



Je m'appelle Rose et je me sens bien ici.

C'est avec l'exceptionnelle générosité de la communauté et la détermination de notre personnel dévoué que nous offrons d'excellents soins de santé dans un environnement de vie culturel et adapté aux besoins de chacun.

Rapport annuel 2015 - 2016



Actionmarguerite

Service & Compassion

TABLE DES MATIÈRES

Faits saillants de 2015-2016	2
Cadre de gouvernance et de reddition de comptes	
Santé spirituelle	14
Éthique	15
Répondre aux besoins non satisfaits	16
Durabilité	16
Excellence	17
Mandat linguistique	18
Résultats financiers	
États financiers condensés combinés - Actionmarguerite	21
États financiers résumés - Fondation Actionmarguerite	22
Annexes	
Résultats du sondage de fin de vie (2015) – en anglais seulement	23



FAITS SAILLANTS DE 2015-2016

Actionmarguerite vise à maintenir ses valeurs essentielles de respect, hospitalité, collaboration et excellence. L'essentiel de notre mission est d'agir avec compassion envers les autres et appuyer ceux et celles que nous desservons. Actionmarguerite dépend de ses 800 employés, 300 bénévoles, les nombreux donateurs et la communauté entière afin d'assurer le bien-être, le confort et la qualité de vie des individus et des familles qui bénéficient de nos programmes et services :

- **Programme de soins de longue durée** : offert dans les foyers pour personnes âgées au 1149, avenue Leila, 450, chemin River et 185, rue Despins;
- **Soins pour adultes aux besoins de santé complexes** : pour adultes ayant des besoins et des problèmes de santé chroniques, au 185, rue Despins;
- **Soins aux personnes atteintes de démence** : soins spécialisés aux personnes atteintes de démence et de troubles connexes;
- **Logements avec services de soutien** : au 187, avenue de la Cathédrale et 875, chemin Elizabeth, pour les adultes qui ont besoin d'un service de surveillance 24 heures sur 24 et d'une certaine aide au quotidien en raison de contraintes physiques ou de problèmes de santé permanents;
- **Programme de jour pour adultes** : permet aux adultes qui vivent dans la communauté de participer à des rencontres et activités sociales contribuant à leur bien-être;
- **Programme de répit** pour les membres de la communauté qui exigent des soins et services temporaires tout en offrant du répit pour les personnes soignantes;
- **Services spirituels et services de loisirs**;
- **Services de réadaptation et travailleurs sociaux**;
- **Services de soutien** : alimentation, ménage, entretien et sécurité;
- **Services de bénévolat**;
- **Services de ressources humaines et services financiers** : Friends of St. Joseph's Residence et le Centre de santé de Saint-Boniface Health Centre.

Actionmarguerite bénéficie d'un appui important de la Corporation catholique de la santé du Manitoba, de l'Office régional de la santé de Winnipeg et de Santé Manitoba, de Logement Manitoba et de l'Accueil Colombien dans la réalisation de ses objectifs de répondre aux besoins non-comblés, d'offrir des soins et services d'excellence, d'appuyer son mandat linguistique et culturel et de promouvoir sa mission spirituelle et son encadrement éthique.

Nous continuons de dépendre de la Fondation Actionmarguerite, des Friends of St. Joseph's Residence, des Dames Auxiliaires et de Winnipeg Foundation pour ce qui est du financement de certains programmes et initiatives qui ajoutent des dimensions de qualité dans nos soins et services.

Nous ne pouvons pas sous-estimer l'engagement de plusieurs individus qui ont réussi avec succès à l'amélioration importante dans les soins et services. En s'adaptant aux nouvelles réalités de soigner un nombre plus important de personnes âgées avec des besoins de santé complexes, nous continuons à surmonter les défis d'améliorer notre rendement de qualité et la sécurité des soins. Nous devons reconnaître que 2015-16 a été une année de changement, où les vies des résidents et du personnel ont été affectées par la transformation des unités de soins afin de mieux desservir les clientèles avec des besoins spéciaux. Nous ne pouvons qu'être fiers que notre personnel fait face à ce défi et place Actionmarguerite dans une meilleure position pour répondre aux besoins non-comblés.



'Les membres du personnel sont très serviables quand la famille a des questions. Ils tiennent compte des besoins de chaque résident et les traitent tous avec grand soin et respect.'

Membre de famille, Sondage de satisfaction des résidents et des familles, 2015



L'année financière 2015-16 a consisté principalement de la réalisation de nombreux projets et initiatives qui se trouvaient dans notre plan stratégique. En guise de sommaire, ces projets sont :

- L'intégration et la stabilité financière de St. Joseph's Residence, y inclus le recrutement de nouveaux professionnels, la viabilité des opérations, l'application des normes de qualité et de la sécurité des résidents.
- La réalisation avec succès des rénovations de la cuisine et de l'entrée principale au 185 Despins.
- La mise en œuvre du projet de spécialisation des unités régionales, y inclus le déplacement des résidents, la restructuration du personnel, l'embauche du nouveau personnel et la création de 18 nouveaux lits pour personnes avec des besoins de santé complexes.
- L'administration de nombreux sondages de satisfaction par des firmes externes dans les domaines de la qualité des soins et services, des services de fin de vie et de l'engagement du personnel.
- La désignation des unités spécialisées, pour personnes avec troubles comportementaux, des unités pour personnes atteintes d'une lésion cérébrale, et des unités francophones au 185 Despins.
- Le développement et la tenue des sessions de l'offre active à plus de 100 personnes du personnel au 450, chemin River afin de continuer d'appuyer le personnel dans le maintien d'un milieu Francophone.
- La contribution généreuse des Friends of St. Joseph's Residence de 110 000\$ afin d'avancer avec les améliorations des espaces physiques à St. Joseph's Residence, y inclus la rénovation et le remplacement de l'équipement des salles de baignoires.
- Le remplacement des équipements des baignoires, y inclus des rénovations. Un total de 14 nouvelles baignoires ont été achetées dans les derniers 12 mois.
- Le remplacement des sections de toit au 185 Despins et 450 River.

- Le financement pour le renouvellement de la cour sud-est au 450 River suite aux efforts du Conseil des résidents et des familles, y inclus l'octroi de 35 000\$ du gouvernement Fédéral, 15 000\$ de la Winnipeg Foundation, 10 000\$ de la Fondation Actionmarguerite et \$250 du conseiller municipal, Brian Mayes. Une campagne de levée de fonds de 40 000\$ sera lancée afin de combler le budget de 100 000\$, dont certains réaménagements débuteront durant l'été 2016 et d'autres seront complétés durant l'été 2017.

Nous devons améliorer notre capacité organisationnelle afin de maintenir et développer notre leadership, et de continuer à agrandir et à développer les services qui répondent aux besoins de nos clients. Pour ce faire, il faut continuer de concentrer nos efforts sur l'amélioration de nos services essentiels, de surpasser les attentes au niveau de la qualité et de la sécurité des résidents et du personnel dans un milieu de soins de plus en plus complexes. Bref, nous sommes appelés à :

1. Renforcer notre culture de compassion et de soins envers les clients, les familles et le personnel.
2. Être à fin pointe de l'innovation dans la navigation du système de santé en améliorant le flux des patients et l'accès aux services.
3. Devenir un employeur privilégié, en créant des milieux de travail qui appuient la qualité, la sécurité et l'amélioration continue.
4. Diversifier nos services et nos sources de revenu en faisant la promotion de nouveaux projets et initiatives auprès du gouvernement.
5. Maintenir l'autonomie, la transparence et la reddition de comptes avec le gouvernement et ses partenaires régionaux.
6. S'assurer de fournir des services en français à la communauté et appuyer notre personnel dans la livraison des services dans les deux langues, tant au niveau de l'évaluation des compétences langagières, qu'au niveau de la formation sur les lieux et la sensibilisation aux différences culturelles.



Les visites des normes de Santé Manitoba ont eu lieu au printemps 2016, utilisant les nouvelles normes introduites en 2015. En dépit du fait que nous n'avons pas rencontré toutes les normes, nous continuons de mesurer notre progrès en améliorant nos processus d'audit et de formation du personnel.

Le processus d'évaluation des normes de Santé Manitoba consiste de 26 normes, dont 12 sont évaluées tous les deux ans. En 2016, les trois établissements ont été évalués selon l'outil 2. Les normes non-rencontrées sont surtout dues à l'omission de rencontrer une norme en caractères gras et, par conséquent, toute la norme est traitée comme n'étant pas rencontrée. Une norme non-rencontrée ou partiellement rencontrée est principalement due au manque de documentation ou de conformité à 100% à la norme.

Nous continuons de viser vers la normalisation et la standardisation des pratiques cliniques et opérationnelles. Ceci inclus la refonte du conseil des résidents et des familles et leur engagement dans le fonctionnement des établissements. À l'avenir, nous allons créer trois conseils des résidents et des familles à Saint-Boniface afin de mieux répondre aux besoins des trois principaux programmes : soins de longue durée, soins aux personnes atteintes de démence et soins aux personnes atteintes d'une lésion cérébrale ou avec des besoins de santé complexes.

