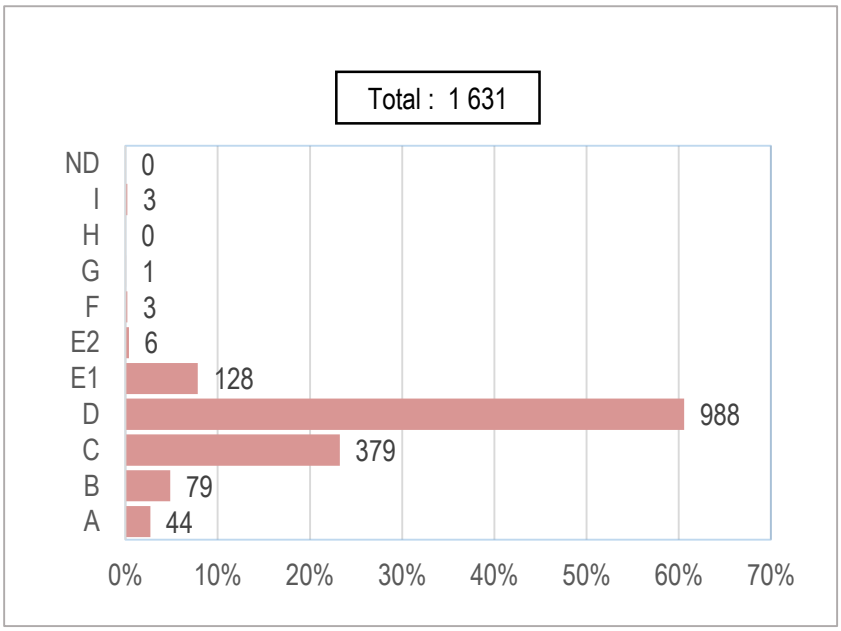
Distribution périodique des événements déclarés par période 2025-2026



Répartition des événements déclarés par type d'événement 2025-2026



Indice de gravité des événements déclarés selon les types d'événements 2025-2026



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

Types de mesures de contrôle 2025-2026

Aucune mesure de contrôle n’a été utilisée depuis la période 6 de l’année 2024-2025.

Soins de fin de vie 2025-2026

Nombre de personnes en fin de vie ayant reçu des soins palliatifs	40
Nombre de sédations palliatives continues administrées	0
Nombre de demandes d’aide médicale à mourir formulées	2
Nombre d’aides médicales à mourir administrées	0
Nombre d’aides médicales à mourir non administrées et les motifs	0

LA PRÉVENTION DES INFECTIONS

Éclosions ayant débutées entre le 1er avril 2025 et le 31 mars 2026

Virus	Nbre éclosion	Nbre cas
Gastro-entérite (GE)	2	13
Influenza type A	1	2
COVID-19 (SARV-CoV-2)	1	3
Coronavirus humain	2	11
Entérovirus/rhinovirus	1	2
Total	7	31

Produit par le Service de prévention et contrôle des infections
le 16 juillet 2026

LES RESSOURCES HUMAINES

Répartition de l'effectif par catégorie de personnel

	Nombre d'employés au 31 mars 2026	Nombre d'ETC (emploi temps complet) au 31 mars 2026
Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	92	75
Personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers	188	133,80
Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration	17	14,20
Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux	16	15,49
Personnel d'encadrement	11	9,8

Au cours de l'année, la Direction générale a offert des t-shirts et des sacs fourre-tout arborant le logo du Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.

Près de 300 t-shirts ont été distribués. Les membres du personnel portent fièrement le t-shirt et ceci contribue à accentuer leur sentiment d'appartenance.

Près de 200 sacs fourre-tout ont été distribués aux membres du personnel.

