



RAPPORT ANNUEL DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Exercice financier 2025-2026

Coopérative de Santé Lac Champlain

1. MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Chères travailleuses, chers travailleurs,
Chers membres et partenaires de notre communauté,

L'année qui vient de s'écouler a mis en lumière notre capacité d'adaptation face à un réseau de la santé en constante mutation. L'adoption de la Loi 2 par le gouvernement du Québec à l'automne 2025 a profondément bousculé le milieu de la médecine familiale et influencé directement nos démarches de recrutement. Malgré ces vents contraires, notre équipe a fait preuve d'une cohésion exemplaire. Nous avons concentré nos efforts sur le recrutement de ressources additionnelles pour répondre à la demande, la réorganisation du travail clinique pour dégager du temps médical et améliorer l'accès aux soins, tout en menant à terme un projet d'agrandissement. Plus que jamais, la Coopérative s'impose comme un pilier d'accès aux soins de proximité dans notre belle région.

Un départ précieux à souligner

Au cours de la dernière, la coopérative a accueilli de nouvelles ressources mais a aussi dit au revoir à une collègue fort appréciée. En mars 2026, Christiane Fontaine, infirmière a pris sa retraite. Au nom de la direction, du conseil d'administration et des membres, je tiens à remercier Christiane pour son dévouement et nous lui souhaitons une retraite douce et épanouissante.

2. FAITS SAILLANTS OPÉRATIONNELS

Renouvellement des cotisations et volume d'activités

La confiance de nos membres se traduit par des chiffres solides et une forte fréquentation de nos services :

- **Membres adultes en règle** : 2 400 membres actifs
- **Membres enfants** : 477 membres
- **Volume d'activité annuel** : 7 996 rendez-vous honorés* au cours de l'exercice

Activités

- **Journée de la Santé auditive (novembre 2025) :** Organisation d'une journée thématique spéciale offrant des dépistages et des conseils préventifs à nos patients.
- **Transition technologique des laboratoires (novembre 2025) :** Migration réussie du transfert et de l'analyse de nos prélèvements vers le tout nouveau laboratoire serveur situé à Saint-Bruno.
- **Certification RCR globale (janvier 2026) :** Réussite de la mise à niveau de la certification RCR (Réanimation cardiorespiratoire) pour l'ensemble de nos professionnels de la santé, garantissant une sécurité optimale des soins. Formation DEA pour savoir comment utiliser le défibrillateur externe automatisé.
- **Inspection du service des incendies (février 2026) :** Une non-conformité a été soulevée concernant le système d'alarme. L'inspecteur a exigé l'installation obligatoire d'un système de détecteurs de chaleur centralisé pour l'ensemble du bâtiment, en complément des simples détecteurs de fumée existants. Travaux complétés et frais acquittés par le propriétaire.
- **Optimisation de nos espaces (mars-avril 2026) :** Visites de M. René Jules Comtois, Ergonome pour observer la circulation générale dans nos locaux, analyser nos flux de déplacements et proposer une signalisation adéquate.
- **Installation de système de vidéo surveillance (Avril 2026) :** Installation d'un système de vidéo surveillance à 5 caméras afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens. Système mis en œuvre conformément aux lois fédérales (LPRPDE) et provinciales sur la protection de la vie privée.
- **Comité RM (Avril 2026) :** Création d'un comité de recrutement médical. Ce comité stratégique unira les forces de la direction, de membres du conseil d'administration et de nos partenaires locaux et régionaux afin de déployer des stratégies de séduction novatrices auprès des nouveaux diplômés et des professionnels en exercice.
- **Transition vers le salariat pour le personnel infirmier (avril 2026) :** Afin de stabiliser nos équipes et fidéliser les talents, nous avons modifié le statut d'emploi du personnel infirmier de travailleur autonome à celui d'employé salarié.
- **Entretien des planchers (mai 2026) :** Décapage pour éliminer les couches de cire jaunies et égratignées. Récupération profonde pour nettoyer les tâches. Cirage.
- **Inspection par demande documentaire (mai 2026) :** Vérification aléatoire par la RAMQ dans le but de s'assurer que les frais facturés aux patients par la clinique et les médecins étaient conformes à la législation en vigueur.
- **Formation coopérative :** Il n'y a pas eu d'actions posées cette année pour encourager la formation en matière de coopération des membres, des administrateurs, des dirigeants et des employés de la coopérative et pour informer le public sur la nature et les avantages de la coopération.