Dans les prochaines deux années, nous allons implanter, suivre et faire rapport à Santé Manitoba et l'ORSW sur la façon dont les normes non-rencontrées seront adressées. Notre priorité reste de continuer d'appuyer le personnel dans leur compréhension de l'importance des normes dans les activités des tous les jours. Comme nous continuons à répondre à la hausse dans les besoins de santé complexes des personnes âgées, il est important que nous continuions d'augmenter notre capacité d'être transparent et de maintenir une discipline dans l'application des pratiques exemplaires en termes de politiques et procédures cliniques.

Nous continuons d'évaluer notre performance en comparaison avec les foyers de soins de longue durée à

Résultats des normes de Santé Manitoba 2016:

Normes	St-Boniface	St-Vital	St-Joseph
Conseil des résidents	Non-rencontrée	Rencontrée	Rencontrée
Participation dans les plans de soins	Rencontrée	Rencontrée	Rencontrée
Plan de soins intégré	Rencontrée	Non-rencontrée	Non-rencontrée
Application des contentions	Rencontrée	Rencontrée	Partiellement rencontrée
Services médicaux	Rencontrée	Rencontrée	Rencontrée
Services de Pharmacie	Rencontrée	Rencontrée	Rencontrée
Dossiers médicaux	Rencontrée	Rencontrée	Rencontrée
Entretien Ménager	Rencontrée	Rencontrée	Rencontrée
Sécurité	Rencontrée	Rencontrée	Rencontrée
Contrôles des infection	Rencontrée	Rencontrée	Rencontrée
Éducation du personnel	Rencontrée	Rencontrée	Non-rencontrée
Gestin des Plaintes	Rencontrée	Rencontrée	Rencontrée

Winnipeg et les établissements de soins de longue durée qui participent dans l'analyse du rendement de l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS).

En 2015, l'ICIS a élaboré un rapport public sur la performance dans les soins de longue durée dans un nombre de domaines. Actionmarguerite a publié ces résultats dans son rapport annuel de 2015 et les a rendus disponibles sur son site web.

Ces indicateurs guident les activités cliniques et constituent un élément important de notre tableau de bord sur la qualité. Dans le rapport de cette année, nous présentons un sommaire des tendances des cinq dernières années selon certains indicateurs importants.

Le conseil d'administration, le comité de qualité des soins et services du c.a. et l'équipe clinique revoient les données comparatives de l'ICIS à chaque trimestre. Le programme d'amélioration de la qualité de l'ORSW mène les projets d'amélioration du rendement. Les pages qui suivent illustrent la performance d'Actionmarguerite.



Tableau 1 – Résultats Globaux

2014-15 (année précédente)	St-Boniface	St-Vital	St-Joseph
Résidents de plus de 85 ans en soins de longue durée (SLD)	47.4% (46.7)	64.9% (69.0)	63.9% (63.8)
Résidents de moins de 65 ans en SLD	15.6% (17.2)	0.9% (1.0)	0.8% (0.8)
Résidents de sexe féminin en SLD	65.8% (64.5)	75.8% (79.8)	85.2% (85.4)
Résidents atteints de démence en SLD	53.7% (52.0)	73.0% (73.3)	66.4% (71.7)
Résidents atteints d'insuffisance cardiaque congestive en SLD	11.9% (12.40)	11.8% (12.3)	16,8% (15.8)
Durée moyenne d'un séjour en SLD - années	5.1 (4.3)	3.6 (3.5)	3.3 (2.7)

Tableau 2 :
L'utilisation potentiellement inappropriée d'antipsychotiques en soins de longue durée (pourcentage de résidents)

Cet indicateur rend compte du nombre de résidents en soins de longue durée qui prennent des antipsychotiques sans avoir reçu un diagnostic de psychose. Ces médicaments sont parfois utilisés pour gérer le comportement des résidents atteints de démence. Une faible valeur est souhaitable.

Tous les établissements d'Actionmarguerite sont au-dessus de la moyenne nationale et légèrement au-dessus de la moyenne de l'ORSW.

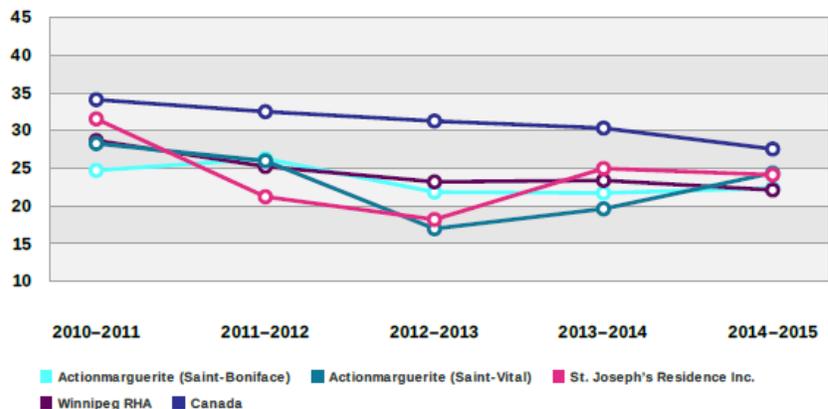
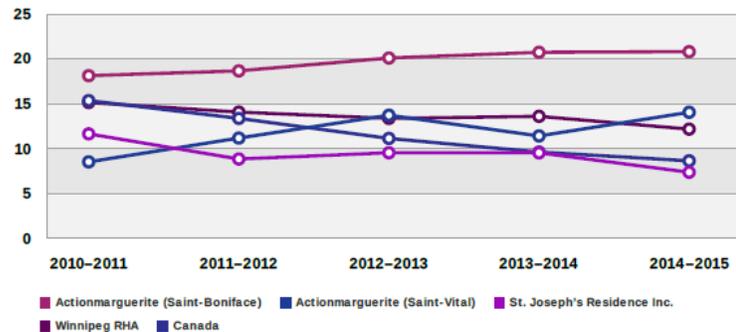


Tableau 3 :
Recours à la contention en soins de longue durée (pourcentage des résidents)

Cet indicateur rend compte du nombre de résidents contraints physiquement sur une base quotidienne. La contention est parfois utilisée pour gérer les comportements ou prévenir les chutes. Une faible valeur est souhaitable.

St. Joseph est au-dessous de la moyenne nationale et celle de l'ORSW, St-Vital est au-dessous de la moyenne de l'ORSW. St-Boniface est au-dessus de la moyenne de l'ORSW avec plus de 8%, en partie dû au nombre de résidents avec les besoins complexes en matière de santé.



Source: Institut canadien d'information sur la santé, Votre système de santé, juin 2016



Tableau 4
Chutes dans les derniers 30 jours
dans les soins de longue durée
(pourcentage des résidents)

Cet indicateur rend compte du nombre de résidents en soins de longue durée qui ont fait une chute dans les 30 jours précédant leur évaluation clinique trimestrielle. Les chutes sont la principale cause de blessures chez les aînés. Une faible valeur est souhaitable.

St-Vital est au-dessus de la moyenne de l'ORSW et de celle nationale, tandis que St. Joseph est au-dessous de la moyenne de l'ORSW et de celle nationale. St-Boniface est en ligne avec la moyenne de l'ORSW.

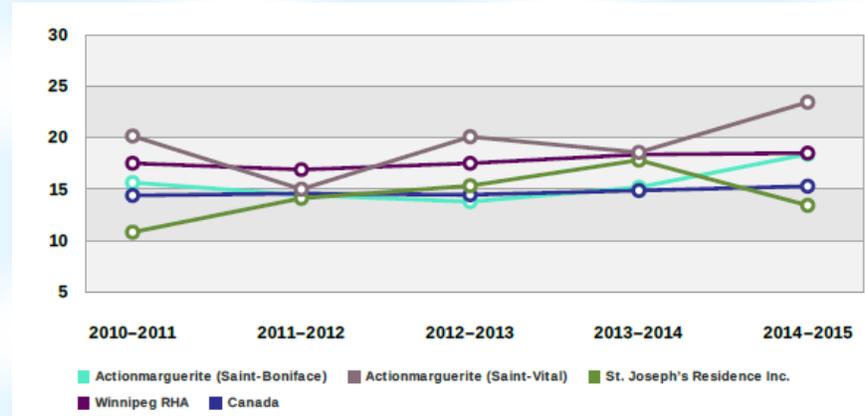


Tableau 5
Aggravation d'une plaie de pression
en soins de longue durée
(pourcentage des résidents)

Cet indicateur rend compte du nombre de résidents en soins de longue durée dont la plaie de pression de stade 2, 3 ou 4 s'est aggravée par rapport à l'évaluation précédente. Une faible valeur est souhaitable.

St. Joseph a fait preuve d'améliorations importantes dans le domaine. Tous les établissements sont plus ou moins en ligne avec la moyenne de l'ORSW et de celle nationale.