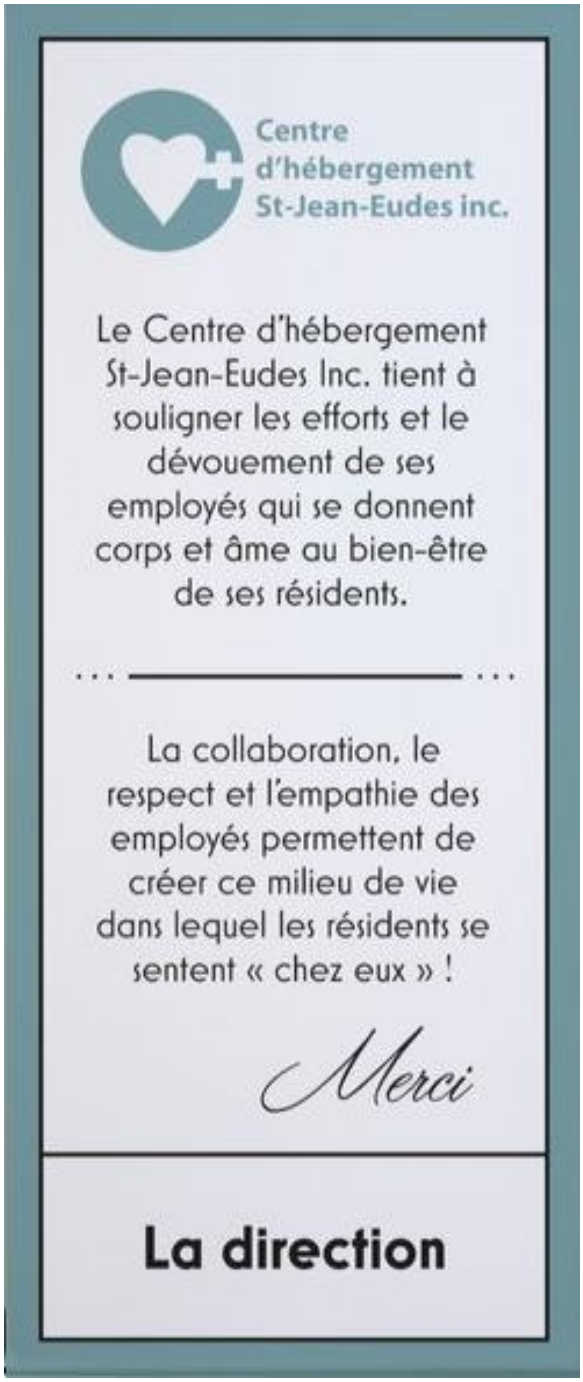
Merci de faire partie de la grande famille St-Jean-Eudes!

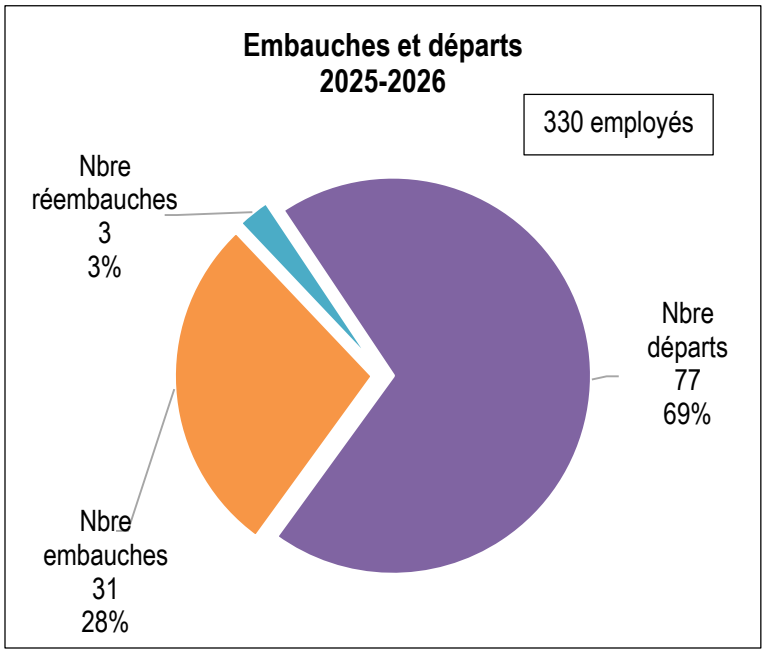
Taux de roulement du personnel syndiqué SQEES-FTQ298

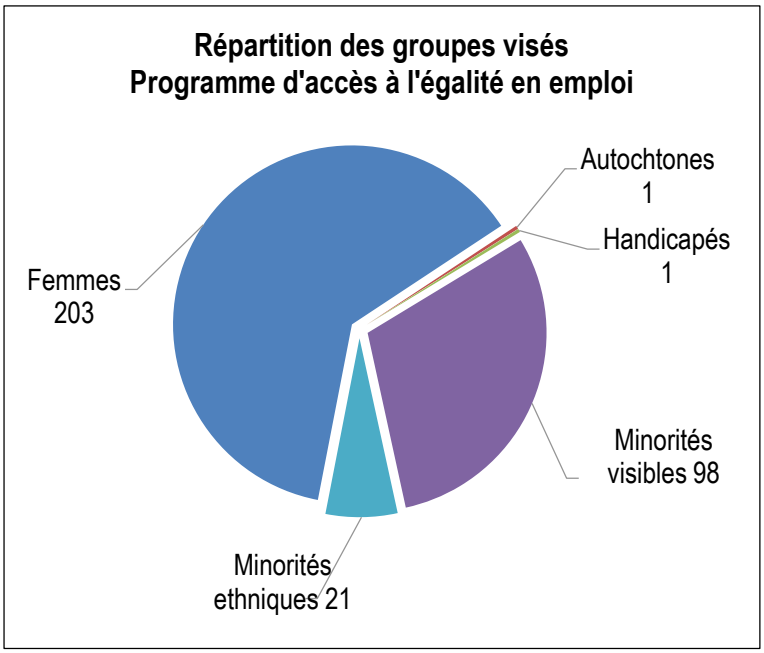
2024-2025			
Départs	Nombre d'employés Début	Nombre d'employés Fin	Taux de roulement
101	377	350	27,79%

