



Fondation Eben-Hézer  
1899-2024



# RAPPORT ANNUEL

2023

# SOMMAIRE

- |   |   |    |   |
|---|---|----|---|
| 3 | Édito                                       | 12 | Cité du Genévrier                       |
| 4 | L'Année en bref vue du Conseil de Fondation | 16 | Le Pôle Grand Âge                       |
| 6 | Structure et organisation                   | 18 | Direction infrastructures et logistique |
| 7 | Chiffres clés                               | 20 | Comptes et Bilan                        |
| 8 | Statistiques                                | 22 | Donateurs                               |
| 9 | Eben-Hézer Lausanne                         |    |   |

Conception et réalisation: Format-Z + Eben-Hézer Lausanne, Les Ateliers  
Photographies : illustrations de nos institutions, ateliers, résidents et autres  
Impression : Imprimerie de Vallorbe SA  
Conditionnement et envoi: Eben-Hézer Lausanne, Les Ateliers  
Date de publication: juin 2023

## EBEN-HÉZER LAUSANNE

Chemin de Rovéréaz 25  
CP 163  
1000 Lausanne 12  
tél. 021 558 20 00  
info@eben-hezer.ch  
www.eben-hezer-lausanne.ch

## PÔLE GRAND-ÂGE

Route des Deux-villages 96  
CP 70  
1806 Saint-Légier  
tél. 021 943 90 90  
home.salem@eben-hezer.ch  
www.home-salem.ch  
www.fondationbeausite.ch

## CITÉ DU GENÉVRIER

Chemin du Genévrier E  
1806 Saint-Légier  
tél. 021 558 23 23  
cite-du-genevrier@eben-hezer.ch  
www.cite-du-genevrier.ch

## FONDATION

Fondation Eben-Hézer  
Ch. de Rovéréaz 25  
CP 163  
1000 Lausanne 12  
Tél. 021 558 20 20  
fondation@eben-hezer.ch  
www.eben-hezer.ch

Chaque don est précieux !

Au nom de tous les bénéficiaires, nous vous remercions chaleureusement pour votre soutien.

Faire un don

par virement IBAN CH32 0900 0000 1000 2082 9,  
via une application de paiement par QR-code.



# ÉDITO

Vous avez entre les mains le rapport d'activité 2023 de la Fondation Eben-Hézer qui retrace les événements significatifs de l'an dernier et qui font suite à la révision de la gouvernance de la Fondation Eben-Hézer et à la fusion avec la fondation Beau-Site, qui nous avaient occupés en 2022.

La nouvelle gouvernance a conduit à la mise en place d'une gestion transversale des infrastructures pour l'ensemble de la fondation. C'est un autre exemple de collaboration des collaboratrices et collaborateurs d'Eben-Hézer Lausanne, de la Cité du Genévrier et du Pôle Grand Âge. Le parc immobilier de la Fondation comprend plus de quarante bâtiments sur les communes de Lausanne, Blonay - Saint-Légier, Montreux et Vevey. La gestion courante de ces immeubles et leur rénovation s'ajoutent aux projets de construction, à l'exemple de celui de Chernex-Village. La réunion des forces et leur coordination est essentielle au succès.

Une fusion n'est pas anodine : deux cultures institutionnelles et deux organisations proches, mais différentes ! Pour que la « sauce prenne » il faut encore aligner les procédures et que les équipes se comprennent, s'acceptent et se rejoignent. Les collaboratrices et les collaborateurs du pôle de gériatrie de la Fondation Eben-Hézer (Pôle Grand Âge) ont dû apprendre à se connaître et à travailler ensemble, à surmonter les (nombreux) obstacles – par exemple le système informatique à unifier – tout en maintenant une bonne qualité d'accueil des résidents.

Parallèlement, les équipes d'Eben-Hézer Lausanne et de la Cité du Genévrier ont poursuivi leur activité et maintenu une excellence dans leurs prestations aux bénéficiaires. La charge est lourde et le contexte connu difficile s'inscrit dans une évolution sociétale toujours plus difficile à appréhender.

Les exigences et la complexité des cas augmente irrémédiablement, sans pour autant que les moyens et les concept d'accompagnement aient le temps de s'adapter.....

Afin d'ancrer une vision commune et partagée, le Conseil a lancé en 2023 des profondes réflexions sur sa stratégie institutionnelle. Les travaux ont bien avancé – voir ci-dessous – et vont se concrétiser en 2024 avec des objectifs stratégiques communs et définis ensemble.

A l'aube de fêter ses 125 ans en 2024 – la Fondation Eben-Hézer a été créée le 1er juillet 1899 – le Conseil a la profonde conviction qu'Eben-Hézer va dans la bonne direction pour affronter les prochains défis qui l'attendent. Toute une série de manifestations sont prévues pour 2024 sous l'égide des 125 ans, principalement autour des bénéficiaires. Nous vous invitons à consulter notre site internet pour en prendre connaissance.

A nouveau, nous soulignons l'excellente **collaboration entretenue avec les Services de l'Etat** - la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et l'Autorité de surveillance LPP et des fondations de Suisse occidentale (As-So) ; leur soutien constant nous est nécessaire et précieux.

Enfin, nous tenons à exprimer notre grande reconnaissance à tous ceux – collaboratrices et collaborateurs, familles et curatrices et curateurs des bénéficiaires, amis et amies d'Eben-Hézer, partenaires privés et étatiques, donateurs – grâce à qui les petits et grands plaisirs de la vie quotidienne des bénéficiaires sont rendus possibles !  
Merci infiniment !

Nous vous souhaitons une bonne lecture de notre rapport annuel 2023 !

Pierre Rochat, Président  
Philippe Ischi, Secrétaire général

# L'ANNÉE EN BREF VUE DU CONSEIL DE FONDATION

La définition d'une nouvelle **stratégie institutionnelle** a été au centre des préoccupations en 2023. Le Conseil de Fondation a retenu **trois valeurs** comme axe des futures réflexions :

- **La dignité** caractérise la reconnaissance de la personne comme sujet dans son intégrité physique, psychique, morale et spirituelle. Elle implique d'agir avec autrui et non pour ou contre lui. Intimité, autodétermination et lien social en sont des éléments constitutifs. La dignité est un signe d'inclusion et d'appartenance à l'humanité dans un principe d'égalité et de respect.

- **L'ouverture** caractérise l'action institutionnelle allant d'un accueil chaleureux à une volonté de compréhension mutuelle en passant par l'échange, la complémentarité, la curiosité, la créativité et l'innovation. Elle est la vision d'une institution tournée vers le monde et sensible à son environnement. Elle implique l'élargissement du regard et de la pensée.

