

ᐱᓂᐱᓂ ᐱᓂᐱᓂ
ᐱᓂᐱᓂ ᐱᓂᐱᓂ

âshikum pipunh
tipâchimûsinihîkin

Rapport
Annuel

—
2024
2025



ᐱᓂᐱᓂ ᐱᓂᐱᓂ
CONSEIL CRI DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE JAMES
CREE BOARD OF HEALTH AND SOCIAL SERVICES OF JAMES BAY

ᑭᑦᑭᑦᑭᑦᑭᑦᑭᑦ
misiinâpiskihîkin

Le rapport annuel est produit par la Direction des communications du CCSSSBJ. À l'exception de toutes les photographies, l'information contenue dans cette publication peut être reproduite sans frais ou autre permission, à condition que le CCSSSBJ en soit reconnu comme l'auteur.

Vous pouvez en télécharger un exemplaire sur le site Web : creehealth.org.

Directrice des communications — Marie-Claude Roussin
Directrice adjointe des communications — Cora Palumbo
Révision du contenu de la version française — Marie-Claude Roussin
Concept — Alexandra Fortier, Marcel Grogorick,
Marie-Claude Roussin and Maitée Labrecque-Saganash
Direction créative et design — Alexandra Fortier

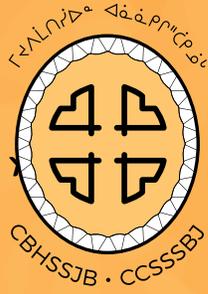
Photos:

Marcel Grogorick, Theresa MacLeod, Katherine Dehm, Richard Fournier,
Joe Alvoerio, Tatiana Philiptchenko et la banque d'images du CCSSSBJ.

Rapport annuel du Conseil cri de la santé
et des services sociaux de la Baie James, 2024-2025

© 2025 CBHSSJB
C.P. 250, Chisasibi, QC J0M 1E0

ISSN 11929-6983 (document imprimé)
ISSN 1929-6991 (document en ligne)
Dépôt légal — 3e trimestre 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025



ՀԱՅԿԱՆԻ ԴՊՅՈՒՆՆԵՐՈՒԹՅԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ

*âshikum pipunh
tipâchimûsinihîkin*

Rapport Annuel

2024 - 2025

TABLE DES MATIÈRES

- 06 Reconstruire ensemble en priorisant notre culture, nos traditions et la voix de notre population
- 08 À propos de nous
- 09 Profil de santé de la population
- 10 Carte du CCSSSBJ
- 11 Organigramme du CCSSSBJ
- 124 Information sur les ressources du CCSSSBJ

1



12 ᐅᑲᓂᓇᓂᓄᑦ BUREAU DE LA PRÉSIDENTE

- 14 Message de la Présidente
- 15 Conseil d'administration
- 16 Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens
- 18 Conseil des infirmières et infirmiers
- 19 Conseil des sages-femmes
- 20 Commissaire à la qualité des services et aux plaintes
- 22 Médecin examinateur
- 23 Agent de résolution

2



24 ᑕᑦᑲᓄᑦ ᑲᑦᑲᓂᓄᑦ DIRECTION GÉNÉRALE

- 26 Message du directeur général
- 28 Direction générale et cadres supérieurs
- 30 Services corporatifs
- 31 Projets d'immobilisation
- 32 Stratégie et développement organisationnel
- 34 Santé publique
- 46 Direction des affaires et services médicaux

3



52 ᓂᓄᓇᓂᓄᑦ PIMUHEHEU

- 54 Sommaire
- 55 Soutien à l'autonomie des personnes âgées (SAPA)
- 56 Santé mentale et besoins particuliers
- 58 Pavillon de ressourcement
- 59 Centre de réadaptation des adolescents
- 62 Protection de la jeunesse
- 64 Développement et soutien des programmes
- 64 Services préhospitaliers d'urgence et mesures d'urgence
- 67 Services des sages-femmes et maison de naissance

4



5



6



7



68 ᓄᓴᓴᓴ ᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴ NISHÍYŪ MIYUPIMÂTISÍUN