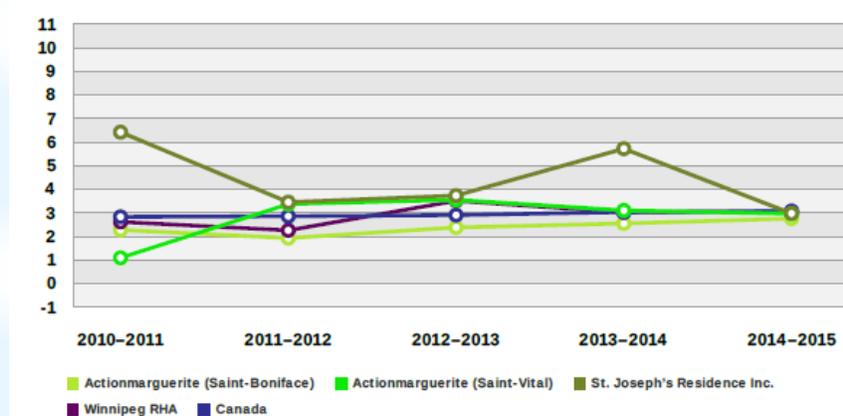
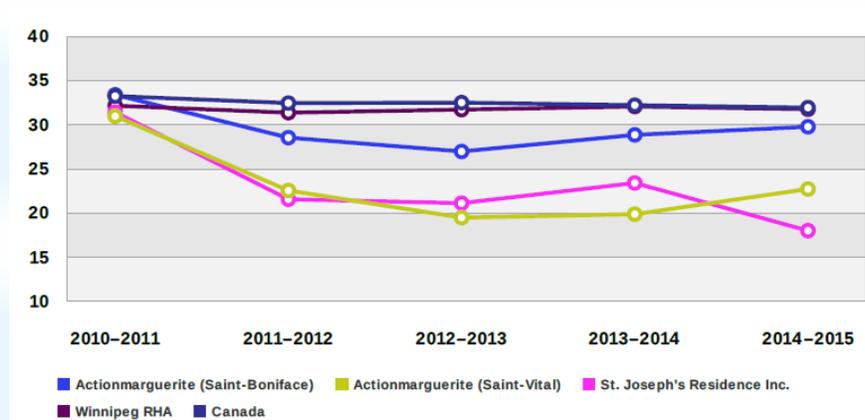


Tableau 6 :
Amélioration des fonctions
physiques en soins de longue durée
(pourcentage des résidents)

Cet indicateur rend compte du nombre de résidents en soins de longue durée dont la performance dans les activités de la vie quotidienne associées à une perte d'autonomie intermédiaire (transfert et déplacement) s'est améliorée, ou dont l'autonomie à cet égard est demeurée complète. Un résultat élevé est souhaitable.

Tous les établissements sont au-dessus ou au-dessous de la moyenne de l'ORSW et de celle nationale.



Source: Institut canadien d'information sur la santé, Votre système de santé, juin 2016



Tableau 7 :
Détérioration des fonctions
physiques en soins de longue durée
(pourcentage des résidents)

Cet indicateur rend compte du nombre de résidents en soins de longue durée dont la performance dans les activités de la vie quotidienne associées à une perte d'autonomie intermédiaire (transfert et déplacement) s'est détériorée, ou dont la dépendance à cette égard est demeurée complète.

Une faible valeur est souhaitable.

St-Vital est au-dessus de la moyenne de l'ORSW et de celle nationale.

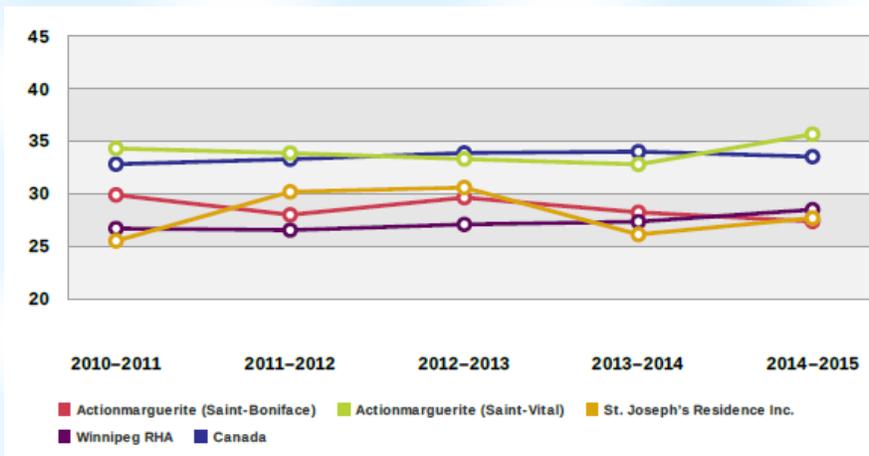


Tableau 8 :
Aggravation de l'humeur dépressive
en soins de longue durée
(pourcentage des résidents)

Cet indicateur rend compte du nombre de résidents en soins de longue durée dont les symptômes de dépression se sont aggravés.

Une faible valeur est souhaitable.

Tous les établissements sont au-dessous la moyenne de l'ORSW et la tendance nationale

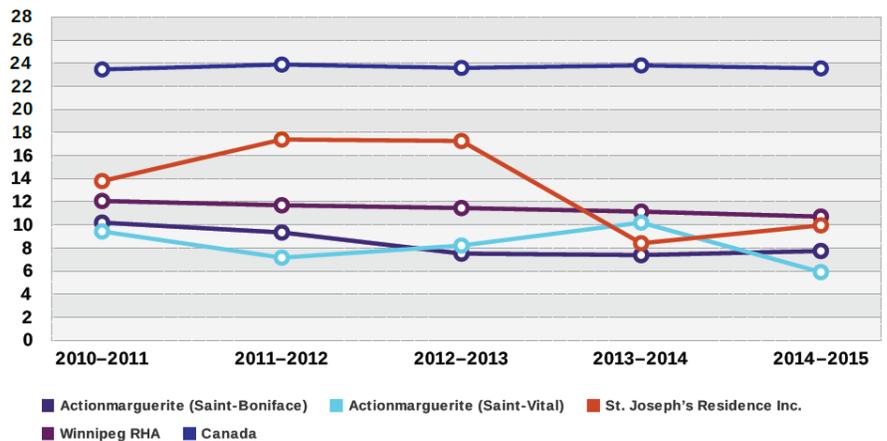
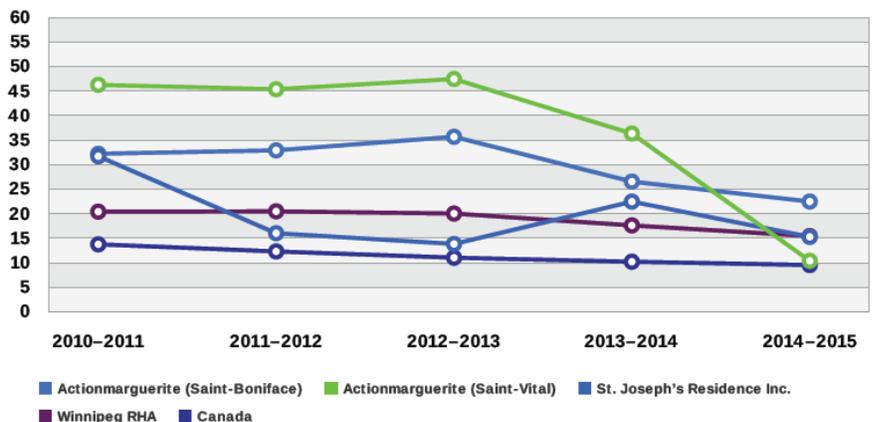


Tableau 9 :
Ressent de la douleur en soins de
longue durée
(pourcentage des résidents)

Cet indicateur rend compte du nombre de résidents en soins de longue durée qui avaient de la douleur.

Une faible valeur est souhaitable.

St. Vital démontre une amélioration importante. Tous les établissements sont au-dessus ou en ligne avec la moyenne de l'ORSW et la tendance nationale.



Source: Institut canadien d'information sur la santé, Votre système de santé, juin 2016

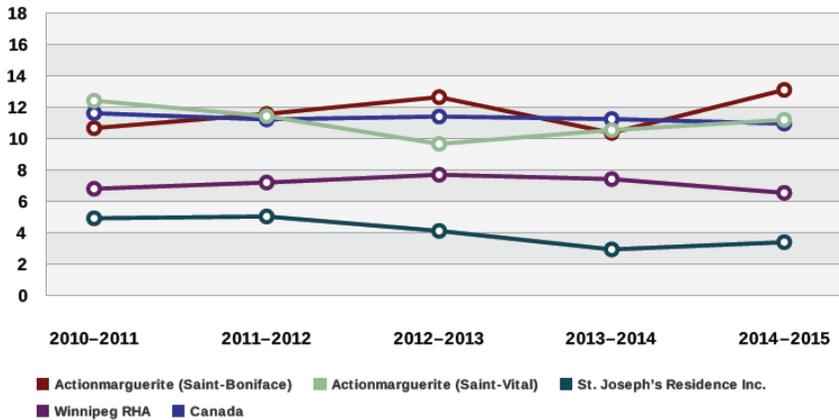


Tableau 10 : Aggravation de la douleur en soins de longue durée (pourcentage des résidents)

Cet indicateur rend compte du nombre de résidents en soins de longue durée dont la douleur s'est intensifiée. L'intensification de la douleur peut être liée à plusieurs problèmes, incluant des complications médicamenteuses et une mauvaise gestion des médicaments.

Une faible valeur est souhaitable.

St-Vital et St-Boniface sont au-dessus de la moyenne de l'ORSW et la tendance nationale, tandis que St-Joseph est au-dessous.