- **La responsabilité** caractérise ce qui apparaît entre la liberté de s'engager et l'obligation d'assumer les conséquences de ses choix. Elle implique une congruence entre ce qui est dit et fait. Est appliqué le principe de subsidiarité voulant que les décisions soient prises par les personnes qui sont les plus proches des problèmes à résoudre et qui ont les compétences et les informations pour le faire. En outre, la responsabilité nécessite de la rigueur et de la solidarité. Elle se décline en responsabilité individuelle, coresponsabilité d'équipe et responsabilité collective.

Inspirée de ces valeurs, la Fondation Eben-Hézer se donne **mission** de promouvoir le bien-être\* des personnes

qu'elle accueille et accompagne. Elle considère chaque bénéficiaire comme unique et la reconnaît dans sa dignité, sa globalité et ses potentialités en tenant compte de ses désirs et de ses besoins physiques, psychiques, affectifs, sociaux et spirituels. Elle promeut l'inclusion des personnes qu'elle accompagne dans la société. Elle valorise les potentialités et l'autodétermination des personnes ayant une déficience intellectuelle ou âgées et en perte d'autonomie. Elle veille à garantir une qualité de vie optimale dans un environnement et des lieux adaptés.

*(\*) Le bien-être caractérise un état de satisfaction des besoins de l'être dans sa globalité. Il rassemble des niveaux de contentement en matière de santé, de sécurité, d'équilibre, de reconnaissance, d'épanouissement, de plaisir et de tranquillité d'âme. Le bien-être est une perception personnelle.*

Huit axes stratégiques ont été décidés, qui sont travaillés en 2024 avec l'objectif de mettre en place des objectifs stratégiques :

- 1) Renforcer et développer l'accompagnement dans une vision inclusive et innovante en s'adaptant à l'évolution des profils de tous les bénéficiaires ;
- 2) Dans une recherche d'amélioration continue et d'efficacité, adapter le management et l'organisation à l'évolution de la gouvernance ;
- 3) Développer une politique RH commune tenant compte des enjeux sociétaux ;
- 4) Elaborer et mettre en œuvre les principes d'une gestion financière intégrée ;
- 5) Promouvoir et valoriser les partenariats avec les différentes parties prenantes ;

6) Mettre en œuvre une politique de communication accessible, transparente et moderne ;

7) Entretien, rénover et développer les infrastructures pour qu'elles répondent au mieux aux besoins des bénéficiaires ;

8) Inscrire l'ensemble des projets et activités dans une perspective de durabilité.

Nous aurons prochainement l'occasion de présenter la suite des réflexions.

En matière de **formation**, la Fondation a réuni treize des vingt **apprenti(e)s de dernière année** – sept se sont excusés – à une initiation au lancer de hache à L'Axe Throwing Riviera, suivie d'un repas. Le beau temps était au rendez-vous, les sourires aussi ! Toutes nos félicitations et nos meilleurs vœux pour leur future activité professionnelle.

Chaque année la Fondation Eben-Hézer et la **Haute école de travail social et de la santé Lausanne – HETSL** décernent à un-e ou des étudiant-e-s un prix pour la qualité d'un ou plusieurs actes de formation (Travail de bachelor (TB) et autres types de travaux, rapports de stage, etc.). Quatre lauréats, ont été récompensés pour deux travaux :

• Lou-Anne et Romane De Martini : « Le choix des vêtements des personnes ayant une déficience intellectuelle et vivant en institution : les opportunités, facilitateurs et obstacles présents dans le processus de choix ».

• Marc Schmied et Laetitia Lude : « Déficience intellectuelle et technologies : comment je paie mes courses ? ».

La 21<sup>e</sup> « **sortie des cadres** » a été l'occasion d'une visite guidée de l'entreprise Les Blanchisseries Générales à Yverdon-les-Bains. Tout le

monde s'est ensuite retrouvé au Restaurant Aux 3 Sapins à Echallens pour un large débat sur les axes stratégiques avant de partager un repas.

La traditionnelle **mise au vert** annuelle des membres du Conseil, de la Direction générale, et des cadres, s'est déroulée à l'Hôtel du Léman à Jongny, consacrée à la présentation des travaux sur la stratégie institutionnelle de la Fondation Eben-Hézer.

**Conseil** : Patricia Gentil a démissionné du Conseil et Olivier Favrod de la vice-présidence, Tristan Gratier a été nommé vice-président à sa place.

**Comité exécutif** : Line Dépraz a remplacé Olivier Favrod.

**Direction générale**: sans changement.

Selon la formule consacrée, nos plus vifs remerciements aux sortants et une cordiale bienvenue aux entrants.

**Vérification des comptes des amis** : des réflexions sur le cadre de cette activité, son sens et sa plus-value par rapport à la révision ordinaire et aux différents audits imposés par la législation ont abouti à la dissolution de cette instance historique. Toute notre gratitude aux vérificateurs des comptes dont les rapports successifs ont été une source d'amélioration de nos processus !

Le Conseil de Fondation, Lausanne, juin 2024

# STRUCTURE ET ORGANISATION

Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2024

## MEMBRES DU CONSEIL DE FONDATION

Pierre ROCHAT, Président, Villard-sur-Chamby (\*)  
Tristan GRATIER, Vice-président, Pully (\*)  
Jean-Claude HUGGLER, Vice-président, Pully (\*)  
Pierre-Alain CARDINAUX, Blonay (\*)  
Line DÉPRAZ, Blonay (\*) (\*\*)  
Diane FABRE DE POURTALÈS, Vufflens-la-Ville  
Olivier FAVROD, Vevey (\*\*)  
Franca GRIS, Lausanne (\*\*)  
Joël GUY, L'Abergement (\*)  
Sandra LAYDU MOLINARI, Montreux  
Gilles LUGRIN, Chernex (\*)  
Antoine MARGOT, La Tour-de-Peilz (\*)  
Jean-Daniel RUMPF, Saint-Légier-La Chiésaz (\*\*)  
Richard SERAFINI, Yverdon-les-Bains  
Aline VEYRE (-TESSARI), Lausanne (\*\*)

*(\*) sont également membres du Comité exécutif*

*(\*\*) sont également membres de la commission Ethique & Vie sociale ainsi que Pauline Coti Bertrand et Catherine Roulet (hors conseil)*

## SECRÉTARIAT DU CONSEIL

Philippe ISCHI, Lutry – secrétaire général (hors conseil)  
Charlotte MERLI, Bex – secrétaire de direction (hors conseil)

## EBEN-HÉZER LAUSANNE – ÉQUIPE DE DIRECTION

Dominique PRAPLAN, directeur  
Nicoletta DE FALCIS, ressources humaines  
William METZGER, finances et infrastructures  
Sonia SÁNCHEZ, socio-professionnel, accueil de jour et services hôteliers  
Bruno WAËGLI, socio-éducatif  
Noémi WÜRZNER, psychopédagogie et santé