- 70 Sommaire
- 71 Programmes et services

74 ᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴ MIYUPIMÂTISÍUN

- 76 Sommaire
- 77 DSPAQ Santé
- 78 DSPAQ Paramédicaux
- 80 DSPAQ Psychosocial (*Wichihîwâuwin*)
- 82 Hôpital régional (Chisasibi)
- 84 CMC Pôle de Chisasibi
 - Chisasibi | Whapmagoostui | Wemindji
- 88 CMC Pôle de Mistissini
 - Mistissini | Waswanipi | Oujé-Bougoumou
- 92 CMC Pôle de Waskaganish
 - Waskaganish | Eastmain | Nemaska
- 96 Refuge pour femmes Robin's Nest

98 ᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴ ᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴ SERVICES ADMINISTRATIFS

- 100 Sommaire
- 101 Ressources humaines
- 106 Ressources et technologie de l'information
- 108 Ressources matérielles
- 109 Wîchihîtuwin
- 110 Communications

112 ᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴ ᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴᓴ SERVICES FINANCIERS

- 114 Ressources financières
- 115 Répartition des dépenses brutes par programme
- 116 État des résultats
- 117 État des excédents (déficits) cumulés
- 118 État de la situation financière
- 120 État de la variation des actifs financiers nets
- 121 État des flux de trésorerie

THÈME DU
RAPPORT ANNUEL
2024-2025

**Reconstruire ensemble en
priorisant notre culture, nos
traditions et la voix de notre
population**

Le rapport annuel 2024-2025 s'articule autour du thème « Reconstruire ensemble en priorisant notre culture, nos traditions et la voix de notre population ». En cette période de transformation et de renouveau, nous reconnaissons l'importance d'enraciner nos services, nos initiatives et nos relations dans les valeurs et la force culturelle crie. Ce thème met l'emphase sur l'inclusion, présentant la contribution des employés à travers une plus grande variété de rôles que ceux présentés dans les rapports annuels précédents.

Cette année, nous mettons en lumière des récits et des projets qui sont profondément liés aux traditions et à l'identité des crie, et qui donnent vie à la façon dont la culture continue de façonner et d'inspirer le travail que nous faisons. Avec une approche plus dynamique, orientée vers l'action, et un design vibrant, le rapport annuel reflète fidèlement la voix et l'esprit des personnes que nous desservons et avec lesquelles nous collaborons au quotidien. En plus des symboles et des paysages culturels habituels, nous présentons les membres de nos communautés en action, dans leur culture et leur rôle, et les plaçons au cœur du récit.

Conformément à la vision de la présidente, cette approche est davantage centrée sur la communauté et décrit la culture non pas comme une toile de fond, mais comme une force motrice dans les services sociaux et de santé. En plaçant la culture au premier plan, nous célébrons la résilience, l'unité et le cheminement commun vers la reconstruction d'un avenir plus sain pour Eeyou Istchee.



Uskâu Ihtûwin

Le projet Uskâu Ihtûwin donne la parole aux jeunes Eeyou dans leur manière de définir le bien-être et ce, dans leurs propres mots. En collaboration avec les dirigeants, les familles et les aînés, ils ont conçu un projet qui est leur. Ce parcours, qui les a menés jusqu'à la Conférence internationale sur la santé mentale des jeunes de 2025, reflète une étape importante vers le bien-être holistique et l'autodétermination, et constitue une réussite qui occupe une place toute spéciale dans mon cœur.