Source: Institut canadien d'information sur la santé, Votre système de santé, juin 2016

Pour la troisième année consécutive, nous avons fait partenariat avec l'Office régional de la santé de Winnipeg pour effectuer notre deuxième sondage d'opinion des employés. Les résultats du sondage étaient décevants à la lumière des 40 réunions tenues avec le personnel afin de comprendre leur interprétation des résultats. Étant donnée la retraite et le départ d'un nombre de gestionnaires et les efforts consacrés aux projets de rénovations, nous n'avons pas réussi à améliorer notre communication avec le personnel, les résidents et leurs familles, à réduire l'utilisation du personnel des agences et à s'assurer que nos employés se sentent appréciés. Nous avons fait d'importants progrès dans les domaines de la gestion de la performance, les relations de travail et le recrutement du personnel, sauf que l'impact de ce travail n'est pas reconnu par contraste aux autres projets.

La priorité en 2016-17 sera de rehausser l'engagement de notre personnel, y inclus l'appui à l'équipe de gestion en lui donnant plus de direction et leadership du personnel. L'opportunité dans la prochaine année sera d'augmenter les occasions de communiquer avec le personnel, les résidents et les familles sur les changements locaux et régionaux dans la livraison des

soins en guise de mieux répondre à la plus grande complexité dans les soins de longue durée.

Les milieux de travail éprouvent des changements constants. La main d'œuvre dans les soins de longue durée exige davantage de l'appui en éducation et la formation continue de sorte à ce que les employés puissent être mieux outillés pour répondre aux besoins des résidents. Il reste beaucoup de travail à faire pour appuyer notre équipe de gestion à devenir engagée dans les objectifs de livrer de meilleurs soins de qualité. Nous nous sommes engagés dans une direction de diversifier notre éventail de services et pour ce faire, nous devons impliquer nos gestionnaires et notre personnel dans la définition des priorités d'engagement les plus importantes.

Le sondage donne des informations sur l'engagement des employés, les facteurs déterminant d'engagement, les forces et les domaines à améliorer. Nous n'avons pas l'intention de reprendre le sondage en octobre 2016 (par l'entremise d'AON Hewitt), car nous devons offrir des exemples concrets d'actions prises suite aux sondages antérieurs avant de solliciter de nouveau l'opinion de notre personnel. Nous avons trois ans de données qui nous donnent une base d'information sur



laquelle nous pouvons avancer des plans d'action et des conversations avec le personnel et l'équipe de gestion

pour adresser la question d'amélioration de l'engagement.

Tableau 11
Engagement du personnel
Actionmarguerite (octobre 2015)

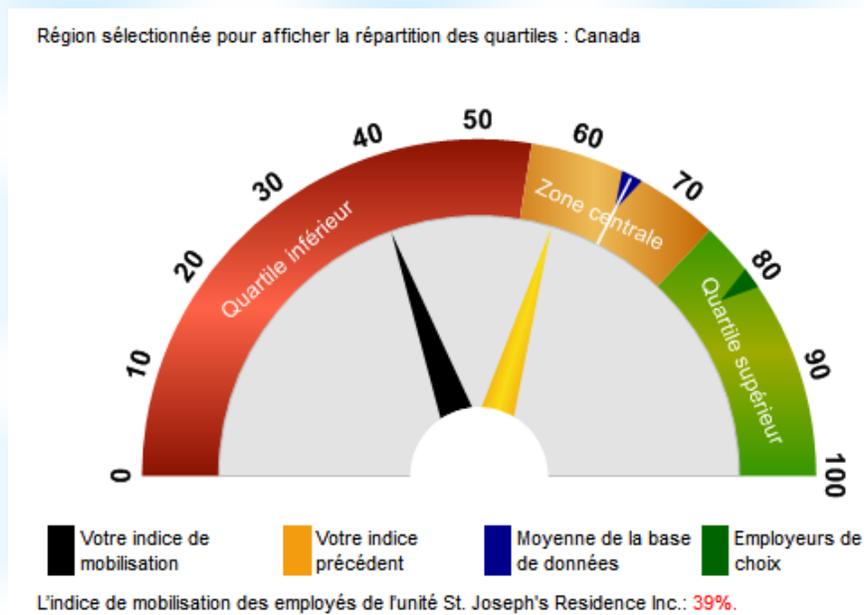
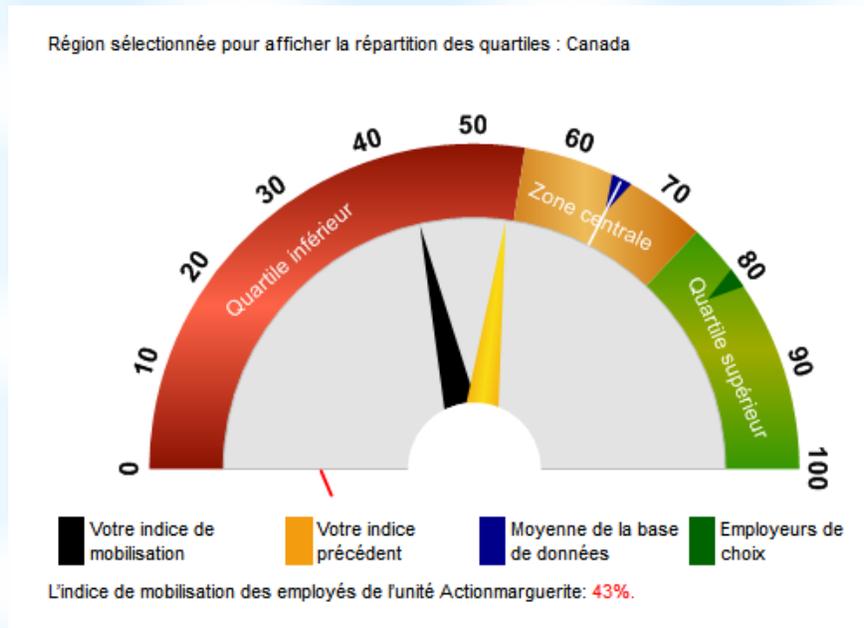
Actionmarguerite (St-Boniface et St-Vital) ont combiné leur résultats en 2015. Il y a une baisse graduelle depuis le premier sondage en 2013 (59% d'engagement général).

Le sondage offre des informations importantes sur les facteurs d'engagement. Un nombre de ces facteurs sont hors contrôle de l'organisation et consiste dans la paie, les bénéfices et les ressources qui demandent du financement capital. En dépit des efforts d'améliorer les environnements de travail et de fournir du meilleur équipement (baignoires, levier mécanique, lits), d'autres efforts sont nécessaires afin que le personnel se sente valorisé et apprécié dans son travail quotidien.

Tableau 12
Engagement du personnel
St. Joseph's Residence (octobre 2015)

Les résultats de la deuxième année à St-Joseph ont baissé de façon significative à cause de la transition en place avec Actionmarguerite. Malgré les efforts de bâtir des relations de confiance, l'organisation doit adresser des pressions financières existantes ainsi qu'envisager des changements importants dans les processus afin de standardiser ses pratiques à celles d'Actionmarguerite.

A court terme, nos interventions peuvent contribuer à désengager le personnel. Nous continuons de travailler de façon collaborative à créer une capacité et une équipe interdisciplinaire. La transformation culturelle prendra plus longtemps et par conséquent, nous pouvons connaître des taux d'engagement du personnel faible.



	Répondants	Taux de réponses	Marge d'erreur
Actionmarguerite	206	33% (42 en 2014)	+/- 6%
St. Joseph's Residence	33	27% (23% en 2014)	+/- 15%



Au printemps 2016, l'ORSW a retenu les services d'une compagnie nationale dans le but de faire un sondage de satisfaction des résidents et des familles dans le cadre de leur processus d'évaluation selon Agrément Canada. Le sondage a été mené dans tous les

établissements et offre une perspective sur la performance des foyers de soins de longue durée et compare le taux de satisfaction avec la moyenne régionale.

Tableau 13
Taux de satisfaction des résidents et des familles (juin 2015)

Actionmarguerite
(St Boniface)

Les résidents d'Actionmarguerite St-Boniface ont évalué la qualité générale des services de façon plus sévère que les familles. Le sondage a été administré lors des déménagements des résidents et les changements des unités. Malgré les meilleurs efforts investis pour minimiser le dérangement, ces changements ont créé une certaine consternation chez les résidents.

Pour les résidents, les plus gros défis sont dans les activités, les choix alimentaires et le retard avec lequel le personnel répond aux sonnettes. Les familles trouvent que nous n'avons pas suffisamment de personnel pour répondre à toutes les demandes, pour organiser plus d'activités et pour consacrer plus de temps aux résidents durant la prise des repas.