## CITÉ DU GENÉVRIER – ÉQUIPE DE DIRECTION

Alejandro MARTINEZ, directeur  
Pascal MAGNENAT, logistique  
Carlo MARRA, finances  
Sarah MINDER, ressources humaines  
Cécile MOUTHON, hébergement  
Mélanie ZERMATTEN, ressources médicales et thérapeutiques

## PÔLE GRAND-ÂGE – ÉQUIPE DE DIRECTION

Didier KALBFUSS, directeur  
Luc FAVROD, exploitation et hôtellerie  
Olivia HOCHULI, administration  
Françoise IRIGARAY, accompagnement  
Nathalie JORDAN, ressources humaines  
Mical RAPPAPAZ, SAMS

## LOGISTIQUE ET INFRASTRUCTURES

Yves MOTTET, directeur

## MEMBRES DE L'ORGANE DE RÉVISION

Fiduciaire FIDINTER SA, Lausanne

## AUMÔNERIE

Collèges des aumôniers des institutions

## SERVICE MÉDICAL

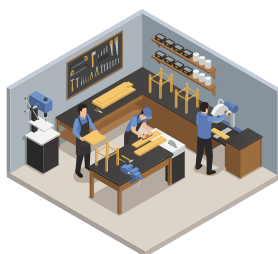
Collège des médecins des institutions

## CHIFFRES CLÉS



617

RÉSIDENTS EN HÉBERGEMENT



253

TRAVAILLEURS  
(INTERNES ET  
EXTERNÉS)



135

RÉSIDENTS/BÉNÉFICIAIRES CAT  
(CENTRE D'ACCUEIL TEMPORAIRE)

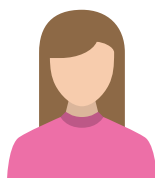
124

BÉNÉFICIAIRES UAA (UNITÉ  
D'ACCUEIL ALTERNATIF) ET  
CENTRE DE JOUR



391

COLLABORATEURS



811

COLLABORATRICES

50



APPRENTIS EN FORMATION

81



NATIONALITÉS

# STATISTIQUES

## EBEN-HÉZER LAUSANNE

### JOURNÉES DE SÉJOUR

- Résidents en hébergement
- Centre de jour – UAA
- Centre de jour – ADP

70'175  
3'409  
7'508

### TOTAL

**81'092**

### HEURES EN ATELIERS À VOCATION SOCIALISANTE

175'142

POSTES DE TRAVAIL COLLABORATEURS (équivalents plein temps)  
Remplaçants et stagiaires non compris

303.41

## CITÉ DU GENÉVRIER

### JOURNÉES DE SÉJOUR

- Résidents internes
- Centre de jour

59'094  
8'308

### TOTAL

**67'402**

### HEURES EN ATELIERS (PLANIFIÉES)

98'742

### HEURES DE SOUTIEN À DOMICILE

1'277

POSTES DE TRAVAIL (équivalents plein temps)  
Remplaçants / stagiaires / apprentis non compris

274.32

## PÔLE GRAND ÂGE

### JOURNÉES DE SÉJOUR

- Longs séjours
- Courts séjours
- Accueil temporaire (CAT intra-muros)

79'287  
8'735  
6'221

### TOTAL

**94'243**

NOMBRE DE LITS LONG SÉJOUR

222

NOMBRE DE LITS COURT SÉJOUR

30

TAUX D'OCCUPATION LONG SÉJOUR

98.01%

TAUX D'OCCUPATION COURT SÉJOUR

80.02%

ÂGE MOYEN

84.3

POSTES DE TRAVAIL (équivalents plein temps)  
Stagiaires non compris

256.6



# EBEN-HÉZER LAUSANNE



Au 31 décembre 2023, 195 personnes vivaient à Eben-Hézer Lausanne, dont 191 à temps plein et 4 à temps partiel. L'offre d'accueil « courts séjours » est de plus en plus sollicitée par des personnes vivant en milieu ordinaire et/ou leur entourage (48 courts séjours pour 13 bénéficiaires différents au cours de l'année écoulée). Cette offre implique une nouvelle approche de l'accompagnement, plus basée sur des prestations temporaires, ainsi que des enjeux financiers conséquents.

Le nombre de personnes travaillant dans nos Ateliers à vocation socialisante (ATVS) était de 157, dont 99 qui habitent au sein de l'institution et 58 qui viennent de l'extérieur, en majorité de la région lausannoise. 18 personnes fréquentaient notre Unité d'accueil alternatif à la Route d'Oron 77.

En 2023, 11 personnes ont été admises en hébergement plein temps, dont 2 en urgence. 15 résidents nous ont quitté dont 9 pour cause de décès. Les accompagnements de fin de vie sont des moments forts de la vie institutionnelle et nous souhaitons relever ici la qualité de l'engagement de notre personnel, tous services confondus, ainsi que celle de nos deux

fidèles aumôniers, durant ces temps d'adieu et de deuil.

L'année 2023 a été particulièrement marquée par un important travail en réponse à l'évolution des profils et des problématiques des personnes accueillies, ainsi qu'à la pénurie de personnel qui touche de plus en plus le domaine social.

## Accompagnement

Garantir la meilleure participation possible des résidentes et résidents tant à l'élaboration de leur projet de vie qu'aux choix quotidiens participe à la qualité de l'accompagnement. Cela passe aussi par une augmentation de nos compétences en matière de communication. Dans le but de mieux soutenir les équipes accompagnant des personnes ayant peu ou pas de langage oral, un projet de Communication alternative et augmentée (CAA) a été développé dans le cadre d'une collaboration entre Eben-Hézer Lausanne et la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL). Ce projet a consisté à monter un dispositif de formation dont l'objectif principal est d'augmenter la

qualité et la quantité des interactions entre bénéficiaires et professionnels.

Nous avons aussi exploré plusieurs pistes afin d'améliorer l'adéquation de notre offre de places en regard de la rapide évolution des besoins des personnes en recherche de prestations d'hébergement. Un premier projet consiste à créer un lieu de vie supplémentaire afin de diminuer la taille de quatre lieux de vie existants. Un deuxième consistera en la transformation de trois places pour personnes autonomes en places spécifiques pour personnes en situation complexe.

Nos ateliers de développement personnel (ADP) ont étayé leur offre, notamment dans les domaines de la formation, des activités de mouvement et sportives, ainsi que pour les personnes ayant besoin d'un accompagnement structuré. Ceci constitue un véritable défi tant organisationnel que managérial. Nous relevons aussi avec satisfaction qu'Estimédia, notre atelier de communication, s'ancre dans un rythme de croisière réjouissant. Une journée portes ouvertes des ADP, qui a rencontré un très vif succès, a été organisée le 4 avril à la Maison Julie Hofmann.