3. RECRUTEMENT ET RESSOURCES HUMAINES : BILAN D'UNE ANNÉE STRATÉGIQUE

Le recrutement a été notre priorité absolue cette année. Notre plan ciblait l'embauche d'une infirmière clinicienne, d'une infirmière praticienne spécialisée (IPS) et de médecins de famille.

Le défi du recrutement médical (Loi 2)

Nous avons activement rencontré deux candidats pour des postes en médecine de famille. Malheureusement, la conjoncture politique entourant la Loi 2, adoptée à l'automne 2025 et entrée en vigueur à l'hiver 2026, a créé une grande incertitude chez les professionnels. Les candidats ont modifié leurs plans de carrière et, dans certains cas, réorienté leur pratique à l'extérieur de la première ligne traditionnelle.

Intégration de la relève et de nouveaux talents

- **Milieu de stage IPS :** Notre clinique est officiellement devenue un milieu de stage pour les futures infirmières praticiennes spécialisées, finissantes de l'Université Sherbrooke. Nous avons accueilli une première candidate pour un bloc de 6 mois, qui s'est terminé à la mi-juillet 2026. Bien que cette candidature n'ait pas été retenue pour une embauche permanente par le CISSS Montérégie, nous la remercions pour les soins prodigués à nos patients et lui souhaitons une excellente continuité dans sa carrière.
- **Embauche en soins infirmiers :** À la suite d'un processus de sélection rigoureux, nous avons le plaisir d'embaucher **France Ravenelle** au poste d'infirmière clinicienne. France est un atout pour les médecins. Elle offre l'enseignement aux patients pour les maladies chroniques ainsi que la préparation clinique des dossiers pour les médecins.
- **Allocation d'une nouvelle IPS :** Nous accueillons **Valérie Brodeur**, infirmière praticienne spécialisée d'expérience qui pratiquait auparavant au GMF-U Jardins-Roussillon à Chateauguay. Valérie constitue une acquisition majeure pour notre équipe de soins. Elle nous permettra d'offrir la prise en charge de nos patients orphelins.
- **Ajout de soutien spécialisé :** Nous avons également le plaisir d'accueillir la **Dre Christine Gaucher**, phlébologue spécialisée dans le traitement des varices. Nous continuons à chercher activement d'autres spécialistes pour élargir notre offre de soins.

Je tiens à remercier chaleureusement la Dre Stéphanie Demers pour le temps précieux investi lors des entrevues de sélection de nos nouveaux professionnels.

4. RÉORGANISATION DU TRAVAIL : SOUTIEN ET ENRICHISSEMENT DES RÔLES

Un de nos objectifs majeurs était de dégager du temps aux médecins afin de leur permettre d'offrir davantage de rendez-vous à la population. À titre d'exemple, la Dre Stéphanie Demers a accepté de reprendre 350 patients qui étaient auparavant suivis par la Dre Simard. L'intégration et la prise en charge d'un tel volume représentent un travail colossal, un défi également relevé par la Dre Duchesneau qui a accepté de reprendre 150 patients. Pour soutenir nos médecins dans cette transition, nous avons entièrement revu nos processus internes :

- **Optimisation des horaires :** Redéfinition des grilles de rendez-vous pour maximiser les plages disponibles.

- **Valorisation du personnel infirmier** : Formation avancée de nos infirmiers et infirmières pour l'analyse des résultats d'examens et de laboratoires, permettant le signalement ultra-rapide de toute anomalie aux médecins. Prise en charge complète de la mise à jour des dossiers médicaux.
- **Soutien administratif renforcé** : Le personnel clérical a pris en charge l'ensemble des mises à jour des renseignements administratifs des patients.

L'agrandissement et le rehaussement du rôle de chacun des membres de l'équipe ont permis d'alléger la charge de nos médecins et de solidifier notre structure de soins.