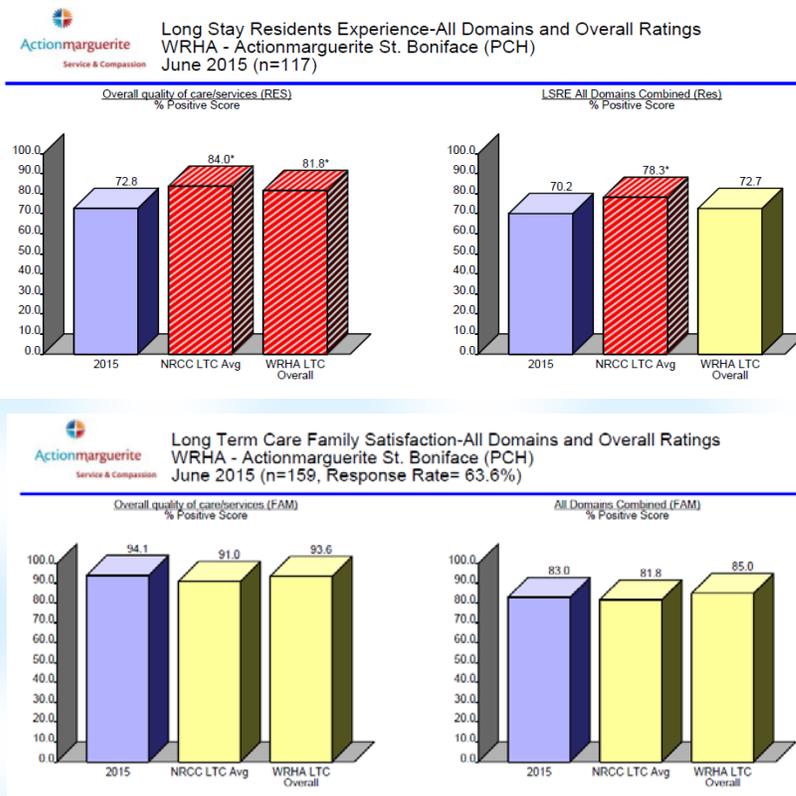
Le sondage a été effectué au même moment où Actionmarguerite St-Boniface devait déplacer et déménager les résidents afin de réaliser les rénovations avec l'intention de créer deux nouvelles unités spécialisées pour personnes avec des difficultés de comportement. Malgré cette nécessité de changement que nous avons fini en mars 2016, la continuité dans les soins et services a été interrompue de façon importante, malgré l'effort commun, l'excellente collaboration du personnel et la compréhension des personnes affectées par les changements.

De plus, 2015-16 a été une année de transition au niveau de leadership et de création d'une structure intégrée avec St-Joseph. Même si nous notons que la collaboration entre tous les secteurs a été exemplaire,

l'effort de notre équipe a été important, si nous tenons compte des processus à développer, à incorporer et à introduire de nouvelles relations de travail.

Chaque établissement a connu un certain changement, à la fois auprès de son leadership ou de son personnel. Ces changements occasionnent parfois de nouveaux processus dans la livraison des soins et services aux résidents et aux familles. Ces efforts donneront les résultats à l'avenir tout en acceptant que le changement sera continu, si nous tenons compte des attentes régionales et provinciales qui contribuent à l'amélioration et l'adaptation de nos services aux besoins futurs de la population vieillissante.

Le sondage de satisfaction illustre clairement non seulement l'importance de porter attention aux



besoins des résidents, mais d'inclure également les attentes des familles dans la livraison des soins et des services. Il existe clairement une différence dans les attentes des deux groupes.

A signaler, les familles reconnaissent les efforts et la dévotion du personnel d'essayer de répondre aux besoins de chacun des résidents. Les familles soulignent les ressources humaines relativement limitées pour adresser tous les besoins et les attentes.

Tableau 14
Taux de satisfaction des résidents et des familles (juin 2015)
Actionmarguerite
(St-Vital)

Les résidents d'Actionmarguerite St-Vital sont généralement satisfaits avec la qualité d'ensemble des soins et services, en comparaison avec la moyenne régionale.

Les résidents considèrent les activités, la quantité de la nourriture et leur habilité de participer aux décisions concernant leurs soins come principaux domaines nécessitant des améliorations. Les préoccupations des familles sont le manque du personnel pour répondre aux besoins des résidents, le nombre d'activités et la disponibilité du personnel durant la prise des repas par les résidents.

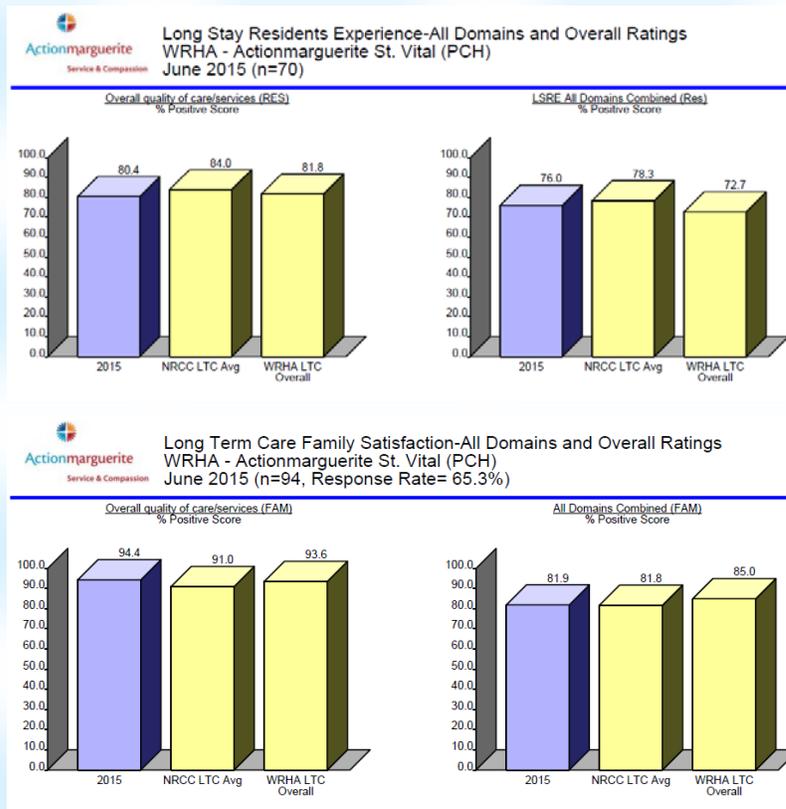


Tableau 15
Taux de satisfaction des résidents et des familles (juin 2015)
St. Joseph's Residence

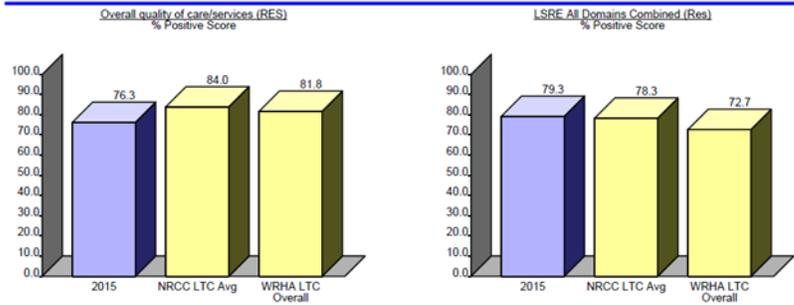
Dans le cas de St. Joseph's Residence, les familles évaluent plus hautement que les résidents la qualité d'ensemble des soins et services prodigués.

Les défis cités par les résidents sont le niveau de bruit, la variété des aliments et le retard avec lequel le personnel répond aux sonnettes. Les familles ont identifié le manque du personnel, le niveau de divertissement et le nombre d'activités.

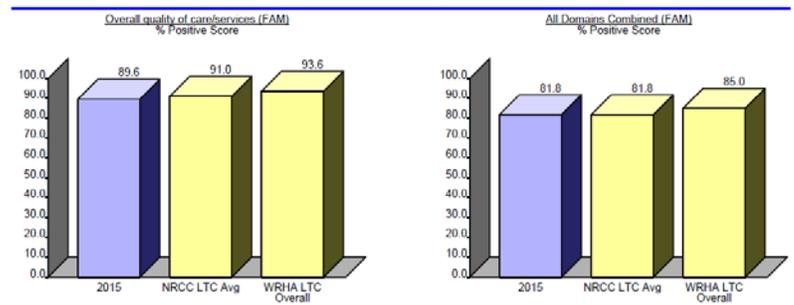
Les résultats ont été publiés et discutés avec le personnel pour se mettre sur la bonne voie vers des améliorations dans les domaines identifiés dans le rapport de l'enquête.



Long Stay Residents Experience-All Domains and Overall Ratings
 WRHA - St. Joseph's Residence (PCH)
 June 2015 (n=71)



Long Term Care Family Satisfaction-All Domains and Overall Ratings
 WRHA - St. Joseph's Residence (PCH)
 June 2015 (n=49, Response Rate= 55.7%)



Notre but est de toujours répondre (à 100 %) à tous les besoins des résidents et de leurs familles. Nous continuons d'agir afin d'améliorer la livraison générale des soins et des services. Ces actions ne sont pas différentes de ce qu'elles étaient en 2014-15. Ceci comprend :

- Améliorer la communication sur les plans de soins intégrés : même si Santé Manitoba a fourni des commentaires positifs sur la qualité interdisciplinaire et le suivi aux plans de soins, il est nécessaire d'améliorer la communication interprofessionnelle entre les quarts de travail et les points de transition afin de s'assurer qu'il n'y a pas de lacunes dans les plans de soins.
- Meilleure reddition de comptes des résultats des vérifications : en plus d'un horaire détaillé des audits et rapport, il faut améliorer l'imputabilité dans les suivis des résultats des audits.
- Adapter les plans de soins aux besoins des résidents : l'importance des services axés sur les besoins du résident doit inclure une approche individualisée aux besoins du résident. Trop souvent les tâches universelles des services aux résidents passent avant les besoins spécifiques du résident.
- Continuer la formation obligatoire du personnel sur la sécurité des résidents : il y a des efforts continus en vue d'améliorer la culture de sécurité des résidents en sensibilisant le personnel à l'importance d'offrir un environnement sécuritaire à tous les niveaux pour les résidents.
- Améliorer les programmes d'activités de loisirs adaptés : les changements dans les besoins des résidents obligent une programmation plus innovatrice afin qu'ils demeurent actifs dans les activités de tous les jours.