L'accueil, l'accompagnement et la gestion de personnes en situation complexe est aussi un défi au sein de nos Ateliers à vocation socialisante (ATVS). Au travers d'une approche axée sur la valorisation par le travail, nous visons à fournir un environnement favorable où les individus peuvent développer leurs compétences, leur estime de soi, leur autonomie et une identité professionnelle.

Plusieurs travailleuses et travailleurs présentent des besoins spécifiques en raison de leur situation personnelle ce qui peut rendre tant l'intégration que l'apprentissage particulièrement difficile et « challenging ». Une des clés du succès réside dans une approche inclusive et attentive qui reconnaît la diversité des besoins et considère les capacités de chacun. Pour ce faire, nous avons mis en place plusieurs stratégies adaptées et notamment :

- Une formation spécifique des Maîtres sociaux professionnels (MSP) afin qu'ils soient mieux outillés pour identifier et comprendre les besoins spécifiques des travailleurs et disposer des compétences nécessaires à un soutien approprié.

- La pratique d'une communication efficace, ouverte et transparente avec les travailleurs pour mieux cerner leurs préoccupations et leurs besoins, ainsi que leur offrir un soutien émotionnel et concret.

- L'établissement de partenariats réguliers et suivis avec les familles, les services transversaux, la SPDM et d'autres organismes de soutien afin d'offrir l'appui le plus complet possible aux travailleurs qui en ont besoin.

- La création d'un environnement inclusif où chacun se sente accepté et respecté, en encourageant la diversité et en évitant toute forme de discrimination ou de stigmatisation.

- L'individualisation des programmes, le choix d'objectifs et l'adaptation des activités en fonction des capacités et des intérêts de chacun, en veillant à ce qu'il se sente valorisé et engagé dans son travail.

La mise en place début 2024 d'une Equipe mobile d'accompagnement de proximité (EMAP), dont l'objectif est d'offrir un accompagnement ciblé sur une durée limitée, nous permettra de renforcer plus particulièrement le travail consenti sur ces deux derniers axes.

## Pénurie de personnel

Jusqu'à il y a peu plutôt épargnés, nous sommes aujourd'hui aussi touchés par la pénurie de personnel. Ce malheureux phénomène, qui s'est amplifié avec la période de pandémie Covid-19, touche de plein fouet notre domaine pour plusieurs raisons, notamment une diminution de l'attrait du social, une augmentation de la pénibilité du travail étroitement liée à un nombre grandissant de personnes en situation complexe, ainsi qu'une nouvelle génération de professionnels qui attache une plus grande importance à l'équilibre vie privée-vie professionnelle



et recherche des emplois offrant des horaires tant réguliers que flexibles.

Une première étape de revalorisation des conditions salariales suite aux Assises du social, ainsi que les travaux menés conjointement par la DGCS et l'AVOP, notamment sur l'amélioration de l'accompagnement de personnes en situation complexe et la réduction de la pénibilité du travail, sont les bienvenus. Toutefois un défi majeur persiste... l'évolution des modes et des souhaits de vie et de travail au sein de notre société !

En ce qui nous concerne, et ce depuis de nombreuses années, nous avons opté pour différentes stratégies afin d'attirer et maintenir les personnes et leurs compétences au sein de notre institution, notamment :

- En soutenant le développement des compétences par de multiples biais : un catalogue interne riche en formations courtes individuelles et collectives, la prise en charge partielle des formations certifiantes de type CAS ou tertiaires (ES/HES), la possibilité de suivre des supervisions, des analyses de pratiques ou la participation à des commissions transversales.
- En privilégiant les candidatures internes, favorisant ainsi la mobilité des collaborateurs au sein de l'institution et limitant l'usure professionnelle.
- En offrant la possibilité de poursuivre une activité professionnelle au-delà de l'âge de référence.

Enfin, il est évidemment primordial d'assurer un environnement de travail sain au moyen d'une culture du dialogue constructive et de différents dispositifs de soutien internes et externes.

Mes plus chaleureux remerciements vont aux collaboratrices et collaborateurs pour leur engagement tout au long de l'année, aux familles, aux curatrices et curateurs, à nos nombreux partenaires, ainsi qu'à l'Association Embellimur pour la magnifique mosaïque réalisée sur le mur de l'entrée principale de la Maison des Chavannes.

Dominique Praplan  
Directeur

## COORDONNÉES



EBEN HÉZER LAUSANNE

Eben-Hézer Lausanne  
Chemin de Rovéréaz 25  
CP 163  
1000 Lausanne 12  
tél. 021 558 20 00  
info@eben-hezer.ch  
www.eben-hezer-lausanne.ch

# CITÉ DU GENÉVRIER



Le rapport annuel est bien plus qu'un simple compte rendu des événements de l'année passée ; c'est l'occasion de faire un arrêt sur images sur ce qui a été accompli en 365 jours, non seulement par les collaboratrices et collaborateurs de la Cité du Genévrier, mais aussi par les personnes exceptionnelles que nous accueillons. C'est une invitation à feuilleter un album de photos rempli de moments forts, où chaque cliché témoigne de la richesse de nos vies et de nos interactions.

Au niveau de la Fondation, le travail sur le plan stratégique suit son cours avec une implication des membres de direction des différentes entités. La déclinaison des objectifs stratégiques se poursuivra en 2024. Une communication sur le plan stratégique se fera dans la continuité.

En septembre 2023, la Cité du Genévrier a été re-certifiée en système de management de la qualité selon la norme iso 9001 : 2015 et en système de management de la santé et de la sécurité au travail selon la norme iso 45001.

## DIVISION HÉBERGEMENT

### Ouverture d'un nouveau lieu de vie baptisé « Alisier »

Nous avons inauguré un nouvel espace de vie, baptisé « Alisier ». Deux jeunes adultes ont été accueillis en internat au sein de cette microstructure de transition qui offre un accompagnement individuel renforcé, destiné à de jeunes adultes en situation complexe. Cet encadrement défini dans le temps (2 à 4 ans selon les besoins de chacun) a pour but de préparer les bénéficiaires à intégrer un lieu de vie où il y a plus d'interactions sociales. L'expérience est très positive et nous travaillons d'ores et déjà à l'accueil de résidents à temps partiel dans le courant de l'année prochaine.

### Situation RH

Nous constatons des difficultés de recrutement de manière générale et plus précisément pour accompagner les situations complexes. Et ces difficultés ne sont pas spécifiques à notre Institution.

Dans ce contexte, l'AVOP et la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) ont décidé de mener une démarche commune, qui prendra plusieurs années, pour améliorer les conditions de travail des professionnels et des professionnelles qui accompagnent des personnes en situation complexe. Cette démarche est à saluer et la Cité du Genévrier est impliquée dans celle-ci.