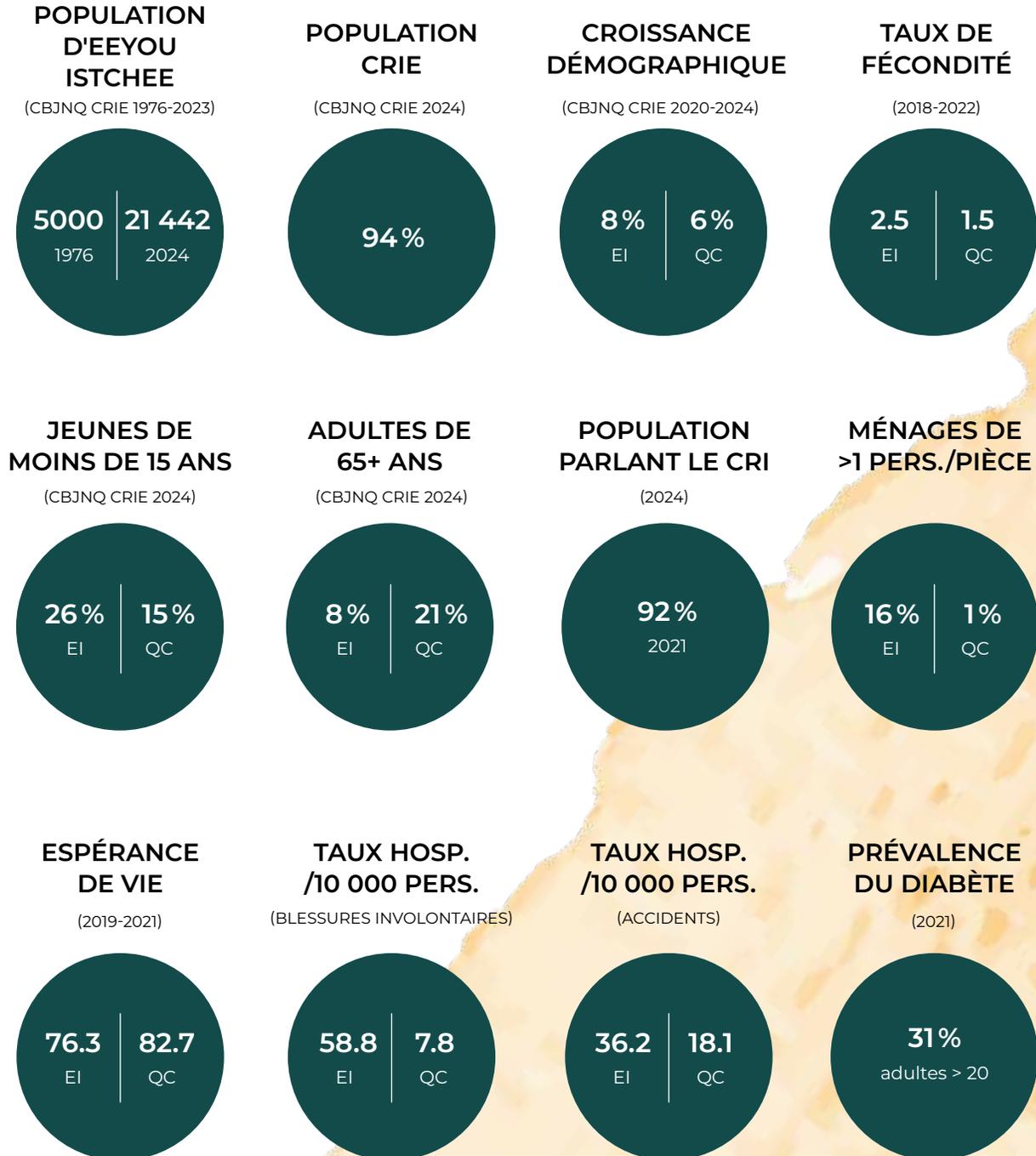
**JOEY
SAGANASH**

—
Directeur adjoint,
Promotion et
Prévention
Direction de la
santé publique

ᐃᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ ᐃᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ

îyiyûwiyich umiyupimâtisîuniwâu

PROFIL DE SANTÉ DE LA POPULATION



ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

âtishiyich îyiyiuwich

POPULATION

D'EEYOU ISTCHEE

- Pôle de Chisasibi
- Pôle de Waskaganish
- Pôle de Mistissini

● Chisasibi	5189
● Eastmain	917
● Mistissini	4173
● Nemaska	914
● Oujé-Bougoumou	885
● Waskaganish	2646
● Waswanipi	2123
● Wemindji	1647
● Whapmagoostui	1073

19 566*



DISTANCE DE MONTRÉAL (KM)

Whapmagoostui	1757
Chisasibi	1466
Wemindji	1394
Eastmain	1232
Waskaganish	1130
Nemaska	1033
Waswanipi	820
Mistissini	795
Oujé-Bougoumou	732