- Augmenter le nombre et la fréquence des audits sur la qualité des repas servis : il y a le potentiel de démontrer une amélioration continue dans notre capacité de répondre aux choix de nourriture des résidents. Les résultats des audits, la formation et les comités de nourriture des résidents servent à rendre consistante l'expérience du service d'alimentation des résidents.
- Assurer un suivi du rendement du personnel : le sondage d'engagement du personnel a clairement démontré que la gestion du rendement et les conversations avec les gestionnaires sont plus engagées.

Il est important de noter que les résidents et les familles confirment l'excellent travail du personnel dans la livraison des soins et des services au sein de nos établissements. Dans toutes les instances, le taux de satisfaction des résidents et des familles dépassèrent le 90% de satisfaction :

- Le sentiment d'accueil et de courtoisie de la part du personnel.
- Le personnel respecte les résidents et les résidents ne se sentent pas comme si le personnel profite d'eux.
- Le personnel répond aux questions des résidents et des familles dans un délai raisonnable.

- La propreté et les conditions des chambres et salles communes.
- La dignité et l'intimité des résidents est préservée.
- La qualité des soins médicaux et des médecins.
- Les besoins spirituels et religieux sont rencontrés.
- Les résidents ne se sentent pas comme un fardeau pour le personnel.
- Les résidents se sentent en sécurité.
- L'établissement est bien entretenu.
- Le personnel offre des soins affectueux.

Le sondage de satisfaction des résidents et des familles fournit des données régionales pour fin de comparaison. Dans la majorité des cas, chaque établissement est égale ou au-delà de la moyenne. Le sondage illustre la dévotion continue des professionnels, des gestionnaires et du personnel dans la compréhension des valeurs et de la mission d'Actionmarguerite et St- Joseph.

En 2016-17, une plus grande attention sera dédiée à la façon de continuer le dialogue de collaboration avec les résidents et les familles sur comment s'améliorer et mieux répondre aux besoins et assurer une qualité de vie aux personnes qui vivent dans nos établissements.



CADRE DE GOUVERNANCE ET DE REDDITION DE COMPTES

La section précédente résumait les principaux résultats de l'année 2015-16. Ce qui suit est un sommaire des activités principales en 2015-16 selon le cadre de gouvernance et de reddition de comptes de la Corporation catholique de la santé du Manitoba. Les buts sous chacune des catégories d'imputabilité sont tirés du plan stratégique. Le conseil d'administration, l'équipe de gestion et le personnel devront reprendre ce plan et revoir nos objectifs dans le cadre de nos établissements et nos programmes afin de continuer à s'améliorer et à répondre aux besoins d'avenir des communautés que nous desservons.

SANTÉ SPIRITUELLE

Notre but est d'assurer l'intégration de la santé spirituelle dans les programmes clefs et de mettre l'accent sur tous les besoins de la personne.

En plus d'accompagner les résidents et les familles par l'entremise des services spirituels et culturels, nous avons intégré avec succès notre équipe des services spirituels au sein des conférences de soins interdisciplinaires et nous continuons d'évaluer de près les soins émotionnels et spirituels des résidents.

Le programme collabore étroitement entre les établissements, dont chacun adopte les pratiques exemplaires de l'autre et les différentes approches aux soins spirituels. Notre programme implique de nombreux bénévoles qui visitent les résidents, tiennent des conversations et des sessions de prières et du rosaire ou font la lecture de la bible pour ceux et celle qui le demandent. Nous dépendons d'un nombre de bénévoles pour les messes afin de transporter les résidents, aider à la communion et appuyer les prêtres dans leur ministère. Nous avons aussi des bénévoles de longue date qui supportent des groupes de discussion non-confessionnels et d'autres qui offrent des sessions de prières communes pour ceux et celles qui veulent participer. Tous les bénévoles dans les services

spirituels sont coordonnés et appuyés par notre programme formel de bénévolat.

Nous continuons de connaître les défis liés aux nombres limités et la disponibilité des personnes formées en spiritualité. Nous n'avons pas encore comblé le poste à temps plein à St-Boniface suite à la retraite d'un de nos chapelains. Nous continuons de dépendre de et de travailler avec les paroisses et les diocèses dans l'identification des candidats potentiels qui pourraient œuvrer au sein de nos organisations et selon notre approche de livraison des services spirituels.

L'avenir des soins spirituels est davantage perçu comme important au fur et à mesure que nous recherchons les besoins spirituels et émotionnels des individus et des familles. Actionmarguerite participe activement et observe de très près les nouveaux développements dans les domaines des soins avec dignité, la pleine conscience et la compassion. Nous renouvelons nos efforts de supporter les résidents et les familles à faire face à la transition aux soins de longue durée et à la fin de vie.

Nous continuons de bénéficier du leadership et de l'approche de la Corporation catholique de la santé du Manitoba dans son appui envers notre mandat spirituel. Nous avons aussi bénéficié de la volonté grandissante de l'ORSW d'appuyer les services en fin de vie, en assurance que nous offrons des soins exemplaires et compatissants.

En 2014, le programme de soins de longue durée de l'ORSW a lancé un outil d'évaluation et de comparaison des soins en fin de vie dans les foyers. Les résultats de la première année ont été rendus disponibles. Étant donné l'importance de cette information, nous avons opté d'inclure les résultats détaillés de notre performance en annexe à ce rapport.

Le sondage donne des informations quantitatives et qualitatives offertes par les familles qui ont accepté l'invitation de participer au sondage 30 jours après le décès de leur proche. En général, les résultats sont



positifs, mais pour la première fois, nous pouvons nous concentrer sur l'amélioration des domaines les plus faibles.

Nous avons aussi renouvelé notre partenariat avec la classe d'art de la 12^e année du Glenlawn Collegiate pour la production d'un nombre de peintures originales afin de décorer les couloirs de nos unités spéciales. Les étudiants du Glenlawn Collegiate ont participé à un projet similaire en 2011, et ils ont de nouveau accepté de mettre leur talent au profit d'un nouveau projet pour fin de production des tableaux créant des environnements appropriés aux personnes qui souffrent de démence.

Lors de l'exposition de ce projet d'art, nous avons découvert que l'un des étudiants participant était un immigrant récent de la Syrie. Avant son arrivée à Winnipeg, il avait à peine peinturé. Sa peinture d'une feuille d'érable est maintenant exposée sur l'une de nos nouvelles unités.

Nous continuons d'offrir le programme Artists in Health Care. Ces spectacles ont lieu sur les unités et créent une atmosphère apaisante et purement culturelle pour les résidents. Le programme est gracieusement appuyé par les Dames Auxiliaires et le Sisters of Tildonk Endowment Fund.

Grâce aux fonds en fiducie, le Fonds Ghislaine-Lacerte, nous avons été en mesure d'enrichir notre programme culturel au 450 River. Ce fonds offre des ressources additionnelles pour appuyer la programmation lors du Festival du Voyageur et à différentes occasions durant l'année.

Nous continuons aussi à offrir une programmation spirituelle et émotionnelle sensible aux premières nations. Ceci inclut une cérémonie de 'smudging' et un 'pow wow' pour les résidents du 185 Despins.

Nous continuons aussi d'offrir, deux fois par année, les services commémoratifs en honneur des résidents qui ont demeuré chez nous durant la dernière phase de leur vie. Cet événement attire toujours plusieurs familles et les aide dans leur deuil. Nous avons aussi introduit à Actionmarguerite une pratique bien établie à St-Joseph

offrant une cérémonie de clôture pour le personnel suite à un décès d'un résident.

ETHICS

Notre but est de promouvoir une culture de compassion et des comportements éthiques qui respectent notre mission et nos valeurs.

Le service d'éthique en santé continue d'offrir une programmation dans les domaines clinique et organisationnel à Actionmarguerite. Encore cette année, le service a répondu à la demande de consultation et de direction dans des questions d'éthique clinique et organisationnelle.

La participation et l'appui des deux éthiciens à temps plein, Pat Murphy et George C. Webster, et leur aide administrative, Lydia Shawarsky, est inestimable. Leur contribution aux activités d'éthique à Actionmarguerite et auprès de l'Office régional de la santé de Winnipeg, l'Université du Manitoba, l'Association catholique de la santé du Manitoba et l'Alliance catholique de la santé du Canada nous est avantageux, étant donnée leur connaissance approfondie et leur expertise dans tous les secteurs des soins de santé.

Le service d'éthique a offert de nouveau cette année de l'éducation, la révision et le développement des politiques-cadre, de la recherche et ils ont agi sur une base consultative auprès des patients, résidents et clients ainsi que le personnel clinique et administratif et autres. Le service est disponible pour des consultations urgentes 24 heures sur 24, 7 jours par semaine.