## Déménagement du lieu de vie « Canopée »

Le groupe Canopée, qui accueille des personnes atteintes du syndrome Prader Willy, a déménagé dans un nouvel espace. Les quelques appréhensions bien compréhensibles dues au déménagement ont vite fait place à la joie de se retrouver dans des locaux joliment rénovés et plus spacieux. Ceux-ci nous ont d'ailleurs permis d'accueillir, à l'automne, une nouvelle résidente, ce dont nous nous réjouissons. En effet, la Cité du Genévrier est la seule institution de Suisse romande à accueillir des personnes porteuses de ce syndrome dans un lieu spécifique.

## Plénière représentants légaux et formation Montessori

Lors de la plénière annuelle pour les représentants légaux, une présentation de l'approche Montessori a été réalisée. A l'automne, une formation sur cette thématique a été proposée aux collaboratrices, aux collaborateurs et aux représentants légaux. Elle a rencontré un vif succès.

## Groupes de travail avec les parents

Depuis l'été 2023, des parents se réunissent au sein de deux groupes de travail. Le premier groupe œuvre à trouver des solutions pour améliorer l'environnement des visites des familles sur le site de la Cité du Genévrier, notamment durant le week-end. Quant au second, son but est de réfléchir et proposer des thématiques autour desquelles les familles pourraient se réunir en 2024. Nous profitons de ces lignes pour adresser nos vifs remerciements aux familles qui s'investissent dans ce projet ; pouvoir œuvrer ensemble au bien-être des bénéficiaires est très précieux.

## DIVISION TRAVAIL

### Centre d'orientation et formation professionnelle (COFP)

Au mois de septembre, le COFP soufflait sa 1ère bougie sur un bilan très positif. Tant les jeunes bénéficiaires que les professionnels qui les accompagnent sont très motivés. Suite à l'arrivée de trois nouveaux bénéficiaires à la rentrée d'août, le COFP a atteint son effectif complet de neuf jeunes adultes en formation.

### Atelier cuir et atelier sous-traitance

L'atelier cuir qui se trouvait dans la boutique « Brin d'Audace » de Vevey a déménagé dans les locaux de l'atelier sous-traitance, également situé à Vevey. Cette synergie a été décidée afin de permettre aux bénéficiaires de participer à l'entier des étapes de la fabrication des sacs et ainsi de réaliser des tâches plus variées. Les travailleurs de ces deux ateliers se connaissent bien puisqu'ils ont déjà pour habitude de partager des moments de pause. Ils ont donc tous vite trouvé leurs marques.

### Foire de la St-Martin

C'est une équipe très motivée qui, cette année, a tenu le stand de la Cité du Genévrier à la Foire de la St-Martin ; tenant bon sous des trombes d'eau alors que bon nombre d'exposants avaient renoncé à rester. En dépit de conditions météo dantesques, l'ambiance est restée gaie et les visiteurs qui sont passés par notre stand ont pu apprécier l'accueil chaleureux et les excellents biscuits confectionnés par l'atelier boulangerie. Beaucoup d'entre eux en ont alors profité pour faire quelques achats de cadeaux de Noël en puisant dans le vaste choix de produits confectionnés par les ateliers de la Cité.

## LA CITÉ EN FÊTES

L'année aura – comme de coutume - été ponctuée par de nombreuses activités et fêtes comme, la **Fête du Printemps** au cours de laquelle le bonhomme hiver est brûlé, ou la **Fête de l'Eté** qui voit l'occasion de réunir non seulement les bénéficiaires, leurs proches, leurs familles et leurs représentants légaux,



mais également les collaborateurs et les collaboratrices accompagnés, eux aussi, de leurs familles. Ce jour-là, une très belle exposition de peintures avait été organisée dans les jardins de la Cité.

Puis, au cours du 2ème semestre, tout d'abord la **Fête de l'Automne** sur le thème d'Halloween avec la participation d'un groupe de musique qui a offert un concert live aux participants qui avaient, pour l'occasion, sortis leurs plus beaux ou... plus effrayants déguisements ; ainsi que la **Fête de Noël** qui est toujours un moment riche en émotions au son des chants du chœur de la Cité. Des moments incontournables qui font le bonheur de nos bénéficiaires ; pour n'en citer que

les principaux, le programme du centre de loisirs de la Cité fourmillant d'activités qu'il serait trop long de lister ici.

Mais 2023 aura également été l'occasion de moments exceptionnels tels que

### La Cité du Genévrier fait son cinéma

Tout a commencé le 6 juin, lorsque le parc de l'institution s'est transformé en studio de cinéma géant afin d'accueillir un casting exceptionnel de près d'une centaine d'acteurs. Ces derniers, qu'ils soient bénéficiaires, collaborateurs ou collaboratrices de la Cité du Genévrier, ont tourné 10 courts-métrages devant

les caméras de professionnels. A cette occasion, tous ont vécu une journée hors du commun.

Puis, au soir du 9 septembre, plus de 200 invités, collaborateurs, collaboratrices, bénéficiaires, familles, proches et représentants légaux, avaient revêtu leurs tenues de gala des plus élégantes pour découvrir les films. Transportés dans l'univers magique d'Hollywood, ils ont alors pu assister à un duel de cow-boys, la résolution d'une enquête de police, la démonstration de la sagesse de grands maîtres du Kung Fu, des prouesses de super héros et la découverte d'un trésor par de redoutables pirates, pour n'en citer que quelques-uns.

La projection a été couronnée par une Cérémonie des Oscars empreinte d'émotions, suivie d'un magnifique buffet préparé avec soin par l'équipe de cuisine de la Cité du Genévrier. Sous un ciel étoilé et une douce brise d'été indien, la fête a perduré jusqu'aux premières lueurs de la nuit.

## Représentation de théâtre Forum

Grâce à l'impulsion d'un éducateur en formation, une quinzaine d'étudiants en éducation sociale de l'ESSIL - École Supérieure Sociale Intercantonale de Lausanne - ont offert une représentation de Théâtre Forum à la Cité du Genévrier, dans le cadre de la dernière année de leur cursus. Le Théâtre Forum est une forme de théâtre participatif qui encourage la discussion et la compréhension mutuelle. L'idée maîtresse repose sur l'implication active de tous les participants. Chacun est invité à prendre part à la représentation, que ce soit en tant qu'acteur ou spectateur. Cet après-midi-là, des membres du personnel mais également des bénéficiaires se sont pris au jeu et ont activement participé aux échanges pour la plus grande joie des étudiants.