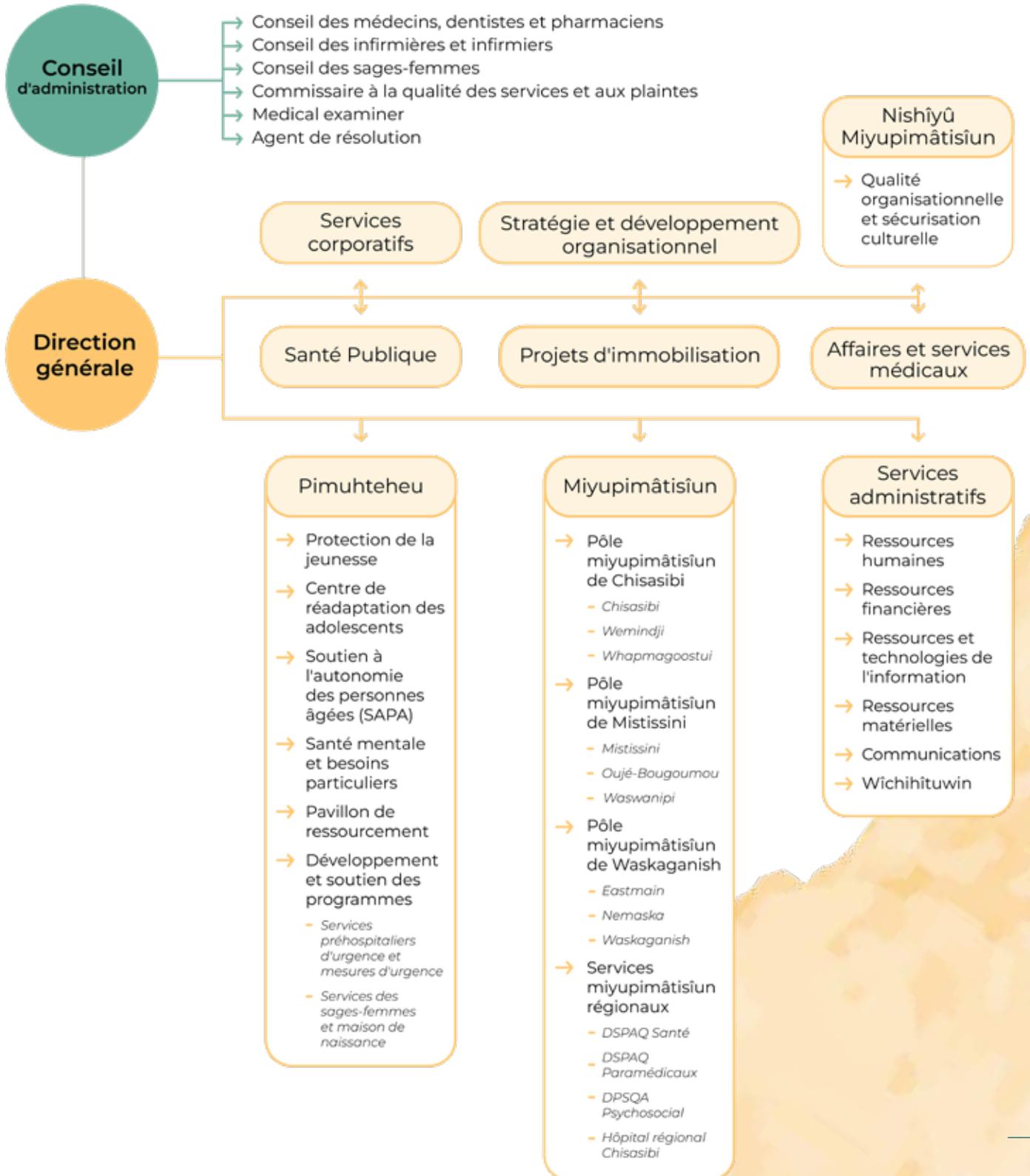
Pour de plus amples informations sur l'état de santé de la population d'Eeyou Istchee, veuillez consulter notre site Web : creehealth.org

* Il y a en outre environ 5 % de résidents non permanents qui reçoivent aussi des services du CCSSSBJ. Le groupe d'âge de 0 à 4 ans a été corrigé en fonction des statistiques sur les naissances telles que fournies par le MSSS de 2017 à 2020 (en plus des estimations pour 2021), et des chiffres sur les décès du MSSS de 2017 à 2020. Sources : MSSS, liste des bénéficiaires cris de la CBJNQ, 2020; bases de données du MSSS sur les naissances de 2017 à 2020; bases de données du MSSS sur les décès de 2017 à 2020; recensements de 2016 et 2021.