Les laboratoires en éthique clinique (Clinical Ethics Labs) ont été offerts dans le cadre du programme de développement professionnel afin de permettre au personnel d'apprendre comment initier des conversations à la fois difficiles et émotives. À l'aide de simulations, les participants ont une occasion de pratiquer et d'être encadrés sur les manières d'entreprendre des conversations complexes et sensibles.

Les laboratoires en éthique clinique sont offerts sur une base régulière aux gestionnaires et aux travailleurs



sociaux sur des questions très réelles et pertinentes aux pratiques courantes.

Actionmarguerite reçoit le bulletin d'information électronique *What We're Reading in Ethics* regroupant des articles classiques et contemporains qui portent sur les questions d'éthique lors de la prestation des soins de santé, des soins personnels et des services sociaux. Le bulletin est offert comme une introduction à l'éthique globale (plus en particulier, à leur connaissance de l'éthique et à la capacité d'analyse critique et de compréhension des enjeux complexes).

En 2015, le Service d'éthique en santé a été consulté sur comment naviguer la question du suicide médical ou de l'aide médicale à mourir. En novembre 2015, une présentation a été donnée au conseil d'administration sur les implications de la décision de la cour suprême. Nous avons été tenu informés de l'évolution légale, politique et morale grâce à la direction de la Corporation catholique de la santé du Manitoba et ses communautés de services.

RÉPONDRE AUX BESOINS NON COMBLÉS

Notre but est de répondre aux besoins de santé des clients, y inclus les besoins linguistiques et culturels, en offrant une programmation innovatrice en partenariat avec les autres agences de service.

Nous avons activement appuyé le processus de restructuration de l'admission dans les foyers de soins de longue durée de l'ORSW et nous avons contribué à l'amélioration de flux des patients et à la réduction dans le nombre de placements intérimaires. En 2015-16, Actionmarguerite a clarifié et a développé une nouvelle politique d'admission afin de bien refléter notre mandat envers la communauté francophone, en plus de répondre aux besoins régionaux pour des services spécialisés dans les soins de longue durée. Nous gérons maintenant plusieurs listes d'attente et participons activement dans le WRHA Transition Advisory Panel qui revoit les demandes de placement complexes et difficiles.

Nous avons désigné le tour DE à Actionmarguerite St-Boniface comme milieu Francophone, au même niveau que la désignation de St-Vital en 1998.

Actionmarguerite devient un participant important au niveau régional avec la création des unités régionales et spécialisées dans les domaines des lésions cérébrales, des soins chroniques, de la démence et des troubles comportementaux.

Nous avons fini avec succès les rénovations des nouvelles unités spécialisés. Le projet consistait de 1,6 millions \$ en rénovations d'unités désuètes et en élimination des chambres doubles au 185 Despins. En plus des investissements capitaux, nous avons restructuré avec succès nos opérations cliniques afin de permettre d'avoir plus de personnel infirmier et 2 millions \$ en services directs aux résidents (25 positions équivalentes à temps plein ont été créées).

Nous avons aussi fini des rénovations importantes à l'entrée principale au 185 Despins, y inclus la localisation de notre réception et l'introduction d'un comptoir de service pour le personnel et les services administratifs. Ces rénovations ont été financées à partir de nos réserves.

DURABILITÉ

Notre but est d'accroître la viabilité financière en optimisant la livraison des soins et des services selon les pratiques exemplaires.

En 2015-16, nous continuons d'améliorer la planification et le remplacement des équipements basé sur un plan de 10 ans. Nous avons réussi à remplacer des baignoires désuètes, en plus de mener à fin des rénovations importantes aux espaces. Cette initiative a vu le jour grâce au financement en provenance de l'ORSW dans le cadre du projet régional pour le remplacement des baignoires.

Nous avons aussi reçu un nombre important de matelas à chacun de nos établissements en réaction à l'avis national sur la défaillance d'un certain type de matelas. Nous allons aussi continuer notre surveillance et le processus de gestion de l'inventaire concernant le



remplacement des matelas de sorte à se conformer aux normes et aux pratiques exemplaires.

Nous continuons de centraliser nos opérations et les positions partagées quand les opportunités se présentent et lorsque c'est logique. Nous avons aussi amélioré nos espaces physiques en remplaçant des sections importantes de notre toit au 18 Despines et 450 River.

Nous continuons d'améliorer la viabilité financière du programme de logements avec services de soutien. L'entente de service pour le programme de logements s'est terminée en 2013 et aucun renouvellement n'est anticipé d'ici l'automne 2016. La seule question qui empêche le renouvellement de l'entente reste le financement de base des services en comparaison avec le per diem pour chaque locataire.

En dépit des efforts de L'association de soins continus et à long terme du Manitoba (LTCAM), nous n'avons pas réussi à conclure une entente, même si l'ORSW et Santé Manitoba reconnaissent la valeur du programme afin de répondre aux besoins des personnes qui autrement se retrouveraient dans les foyers de soins de longue durée.

Actionmarguerite cherche toujours des moyens d'équilibrer ses budgets. St-Vital a réussi un léger surplus de 28 653\$. St-Joseph a équilibré son année 2015-16 dû à un ajustement au fonds capital, il a fini avec un léger surplus de 16 597\$. St-Vital et St-Joseph continueront de faire face à des défis financiers dans les années qui suivent sans aucune flexibilité ou occasion de réduire les coûts.

St-Boniface a eu une année particulière étant donné le nombre de changements opérationnels et structurels au cours de l'année. Le surplus 2015-16 de \$301 622 est dû en grande partie aux économies opérationnelles avec les réductions dans le personnel durant les rénovations. Nous avons décidé de rembourser à 100% le fonds de réserve dans la première année plutôt que le plan de trois ans. Les défis financiers à St-Boniface seront les mêmes dans les années à venir. Nous avons aussi connu un léger surplus dans le programme du jour de 9 725\$ et un surplus de 68 950\$ dans le programme de logements avec services de soutien.

L'entente de services pour les entités est expirée depuis mars 2015 et est présentement en négociation. Les

EXCELLENCE

parties ont échangé leurs positions respectives et de nombreuses discussions ont eu lieu sur les questions principales.

Notre but est d'atteindre 100 % des normes des foyers de soins personnels de Santé Manitoba et 100 % des objectifs du plan de qualité de l'ORSW.

En plus de répondre aux normes de Santé Manitoba, l'année financière 2015-16 a compris :

- répondre aux exigences régionales pour Agrément Canada
- la diminution dans le nombre d'incidents critiques suite au programme de prévention des chutes;
- l'augmentation dans les cliniques d'optométrie pour les résidents;
- la mise en œuvre d'un programme de réduction des plaies de pression;
- la mise en place et suivi des évaluations de rendement;
- la création d'une équipe de soutien pour la formation du personnel qui travaille avec les personnes atteintes de démence;
- la mise à jour des logiciels de gestion financière, y inclus un programme de la gestion des matériaux afin de surveiller les coûts d'inventaires;
- l'augmentation dans le nombre des audits de qualité, y inclus le lavage des mains;
- la participation aux programmes de gestion de l'ORSW.

Le conseil d'administration surveille à tous les mois et à chaque trimestre un nombre d'indicateurs de qualité, y inclus le nombre de plaintes, le temps d'agence, les coûts des médicaments, les temps d'attente dans les hôpitaux et en communauté pour le placement dans un foyer, le taux de disponibilité des logements avec services de soutien, les taux de participation au programme de jour, le pourcentage d'audits complétés, le nombre de



violations des protections des informations confidentielles ainsi qu'un nombre d'indicateurs en provenance des évaluations MDS.

Ces indicateurs permettent au conseil d'administration et au comité de qualité des soins et services de comparer les données historiques et comparatives. Plusieurs stratégies locales et régionales, programmes d'éducation et audits sont introduits afin d'améliorer l'ensemble de la qualité.

Nous continuons aussi de valoriser la contribution du personnel lors de nos primes de services annuelles et les reconnaissances des employés à la retraite. Nous sommes fiers qu'une gestionnaire-cadre a reçu le Prix d'excellence en administration du Collège des infirmiers / infirmières autorisés du Manitoba et qu'un membre du personnel a reçu une reconnaissance pour l'excellence dans les soins infirmiers du Collège des infirmiers / infirmières licenciés du Manitoba.

MANDAT LINGUISTIQUE

Notre objectif est de créer une capacité interne qui appuie la désignation linguistique et le mandat de desservir la population francophone.

La capacité de l'organisation à maintenir et à appuyer l'offre des services en français continue d'être un défi,

malgré les gains et les pertes selon le secteur (tableau 16). Nous devons investir davantage dans les ressources qui supportent le mandat, telles que l'offre active, la formation linguistique sur les lieux, l'évaluation du niveau langagier et les services de traduction. La diversité linguistique et culturelle de notre main d'œuvre ainsi que celle des résidents et des familles oblige notre personnel de faire preuve d'une plus grande sensibilité et de faire l'offre active à tout temps.

En 2015-16, nous avons introduit des sessions d'offre active avec l'appui de Santé en français. Ces sessions consistaient de sessions de travail avec les membres du personnel, indépendamment de la qualification linguistique, afin qu'ils adoptent des stratégies d'offre active aux résidents qui s'attendent de recevoir des services dans leur langue. Nous planifions d'augmenter le nombre de ces sessions en 2016-17 et les rendre disponibles à St-Boniface.