2025-2026			
Départs	Nombre d'employés Début	Nombre d'employés Fin	Taux de roulement
70	350	310	21,21%

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
2025-2026
330 employés
Nbre réembauches 3 3%
Nbre départs 77 69%
Nbre embauches 31 28%


Répartition des groupes visés
Programme d'accès à l'égalité en emploi
Autochtones 1
Handicapés 1
Femmes 203
Minorités visibles 98
Minorités ethniques 21

Nombre d'employé par titre d'emploi et par statut					
	1 - Tc	2 - Tct	3 - Tp	4 - Tpt	Total
1105 - Agent gestion finan	1				1
1219 - Dietetiste-nutrition	1		1		2
1550 - Trav. social prof.	3				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	0	1		3
2686 - Tech. education spec	3	1	1		5
3480 - Prep beneficiaires	35	19	56	3	113
3685 - Prep. unite/pavillon			4		4
5141 - Magasinier/ere	2				2
5312 - Agent adm 1 adm.	1		1	1	3
5317 - Agent adm 3 adm.	1		1		2
6299 - Aide-cuisinier(ere)	1		3	1	5
6301 - Cuisinier	2		4		6
6302 - Patissier-boulanger	1				1
6334 - Ent.menager lourd	7		9	2	18
6386 - Prep serv aliment	10		18	11	39
6388 - Ouvrier ent. general	2				2
7455 - Aux (37.50)	15	6	21		42
7459 - Inf chef-equipe	7	5	20		32
7471 - Infirmier			1		1
7489 - Ass infirmiere-chef	1	1	1		3
7713 - Cons. soins inf.	1				1
7786 - Tech. education spec	1				1
7911 - Inf. clinicien(ne)	5	2	5		12
9002 - Coord.serv.heberg.	1				1
9006 - Asi chef unite 35h				1	1
9007 - Agent gest pers- drh	1				1
9239 - Coord act de soins	1				1
9243 - Coor.soins inf. nuit			2		2
9245 - Dir.soins infirmiers	1				1
9247 - Coor.soins infir. s			2		2
9248 - Chef d'unite 35.00	1				1
9250 - Directeur general	1				1
9252 - Chef serv. aliment.	1				1
9254 - Dir. des rh	1				1
Total	118	34	153	19	324

LES RESSOURCES FINANCIÈRES

Utilisation des ressources budgétaires et financières par programme

Les états financiers inclus dans le rapport financier annuel AS-425 seront disponibles à l'adresse suivante : www.chsje.com.

	Exercice courant		Exercice précédent		Variation des dépenses	
	Dépenses	*%*	*Dépenses*	*%*	*$*	*%*
Programmes services						
Santé publique						
Services généraux – activités cliniques et d'aide						
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	19 321 505$	60%	22 087 399$	62%		
Déficience physique						
Déficience intellectuelle et TSA						
Jeunes en difficulté						
Dépendances						
Santé mentale						
Santé physique	365 184$	1%	451 984$	1%		
Programmes soutien						
Administration	2 649 642$	8%	2 828 398$	8%		
Soutien aux services	5 970 065$	18%	6 405 044$	18%		
Gestion des bâtiments et des équipements	4 127 719$	13%	4 090 957$	11%		
Total	32 434 115$	100%	35 863 782$	100%		

Contrats de service

	Nombre 2025-2026	Valeur 2025-2026
Contrat de service avec une personne physique*	0	
Contrat de service avec un contractant autre qu'une personne physique**	21	439 270$
Total des contrats de service	21	439 270$

*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.

En 2026, l’Association a mis sur pied la cueillette de bouteilles et canettes recyclables. Des bacs de récupération sont disposés à différents endroits dans le Centre : le personnel ainsi que toutes les personnes qui le fréquentent sont invités à y déposer leurs contenants consignés. Les fonds recueillis aident l’Association à atteindre ses objectifs.

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.

Dans l'année en cours, la Fondation a mis sur pied une plateforme de collecte de fonds avec l'outil Zeffy. Les personnes intéressées peuvent faire un don en ligne rapidement et de façon sécuritaire.

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, 3e Avenue Ouest, Québec (Qc) G1H 7J5

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

www.chsje.com