ᐱᐃᑦᓴᑦᓴᑦᓴᑦ ᐱᐃᑦᓴᑦᓴᑦᓴᑦ

âtiskâtûhch âpitisîsûwîyich

ORGANIGRAMME



1



ᐆ ᐆᐆᐆᐆᐆᐆᐆ
ᐆᐆᐆᐆᐆᐆᐆᐆᐆᐆᐆ

kâ nîkânapishtahk
umasinahichewikamikw

BUREAU DE LA PRÉSIDENTE

NOUVEAU MODÈLE DE SOINS

En tant que représentante des soins communautaires de première ligne pour Nisk (Nouveau modèle de soin), je suis le premier point de contact des clients. Il est plus facile d'établir la confiance lorsqu'ils rencontrent des visages familiers, en particulier notre clientèle crie unilingue.

Je constate que la constance dans les soins leur donne les moyens de reprendre le pouvoir sur leur santé, ce qui reflète pleinement l'esprit du modèle NISK. Mon rôle m'a permis de m'impliquer davantage dans mon travail, et j'apprends autant des médecins et du personnel infirmier qu'ils en apprennent sur mon rôle.

**STEPHANIE
RATT**

*Intervenante
communautaire de
soins de 1^{er} ligne,
Direction Miyupimâtisiun*



ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ
ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ ᓐ
*kâ nîkânipishtihk miyupimatisiun
anânâkichihtâkinûch ûtîyimûwin*
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE



Jeannie Pelletier
PRÉSIDENTE

La communication narrative (storytelling) a toujours été un élément essentiel de la culture crie. C'est un moyen d'honorer et de transmettre les savoirs, les récits et la sagesse aux générations futures.

Elle invite à la conversation, au partage et au questionnement dans un espace sécuritaire. C'est la raison pour laquelle nous en avons fait le thème de notre rapport annuel cette année, en collaboration avec la Direction des communications.

Alors que j'amorce mon mandat, je me présente à vous, encore remplie de gratitude et d'humilité, et j'accueille avec détermination les responsabilités que ce nouveau rôle de leader m'invite à porter. Je suis profondément honorée de la confiance que vous m'avez accordée et je me réjouis du chemin que nous allons parcourir ensemble. Je reconnais l'accompagnement de Chemindou, de nos ancêtres et des dirigeants qui m'ont précédée. Je me porte garante à l'endroit d'une gouvernance transparente; de l'équité en matière de santé; des soins de première ligne et des voix de la communauté. Dans un premier temps, la formation Nitutâmh (toutes mes relations) sera transférée sous ma responsabilité afin de démontrer mon engagement à créer un environnement de travail positif et une culture organisationnelle ancrée dans la prévention.

Les grands axes de ma campagne à la présidence portaient sur la reconquête de notre destinée, le rétablissement de notre santé et la réécriture de notre histoire. Il est temps de reconstruire notre système de santé en tenant compte de notre vision unique du monde. La santé est un droit qui appartient à chacun, et je m'engage à défendre des soins culturellement sécuritaires. Cette année, nous avons soutenu la déclaration d'Eeyou/Eenou (wanishkâkwh), en collaboration avec la Grande Cheffe et la présidente de la Commission scolaire crie. Nous devons reconnaître la force de nos liens, travailler ensemble et utiliser nos connaissances pour transformer nos systèmes et améliorer la vie des familles que nous desservons. Le leadership est une question de dévouement qui implique humilité, sacrifice et volonté de servir les autres. Je travaillerai dans cet esprit, en comprenant la responsabilité qui en découle. Notre système de santé actuel fait face à de nombreux manques et à la concurrence, mais nous pouvons créer un réseau fondé sur le partage

et le respect, comme l'ont toujours fait nos ancêtres. Allons de l'avant ensemble, unis dans le travail et l'objectif commun d'atteindre l'excellence.

Ce parcours comporte de nombreux jalons, à commencer par ma participation et première allocution à titre de présidente devant la Commission de la protection de la jeunesse crie (aah chishtipistihch-uschiniichisiu sikischaayimuwiniiyu). Je me suis sentie soutenue tout au long du processus, comme si je pouvais entendre vos voix. Ce sentiment d'objectif commun me pousse à aller de l'avant et je suis touchée et reconnaissante que nous puissions poursuivre nos discussions autour d'une table législative avec le gouvernement du Québec, ce qui nous permet de présenter nos objectifs. Je me réjouis des progrès réalisés et je suis remplie d'espoir pour l'avenir. Nous partageons tous le même objectif : la santé de notre population.