Nous avons aussi introduit un programme formel de testing langagier pour les nouvelles embauches afin de déterminer la compétence dans la langue française. Le conseil d'administration a aussi adopté une nouvelle politique des ressources humaines avec une définition précise de l'application du mandat linguistique dans les opérations d'Actionmarguerite.



Table 16

Le pourcentage des employés bilingues dans les postes bilingues désignés (Mars 2016)

 Winnipeg Regional Health Authority Office régional de la santé de Winnipeg <i>Caring for Health À l'écoute de notre santé</i>		FRENCH LANGUAGE SERVICES				
		DESIGNATED BILINGUAL POSITIONS				
Program Name						
March 2016						
Facility / Program: Long Term Care						
Unit / Department / Service: Actionmarguerite						
POSITION DESCRIPTION By Category	Number of employees	Total EFT	Total EFT Positions currently designated	Total EFT of designated positions filled with bilingual staff	% of positions filled	+/- to 2015
Actionmarguerite St. Boniface						
Administration	37	32.62	32.62	25.22	77%	0%
RN / PN	35	28.70	28.70	13.10	46%	1%
LPN	33	24.40	24.40	8.00	33%	9%
HCA	175	134.80	134.80	62.70	47%	0%
Allied Health	14	11.80	11.80	8.70	74%	9%
Other	19	17.30	17.30	10.10	58%	-16%
Housekeeping/Laundry	25	20.09	20.09	18.09	90%	-1%
Dietetics	36	25.26	25.26	19.46	77%	4%
Day Centre Program	5	3.10	3.10	2.65	85%	23%
Supportive Housing	21	15.71	15.71	7.99	51%	7%
					0%	0%
					0%	0%
Sub Total	400	313.78	313.78	176.01	56%	1%
Actionmarguerite St. Vital						
Administration	8	8.00	8.00	6.00	75%	-6%
RN / RPN	17	12.20	12.20	4.70	39%	-1%
LPN	15	11.60	11.60	7.00	60%	1%
HCA	79	59.53	59.53	41.72	70%	5%
Other	8	7.00	7.00	6.00	86%	-14%
Housekeeping/Laundry	13	10.50	10.50	9.00	86%	10%
Dietetics	23	12.96	12.96	4.84	37%	9%
					0%	0%
					0%	0%
Sub Total	163	121.79	121.79	79.26	65%	2%
Total	563	435.57	435.57	255.27	59%	1%
* Note: Number of employees & number of bilingual employees excludes casual staff, LOA, WCB.						
** Note: Current Positions (FTE) excludes vacant positions						



CONCLUSION

Actionmarguerite continue à s'améliorer et à s'assurer que sa mission est fidèlement accomplie, en conformité avec les valeurs de la Corporation catholique de la santé du Manitoba et des Sœurs grises. Pour y arriver, nous nous fions au dévouement d'un grand nombre d'employés et bénévoles envers le bien-être des autres.

Il est important de remercier tout le personnel, les bénévoles, les donateurs et le conseil d'administration qui contribuent tous au succès de notre organisation. Ils gardent toujours les résidents et la communauté à cœur au cours de leur travail.

Il existe aussi un excellent partenariat et une étroite collaboration entre notre personnel et les syndicats, ce qui nous permet d'assurer la productivité, le respect et l'équité au sein de notre environnement de travail. Nos partenaires, et en particulier le programme de soins de longue durée de l'ORSW, ont appuyé le développement et la mission d'Actionmarguerite.

Ensemble nous faisons face aux demandes croissantes de notre système de santé. Cependant, nous sommes engagés à demeurer un chef de file en adaptant nos programmes et services aux besoins des citoyens du Manitoba.

Ce rapport annuel décrit brièvement nos accomplissements au cours des douze derniers mois, y compris les responsabilités supplémentaires liées à la gestion de St. Joseph's Residence. Cependant, notre succès se mesure ultimement par la qualité de vie et les opportunités que nous offrons à nos résidents, clients et familles. Notre objectif ultime vise à toujours être compassionnés et centrés sur le présent afin de répondre aux véritables besoins des résidents et clients. Nous sommes fiers et choyés d'être au service de cette importante population.



Actionmarguerite (Saint-Boniface) Inc., Actionmarguerite (Saint-Vital) Inc. et St. Joseph's Residence Inc.
États financiers condensés résumés

BILANS RÉSUMÉS COMBINÉS
31 mars 2016 et 31 mars 2015

	2016	2015
	\$	\$
Actif	<u>39 502 297</u>	<u>38 618 176</u>
Passif et apports reportés	<u>33 352 257</u>	<u>33 488 569</u>
Soldes des fonds	<u>6 150 040</u>	<u>5 129 607</u>
	39 502 297	38 618 176

ÉTATS RÉSUMÉS DES RÉSULTATS ET DE L'ÉVOLUTION DES SOLDES DES FONDS COMBINÉS
Pour l'année se terminant au 31 mars 2016 et au 31 mars 2015

	Fonds d'administration	Fonds grevé d'affectations d'origine interne et activités diverses	Fonds de capital	2016 Total \$	2015 Total \$
Revenus :					
L'Office régional de la santé de Winnipeg	35 386 514	-	-	35 386 514	33 291 615
Frais de services et de résidences	9 923 282	-	-	9 923 282	10 175 354
	<u>45 309 796</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	45 309 796	43 466 969
Amortissement des apports reportés	-	-	1 346 370	1 346 370	1 189 214
Recettes de compensation	906 242	234 581	-	1 140 823	1 171 435
	<u>46 216 038</u>	<u>234 581</u>	<u>1 346 370</u>	47 796 989	45 827 618
Charges	45 175 017	8 214	1 609 922	46 793 153	45 508 909
Excédent (insuffisance) des recettes par rapport aux charges avant les éléments suivants	1 041 021	226 367	(263 552)	1 003 836	318 709
Redressement apporté par l'Office régional de la santé de Winnipeg à l'exercice précédent	16 597	-	-	16 597	-
Avantages sociaux futurs à recouvrir auprès de l'Office régional de la santé de Winnipeg	61 129	-	-	61 129	(177 944)
Obligation au titre des avantages sociaux futurs	(61 129)	-	-	(61 129)	177 944
Excédent (insuffisance) des recettes par rapport aux charges	1 057 618	226 367	(263 552)	1 020 433	318 709
Soldes des fonds au début de l'exercice	(291 863)	3 099 148	2 322 322	5 129 607	4 810 898
Virement au fonds de capital	(100 576)	(608 946)	709 522	-	-
Virement au fonds grevé d'affectations d'origine interne	(531 755)	531 755	-	-	-
Virement du surplus du programme de soins de longue durée	(330 276)	330 276	-	-	-
Virement du surplus du programme de soins de jour	(9 725)	9 725	-	-	-
Virement du surplus du programme de logement avec services de soutien	(68 689)	68 689	-	-	-
Soldes des fonds à la fin de l'exercice	(275 266)	3 657 014	2 768 292	6 150 040	5 129 607

Ces états financiers combinés représentent le regroupement des états financiers d'Actionmarguerite (Saint-Boniface) Inc., d'Actionmarguerite (Saint-Vital) Inc. et de St. Joseph's Residence Inc., lesquels sont sous un contrôle commun. Toutes transactions et soldes inter-compagnie ont été éliminées. Les états financiers résumés combinés ne contiennent pas toutes les informations requises. Pour obtenir plus amples informations sur la situation financière, l'états des résultats et les flux de trésorerie de l'organisation, le lecteur devra se reporter aux états financiers combinés complets correspondants qui sont disponibles à notre bureau.



Fondation Actionmarguerite Foundation Inc.
États financiers résumés

Fondation Actionmarguerite Foundation Inc.
États financiers résumés

BILAN RÉSUMÉ

31 décembre 2015 et 31 décembre 2014

	2015	2014
	\$	\$
Actifs	3 245 833	3 194 224
Passif	3 702	42 570
Soldes des fonds	3 242 131	3 151 654
	3 245 833	3 194 224

ÉTAT RÉSUMÉ DES RÉSULTATS ET DE L'ÉVOLUTION DES SOLDES DES FONDS

Pour l'année se terminant au 31 décembre 2015 et au 31 décembre 2014

	2015	2014
	\$	\$
Revenus :		
Dons et collectes de fonds	30 463	31 503
Revenus de placement	170 993	241 312
	201 456	272 815
Dépenses	110 979	100 645
Excédent des revenus		
sur les dépenses pour l'exercice	90 477	172 170
Soldes des fonds au début de l'exercice	3 151 654	2 979 484
Soldes des fonds à la fin de l'exercice	3 242 131	3 151 654

Placements

	2015	2014
	\$	\$
Placement - Fondation de Winnipeg		
Fonds gérés	1 906 964	1 871 203
Fonds de dotation	87 141	85 473
	1 994 105	1 956 676

Les états financiers résumés ne contiennent pas toutes les information requises. Pour obtenir de plus amples informations sur la situation financière, l'état des résultats et les flux de trésoreries de la société, le lecteur devra se reporter aux états financiers complets correspondants qui sont disponibles à notre bureau.