Je l'écrivais en introduction, la rédaction du rapport annuel est une invitation à feuilleter un album photos rempli de moments forts. Seuls les faits marquants ont été reportés ici, mais une année est aussi – et surtout - faite de réalisations au quotidien toutes aussi importantes. Car chaque événement, chaque initiative, chaque sourire partagé contribuent à renforcer les liens qui nous unissent. Je

tiens à exprimer ma profonde gratitude à toutes les personnes qui jouent un rôle dans cette aventure ; des collaborateurs dévoués et compétents, des familles, proches et représentants légaux impliqués et des bénéficiaires dont la spontanéité et l'énergie nous donnent une leçon de vie. Je tiens également à formuler ma reconnaissance au Conseil de Fondation pour son soutien, aux différents partenaires de notre domaine d'activité, à la DGCS et à notre faïtière, l'AVOP.

La vie institutionnelle témoigne de notre engagement indéfectible envers le bien-être et l'épanouissement des personnes que nous accompagnons.

Alors que nous tournons la page sur cette année 2023, nous nous tournons vers l'avenir avec optimisme et détermination, prêts à relever de nouveaux défis et à poursuivre notre mission en 2024 et au-delà.

Alejandro Martinez  
Directeur

## COORDONNÉES



CITÉ DU GENÉVRIER

Cité du Genévrier  
Chemin du Genévrier 2  
1806 Saint-Légier  
tél. 021 558 23 23  
cite-du-genevrier@eben-hezer.ch  
www.cite-du-genevrier.ch

# LE PÔLE GRAND ÂGE



## Prestations

La philosophie d'accompagnement des bénéficiaires, basée sur l'approche Montessori, a été harmonisée à tous les sites du Pôle Grand Age, avec des formations spécifiques offertes aux collaborateurs. Grâce à cette approche, les résidents ont pu voir certains de leurs rêves se réaliser.

Malgré la complexité liée au regroupement des institutions, la qualité de l'accompagnement est restée constante, grâce à l'excellence du personnel.

## Management

En début d'année, la direction du Pôle Grand Age a pris ses quartiers, avec l'équipe administrative et finance, sur le site du Home Salem, tandis que l'équipe des Ressources Humaine est basée sur le site de Beau-Site.

L'année 2023 été la première année complète du Pôle Grand Age. Durant cette période, l'accent a été

mis sur l'harmonisation des outils et des pratiques, un processus qui nécessitera encore plusieurs mois pour être pleinement achevé.

Plusieurs départs de cadres sont à relever durant cette année 2023. Tous ces postes ont été pourvus par des professionnels compétents, contribuant ainsi à renforcer l'organisation.

En complément aux objectifs d'harmonisation et dans le cadre des objectifs à venir pour 2024, issus des axes stratégiques de la Fondation, le Pôle Grand Âge se penche sur son organisation, ses prestations et ses infrastructures en réponse à l'évolution de la typologie des bénéficiaires et de leurs besoins. À cet égard, plusieurs projets ont été lancés, notamment le soutien actif aux proches aidants, le renforcement de la gestion des repas à domicile, ainsi que l'agrandissement et la rénovation de plusieurs infrastructures.



## Communication

En tant que nouvelle entité, le Pôle Grand Age a revu ses canaux de communication internes et externes, afin de renforcer les axes de communication.

A l'interne, une « newsletter » périodique permet d'informer régulièrement les 350 collaborateurs sur les actualités de l'institution.

Des cycles de rencontres avec les familles ont été initiés sur chacun des sites, favorisant ainsi les échanges d'informations et les propositions d'amélioration dans le cadre d'une collaboration mutuelle.

## Ressources

Dans le domaine des ressources humaines, la gestion des fonds de prévoyance a été traitée avec une affiliation à VITEMS, pour tous les nouveaux collaborateurs du Pôle Grand Age. Pour le personnel précédemment engagé les droits acquis aux anciennes caisses de pension restent préservés.

Les deux commissions du personnel ont fusionné pour former La Commission du Personnel du Pôle Grand Age, et la fin de l'année a été consacrée à définir les modalités d'élection pour nommer, début 2024, les nouveaux membres de cette commission.

Tout le personnel du Pôle Grand Age, a été intégré sur un seul outil de gestion des salaires, c'est qui a exigé un effort considérable de la part du service des Ressources Humaines pour respecter les délais.

La pénurie de personnel soignant a renforcé le besoin de recours au personnel intérimaire, ce qui, en plus de coûts non négligeables, compromet la stabilité du personnel fixe.

A la fin de cette année 2023, les collaborateurs ont été remerciés par le biais d'une belle fête du personnel

organisée au casino de Montreux, à laquelle plus de 200 collaborateurs y ont participé.

Le renforcement des outils « supports » suit progressivement son chemin. La gestion des différents outils informatiques et communication est reprise par l'équipe des systèmes d'information de la Fondation Eben-Hézer.

## Amélioration continue

Plusieurs audits du CIVESS sur nos différents sites, durant l'année 2023, ont permis de conforter la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires.

Je tiens à exprimer ma gratitude envers tous les collaborateurs du Pôle Grand Âge pour leur engagement et leur investissement, que ce soit envers les bénéficiaires ou envers cette nouvelle organisation qui se structure de manière de plus en plus solide.

Didier Kalbfuss  
Directeur Pôle Grand Age

## COORDONNÉES



Pôle Grand-Âge  
Route des Deux-villages 96  
CP 70  
1806 Saint-Légier  
tél. 021 943 90 90  
home.salem@eben-hezer.ch  
www.home-salem.ch

# DIRECTION INFRASTRUCTURES ET LOGISTIQUE

Au contraire des autres directions opérationnelles exerçant leur responsabilitésur un périmètre donné de la Fondation, la direction infrastructures et logistique intervient à l'échelle de l'ensemble de cette dernière. A ce titre, elle doit trouver le juste équilibre entre la pertinence de mettre en réseau les compétences similaires de l'ensemble de la Fondation et le bon niveau de subsidiarité qui permette aux différents sites de conserver leur agilité décisionnelle.

Ainsi, la priorité est donnée à favoriser les liens et échanges d'expériences en cherchant les convergences qui peuvent présenter une utilité concrète. Comme exemples, on peut citer une journée de visite collective de l'ensemble des sites qui a réuni l'ensemble des cadres techniques, cuisine et intendance et le lancement d'un groupe de travail visant à doter la Fondation d'un outil de gestion de maintenance assistée par ordinateur (GMAO) commun.

Concrètement, le travail transversal commence à se réaliser au travers de deux **axes stratégiques**, soit :

- « Entretien, rénover et développer les infrastructures pour qu'elles répondent aux besoins des bénéficiaires » - il peut pour ce faire s'appuyer sur un premier groupe transversal pérenne réunissant l'ensemble des responsables infra-structures de la Fondation ;

- « Inscrire l'ensemble des projets et activités dans une perspective de durabilité » - cette dimension éminemment transverse et globale permettra, en sus, de mobiliser deux approches complémentaires à même de créer des liens à différents niveaux de la Fondation :

- une approche « de bas en haut » vise à étendre et capitaliser sur toutes les initiatives d'ores et déjà entamées ;

- une approche « de haut en bas » vise à piloter et déployer une action globale construite à l'échelle de l'ensemble de la Fondation (référentiel, mesure d'impacts, priorisations).