5. DÉVELOPPEMENT IMMOBILIER : L'AGRANDISSEMENT DE LA CLINIQUE

L'année a été marquée par la concrétisation de notre grand projet d'infrastructure, mené à terme dans le respect de nos échéanciers :

- **20 mai 2025** : Grand coup d'envoi et début des travaux d'excavation.
 - **10 mai 2026** : **Inauguration officielle** de nos nouveaux espaces modernes.
 - **Bilan des nouveaux locaux** : Ajout de 5 nouveaux espaces de travail, comprenant 4 bureaux fermés pour les professionnels de la santé ainsi qu'une toute nouvelle salle de mini-chirurgie.
 - **Modernisation de l'existant** : Des travaux d'embellissement (réparation des murs, réparation de plancher, peinture fraîche) sont actuellement en cours dans l'ancienne section pour uniformiser la qualité de nos environnements de soins.
-

6. PROCHAINES ÉTAPES ET ORIENTATIONS DE L'AN PROCHAIN

Pour guider l'action de la direction au cours du prochain exercice, nous établissons les priorités suivantes :

- **Recrutement d'un médecin de famille** : Planifier, cibler et concrétiser l'embauche d'un nouveau médecin de famille au sein de l'équipe.
- **Clinique TDAH** : Projet pilote de la clinique spécialisée TDAH sous la gouvernance de la Dre Anne Grondin, pédiatre.
- **Prise en charge IPS** : Transfert et prise en charge des patients orphelins existants de notre liste d'attente par nos infirmières praticiennes spécialisées.
- **Prévention et maladies chroniques** : Déploiement de programmes d'enseignement et d'ateliers de prévention des maladies chroniques, menés par France Ravenelle, infirmière clinicienne.
- **Remplissage des locaux** : Poursuivre le recrutement de professionnels pour occuper et rentabiliser nos bureaux vacants.

- **Salle mini chirurgie** : Aménager et équiper la nouvelle salle de mini-chirurgie pour la rendre pleinement opérationnelle.
 - **Rigueur financière** : Maintenir une saine gestion opérationnelle pour veiller au strict respect du budget de la Coopérative.
 - **Opérations** : Poursuivre de manière continue l'optimisation de nos processus administratifs internes.
-

7. NOTRE ÉQUIPE (2025-2026)

Conseil d'administration

- **Président** : Jean Séguin
- **Vice-président** : Luc Charbonneau
- **Trésorière** : Nathalie Dumas
- **Secrétaire** : Chantal Gibeau
- **Administrateurs** : Robert Mainguy, Francis Bourbeau, Marie-Claude Duchesneau

Direction générale

- **Directrice générale** : Carole Laflamme

Équipe soignante

- **Médecins de famille** : Dre Marie-Claude Duchesneau, Dre Stéphanie Demers
- **Pédiatre** : Dre Anne Grondin
- **Infirmières praticiennes spécialisées (IPS)** : Marie-France Voisine, Valérie Brodeur
- **Infirmière clinicienne** : France Ravenelle
- **Infirmier** : Francis Bourbeau
- **Infirmière-auxiliaire** : Jessica Normandin
- **Infirmière aux prélèvements** : Christiane Bielen
- **Physiothérapeute** : Julie Deshaies
- **Phlébologue** : Dre Christine Gaucher
- **Ostéopathe** : Anne-Marie Guitard
- **Psychologue** : Dre Céline Lacelle

Équipe administrative

- Laurie Whittaker, Sophie Nadeau
-

8. REMERCIEMENTS

Je termine ce bilan annuel en offrant mes remerciements à nos précieux partenaires qui soutiennent notre croissance et partagent notre vision de la santé communautaire : Santé Québec Montérégie, la Municipalité de Venise-en-Québec, la Fédération des coopératives de santé du Québec (FQCS), la députée provinciale, Audrey Bogemans ainsi que tous les membres bénévoles au Conseil d'administration.

Enfin, un grand merci à l'ensemble de nos donateurs privés. Votre générosité citoyenne est le moteur qui permet à notre Coopérative de grandir, d'innover et de soigner notre population avec toute la dignité qu'elle mérite.

Carole Laflamme
Directrice générale
Coopérative de Santé Lac Champlain

Mardi, 25 août 2026