Notre partenariat stratégique dans le projet d'hôpital mobile avec la Croix-Rouge canadienne et les partenaires locaux témoigne de la priorité que nous accordons à la santé et au bien-être des Eeyou/Eenou, en veillant à ce qu'aucun membre de nos communautés ne soient laissés pour compte, quelle que soit la distance. De plus, la Concertation familiale avec les familles relevant de la Protection de la jeunesse garantit que ces familles puissent s'exprimer, et le modèle de soins intégrés Miyupimâtisiun est essentiel pour préserver l'accès aux soins de première ligne. Tout en reconnaissant que des ressources supplémentaires sont nécessaires, je suis fière des efforts novateurs déployés par les équipes concernées.

Nous continuons de faire avancer nos projets d'immobilisation, notamment l'aboutissement des maisons des aînés, des maisons de naissance et des nouveaux Centres communautaires Miyupimâtisiun. Rien de tout cela ne serait possible sans le dévouement de notre personnel qui fournit des services essentiels.

En conclusion, je vous remercie tous pour l'ensemble de vos compétences et de vos efforts. Que Dieu vous bénisse, dans l'esprit de miyupimâtisiun.

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMITÉS

Conseil d'administration

4 réunions ordinaires et 5 réunions extraordinaires

- Jeannie Pelletier | Présidente
- Pauline Lameboy | Vice-présidente et représentante de la communauté de Chisasibi*
- Daniel St-Amour | Directeur général
- Robert Auclair | Représentant de la communauté de Whapmagoostui*
- Elizabeth Shashaweskum | Représentante de la communauté de Wemindji*
- Jamie Moses | Représentant de la communauté d'Eastmain
- Bert Blackned | Représentant de la communauté de Waskaganish*
- Thomas A. Jolly | Représentant de la communauté de Nemaska
- Bella M. Petawabano | Représentante de la communauté de Mistissini*
- Paul Gull | Représentant de la communauté de Waswanipi
- Susan Mark | Représentante de la communauté d'Oujé-Bougoumou
- Dr. Kevin Brousseau | Représentant du personnel clinique*
- Nicholas Ortepi | Représentant du personnel non clinique

* Pauline Lameboy a été élue vice-présidente lors de la réunion du conseil d'administration de mars 2025 pour un mandat d'un an. Bert Blackned a été élu en septembre 2024 pour représenter Waskaganish; Elizabeth Shashaweskum a été élue en octobre 2024 comme nouvelle représentante de Wemindji; et Bella M. Petawabano a été élue en novembre 2024 comme représentante de Mistissini. Enfin, le Dr Kevin Brousseau a été élu représentant du personnel clinique le 28 novembre 2024. Il complète le mandat du Dr Robert Tremblay qui se termine en décembre 2025.



De gauche à droite, haut vers le bas: Bert Blackned, Dr Kevin Brousseau, Nicolas Ortepi, Jamie Moses, Daniel St-Amour, Bella M. Petawabano, Elizabeth Shashaweskum, Paul Gull, Robert Auclair, Susan Mark, Jeannie Pelletier, Pauline Lameboy, Thomas Jolly Sr

Comité administratif/ Comité RH

6 réunions

- Jeannie Pelletier
- Daniel St-Amour
- Pauline Lameboy
- Nicholas Ortepi
- Thomas A. Jolly
- Robert Auclair
- Liliane Groleau
(Comité RH)
- Julie Lepage
(Comité RH)

Comité consultatif sur la gouvernance

4 réunions

- Jeannie Pelletier
- Daniel St-Amour
- Pauline Lameboy
- Jamie Moses
- Bella M. Petawabano

Comité de gouvernance de la recherche

3 réunions

- Jeannie Pelletier
- Daniel St-Amour
- Elizabeth Shashaweskum
- Paul Gull
- Robert Auclair

Membres sans voix délibérative :

- Jonathan Sutherland
- Lisa Petagumskum
- Isabelle Duguay

Comité de gestion des risques

3 réunions

- Jeannie Pelletier
- Daniel St-Amour
- Pauline Lameboy
- Thomas Jolly
- Robert Auclair
- Paul Gull