Enfin, la priorité a été donnée au domaine des **infrastructures**, celui de la **logistique**, sans avoir été négligé (travail de priorisation réalisé pour l'analyse des fournisseurs par exemple), ayant été considéré comme se situant sur des chemins moins critiques :

- le projet de complexe médico-social de « **Chernex village** » (EMS, CAT, crèche, parking, commerces) est en voie de concrétisation, le début des travaux étant planifié pour le deuxième semestre 2024 ;

- l'intention de projet « Infrastructures pour le futur » sur le site d'**Eben-Hézer Lausanne** a été validée par le Canton de Vaud, libérant l'étape suivante, la réalisation d'une étude programmatique actualisée ;

- l'état de lieux en cours à la **Cité du Genèvevri** visant à établir un programme de rénovation de l'ensemble du site a favorablement progressé ; l'intention est de se situer, dans le contexte de la révision de la loi sur l'énergie en discussion au niveau du Canton de Vaud, en amont de l'accélération que cette loi va assurément générer. Il s'agira en effet d'assainir énergétiquement les bâtiments les plus énergivores et la Cité du Genèvevri présente, au sein de la Fondation, le potentiel le plus élevé, avec des bâtiments à assainir,



contrairement aux autres sites où la part de reconstruction probable est élevée.

- Le PIMEMS (programme d'investissement et de modernisation des EMS) 2022-2027 a inscrit les programmes de rénovation-extension des sites de **Coteau-Muraz**, **Beau-Site** et **Montbrillant**, les deux premiers parmi ces trois pouvant désormais activer la phase d'étude programmatique.

La consolidation de l'ensemble de ces projets constitue pratiquement un plan de développement des infrastructures (PDI) abouti pour l'ensemble de la Fondation, ce dont on peut se réjouir, les financements à obtenir étant toutefois conséquents puisqu'ils s'inscrivent dans une fourchette de 150 à 200 mios de francs.

Yves Mottet  
Directeur Infrastructures et Logistique

# COMPTES ET BILAN

Montants en CHF

## COMPTES DE RÉSULTAT 2023

	2023	2022
<b>PRODUITS D'EXPLOITATION</b>	<b>117'067'423</b>	<b>112'322'953</b>
Subventions cantonales	63'483'929	54'697'796
Subventions cantonales extraordinaires (Covid-19 et Home Salem)	-117'837	0
Dons	509'444	2'377'275
Contributions des pensionnaires et assurances maladie	49'699'798	52'461'734
Produits des livraisons et prestations	846'376	711'888
Autres produits d'exploitation	2'645'713	2'074'260
<b>CHARGES DIRECTES</b>	<b>-108'803'201</b>	<b>-100'721'899</b>
Frais de personnel	-79'080'829	-75'878'695
Honoraires	-7'826'159	-7'635'579
Matériels médicaux et médicaments	-360'270	-288'157
Achat de produits alimentaires et autres charges ménagères	-7'602'397	-6'598'156
Outillage et matériel ateliers	-758'366	-923'795
Loyers	-929'958	-2'733'777
Entretien	-3'425'505	-2'135'182
Eau et énergie	-2'767'373	-1'899'989
Amortissements	-3'002'349	-1'635'540
Autres charges d'exploitation	-3'049'996	-2'348'786
<b>FRAIS ADMINISTRATIFS</b>	<b>-8'854'502</b>	<b>-8'842'385</b>
Frais de personnel	-7'640'712	-7'558'680
Frais de bureau et administration	-1'213'790	-1'283'705
<b>RÉSULTAT D'EXPLOITATION</b>	<b>-590'280</b>	<b>2'758'668</b>
<i>Report Résultat d'exploitation</i>	<i>-590'280</i>	<i>2'758'668</i>
Résultat financier	-298'874	-2'357'473
Résultat hors-exploitation	139'983	153'982
Résultat exceptionnel	0	0
<b>RÉSULTAT AVANT VARIATION DES FONDS ET DU CAPITAL LIÉ</b>	<b>-749'172</b>	<b>555'178</b>
<i>Report Résultat avant variation des fonds et du capital lié</i>	<i>-749'172</i>	<i>555'178</i>
Variation du capital des fonds	0	0
Variation du capital lié	15'643	1'220'919
<b>RÉSULTAT ANNUEL SELON LES SWISS GAAP RPC</b>	<b>-733'529</b>	<b>1'776'097</b>

## BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2023

### ACTIF

	2023	2022
<b>ACTIF CIRCULANT</b>	<b>30'873'894</b>	<b>31'912'572</b>
Trésorerie	9'784'262	9'585'655
Créances résultant de ventes et de prestations	16'056'235	17'681'313
Autres créances à court terme	571'679	589'503
Stocks	555'696	674'225
Actifs de régularisation	3'906'022	3'381'876
<b>ACTIF IMMOBILISÉ</b>	<b>75'108'854</b>	<b>75'061'431</b>
Immobilisations financières	12'554'852	11'825'253
Immobilisations corporelles	62'554'002	63'236'178
<b>TOTAL DE L'ACTIF</b>	<b>105'982'748</b>	<b>106'974'003</b>

### PASSIF

	2023	2022
<b>ENGAGEMENTS À COURT TERME</b>	<b>25'968'143</b>	<b>17'771'476</b>
Dettes résultant d'achats de biens et de prestations	3'359'392	2'536'537
Dettes à court terme portant intérêts	17'353'793	9'615'494
Autres dettes à court terme	3'145'288	3'331'972
Passifs de régularisation	2'109'670	2'287'473
<b>ENGAGEMENTS À LONG TERME</b>	<b>41'443'597</b>	<b>49'882'347</b>
Dettes à long terme portant intérêts	41'443'597	49'882'347
<b>CAPITAL DES FONDOS</b>	<b>377'680</b>	<b>377'680</b>
Fonds de produits	377'680	377'680
<b>CAPITAUX PROPRES</b>	<b>38'193'328</b>	<b>38'942'499</b>
Capital	9'626'534	9'626'534
Capital lié	20'464'013	19'252'601
Capital libre	8'836'310	8'287'266
Résultat de l'exercice	-733'529	1'776'097
<b>TOTAL DU PASSIF</b>	<b>105'982'748</b>	<b>106'974'003</b>

# DONATEURS

Au nom de tous les bénéficiaires, nous vous remercions chaleureusement pour votre soutien. Nos donateurs sont nombreux; nous mentionnons ici nominativement les personnes et institutions ayant effectué un versement supérieur ou égal à cent francs. Tous les montants sont en francs suisses.

Amstad S., Saint-Sulpice	100	Joly D., La Neuveville	100
Bannwart W., Sion	100	Jordan A., Rueyres	100
Barbey J.-M., La Tour-de-Trême	100	Kropf C. et L., Lausanne	200
Barillier N., Lausanne	200	Kundert C., Saint-Cergue	100
Barman R., Echandens	150	Langer Dupraz O., Lausanne	100
Baumann-Peter E. et H., Blonay	200	Levi Brioschi H. et F., Corseaux	100
Bellon P., Val-d'Illiez	600	Lê H. et A., Lausanne 26	100
Bersier D., Lausanne	100	Marendaz B., Morges	200
Bise C., Morges	200	Maréchaux Electricité SA, Crissier	200
Bovay G. et G., Cugy	200	Margot A., La Tour-de-Peilz	100
Briod-Michot N. et A., Romanel-sur-Lausanne	100	Mauerhofer R., Vallorbe	100
Brocard G., Lonay	100	Meylan M. et J.-F., La Sarraz	200
Brunati S., Lausanne	100	Moret C.-L. et M.-H., Lausanne	220
Burgdorf I., Lausanne	100	Moro Y., Neuchâtel	100
Charotton H. et G., Corseaux	100	Mottier-Favre C.-L. et M., Echichens	200
Chaubert O. et J.-L., Puidoux	100	Musy J., Le Locle	100
Chevalley Y. et M., Lausanne	100	Narbel F. et J.-M., Pully	100
Commune d'Echandens, Echandens	100	Oberson J., Prilly	100
Commune d'Ecublens, Ecublens	500	Oberson Seffert K. et O., Pully	300
Crettol A., Morges	100	Pache G., Romanel-sur-Lausanne	100
Crottaz C., Collonges	250	Panchaud C. et A., Bussigny-près-Lausanne	200
Crivelli B., Saint-Prex	200	Pedriale M.-T., Saint-Légier-La Chiésaz	100
Crot M., Lutry	100	Perey M. et T., Belmont-sur-Yverdon	100
De Mauri N., Lausanne	100	Pesenti M., L'Orient	100
Delmonico J., Berne	100	Petiot P.-F., La Tour-de-Peilz	100
Dépraz L., Blonay	300	Petitpierre D., Pully	200
Diserens Langer V., Pully	100	Pfeuti J., Haute-Nendaz	100
Dizerens M., La Conversion	200	Piaget-Favre L., La Côte-aux-Fées	300
Dobby K., Carouge	200	Platel & Audit SA, Lausanne	100
Dugon G., Nyon	100	Pouly R., Lutry	100
Eberenz R., Le Mont-sur-Lausanne	200	Raimondi M., Mont-sur-Rolle	150
Fantotti C., Lausanne	100	Rey A.-C. et P.-A., Lausanne	1000
Favez-Goutte M., Lutry	100	Ribaux Leugenberger C., Le Vaud	100
Favre A., Yvonand	1500	Rochat P., Villard-sur-Chamby	100
Fink E., Grandvaux	200	Rollier Y., Morges	100
Fondation Pierre Demaurex, Saint-Sulpice	1000	Rosetti C., Vevey	100
Froidevaux R., Veytaux	200	Rosselet J.-D., Fenin	100
Fuchs (-Berney) L., Vevey	160	Rossier B., Château-d'Oex	100
Furrer G., Saint-Légier	100	Roulin G., Prangins	100
Gaillard A., Lausanne	300	Rousso-Muller J. et C., Genève	300
Gardiol J.-D., Yverdon-les-Bains	100	Schmid J.-P., Clarens	100
Gavillet-Fornallaz C., Lausanne	100	Schneider N., Lausanne	100
Gendre M. et R., Lausanne	300	Schnitzbauer-Bise P., Morges	100
Genton E., Corseaux	500	Schrok Ackermann E. et P., La Tour-de-Peilz	100
Grandjean M. et J.-D., Rossinière	100	Schulz M. et M., Lonay	200
Gratier T., Pully	100	Silvano I., Genève	100
Gris F., Lausanne	200	Staubli A., Lausanne	100
Guleryuz A. et T., Gland	200	Stead G. et M., Saint-Légier-La Chiésaz	100
Cyger D., Château-d'Oex	100	Studer C., Sainte-Croix	100
Hammer A.-M. et M., Genève	100	Thévoz R., La Tour-de-Peilz	200
Hausherr C. et R., La Tour-de-Peilz	200	Tscheulin C., Saint-Sulpice	200
Henchoz N., Château-d'Oex	100	Van der Klink J., La Tour-de-Peilz	500
Huggler J.-C., Pully	100	Vernez-Etter M., Cormondrèche	100
Ingold C., Uster	200	Vidoudez S. et H., Aubonne	100
Isabella SA, La Tour-de-Peilz	350	Vienny Grob A., La Tour-de-Peilz	100
Jacot K. et O., Corcelles	150	Voruz E., Morges	150
Jacot M., Lausanne	100	Vuilleumier N., La Tour-de-Peilz	100
Jamie, Le Mont-sur-Lausanne	200	Weyeneth R., La Tour-de-Peilz	100
Jaquenoud A., Bienne	200	Weyhe L. et W., Prilly	100

Donation de la famille de feu Monsieur Jean-François Leuba	5000
En souvenir de Monsieur Dubey	250
En souvenir de Madame Anne-Marie Ottet	100

## CITÉ DU GENÉVRIER

En souvenir de M. Petermann, Troilo D., Chavornay	450
Fondation Orion, M.A.C, Lausanne	10000
Mathey J., Chêne-Bougeries	1500
Régie Denereaz, Vevey	900

Chaque don est précieux !  
 Au nom de tous les bénéficiaires, nous vous remercions  
 chaleureusement pour votre soutien.

Faire un don  
 par virement IBAN CH32 0900 0000 1000 2082 9,  
 via une application de paiement par QR-code.





**FONDATION EBEN-HÉZER**  
DONNER SA PLACE À L'AUTRE

Chemin de Rovéréaz 25 - CP 163 - 1000 Lausanne 12 - tél. 021 558 20 20  
Fax : 021 558 20 05 - Email : [fondation@eben-hezer.ch](mailto:fondation@eben-hezer.ch) - [www.eben-hezer.ch](http://www.eben-hezer.ch)

## IMPRESSUM

Conception et réalisation : Format-Z + Eben-Hézer Lausanne, Les Ateliers  
Photographies : Rainer Sohlbank, diverses illustrations de nos institutions, ateliers et autres  
Impression : Imprimerie de Vallorbe SA  
Conditionnement et envoi : Eben-Hézer Lausanne, Les Ateliers  
Date de publication : juin 2024