Comité de vérification

4 réunions

- Jamie Moses
- Pauline Lameboy
- Thomas Jolly

Comité de la vigilance et de l'expérience client

3 réunions

- Karine Lamarche/ Bonnie Fireman
- Jeannie Pelletier
- Daniel St-Amour
- Pauline Lameboy
- Paul Gull
- Thomas Jolly
- Robert Auclair

ᑲ ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ, ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ

*kâ nîkânipishtûwîch nituhkuyin,
nâtâpitâsu kiyâ nâchihnitikuyînâsu*

CONSEIL DES MÉDECINS, DENTISTES ET PHARMACIENS



Darlene Kitty, MD
PRÉSIDENTE CMDP

Le Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP) de la région 18 fournit des recommandations au Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ). Il examine et émet des recommandations sur les enjeux liés à la prestation, à la qualité et à l'accessibilité des services médicaux, dentaires et pharmaceutiques dans les communautés criées.

Le CMDP évalue également les compétences de ses membres et les soutient dans leur travail au sein de ses comités à participation obligatoire ou mandatée. Certains de ces comités sont demeurés inactifs en raison de diverses priorités, tandis que d'autres ont renouvelé leurs objectifs et leurs activités. Par exemple, le comité de pharmacologie a révisé plusieurs documents cliniques utiles pour les procédures d'urgence et la préparation des médicaments par voie intraveineuse. Ceux-ci ont été approuvés par le comité exécutif et sont maintenant utilisés par le personnel médical et infirmier dans toutes les communautés.

Le CMDP collabore avec les directions et le personnel impliqués dans l'organisation des services et des projets d'immobilisation, contribuant ainsi à la planification des nouvelles cliniques, du centre hospitalier régional et les

maisons des aînés. La qualité des soins constitue une priorité stratégique pour le CMDP, qui y répond par la mise en œuvre de diverses initiatives, notamment le Plan stratégique régional et le Modèle de soins intégrés Miyupimâtisûn.

Les équipes de médecine, de dentisterie et de pharmacie passent régulièrement en revue leurs besoins en personnel et contribuent à divers projets cliniques et non-cliniques qui améliorent la prestation des services. Ensemble, avec le CMDP et ses comités, elles améliorent la qualité des soins, la santé et le bien-être des Cris d'Eeyou Itschee.

Je souhaite remercier tous les membres du CMDP pour leur persévérance et le dévouement dont ils ont fait preuve dans les soins prodigués auprès de nos clients, de nos familles et de nos communautés et ce, au travers des défis des dernières années. Le CMDP demeure une voix influente dans la défense des services et des ressources prioritaires grâce aux efforts conjoints de ses membres. C'est avec enthousiasme que nous continuerons de travailler et de collaborer à l'avancement du CCSSSBJ.

Chinskumituîn

2024-2025 SOINS DE FIN DE VIE	Hôpital (courte durée)	CHSLD	Domicile	Maison de soins palliatifs	Total
Soins palliatifs et de fin de vie	12	0	10*	n/a	12
Sédation palliative continue	0	-	-	-	0
Aide médicale à mourir	0	-	-	-	0

*Whapmagoostui (0); Chisasibi (0); Wemindji (3); Waskaganish (2); Eastmain (1); Nemaska (0); Mistissini (4); Waswanipi (0); Oujé-Bougoumou (0)



CMDP 2024, Chisasibi



Dr Kitty & Dr Prévost

ᐆ ᐅᐆᓂᐱᓴᐅᐅᐅᐅ
ᓂᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ

*kâ nîkânipishtûwâhch
nituhkuyiniskwâu*

CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

Nous avons le plaisir de vous présenter le rapport annuel 2024-2025 du Conseil des infirmières et infirmiers (CII). Cette année a été marquée par un renouvellement structurel, des progrès stratégiques et un engagement soutenu en faveur de soins infirmiers de haute qualité dans l'ensemble d'Eeyou Istchee.

Renouvellement du comité exécutif

Les élections ont eu lieu lors de la formation annuelle des infirmières en octobre 2024. Le nouveau comité exécutif est composé de :

- Diane Blueboy
Présidente, Chisasibi
- Christina Matoush
Vice-présidente, représentante crie
- Marc-Antoine Galarneau
Secrétaire, Mistissini
- Stéphanie Grenier
Trésorière, Volet régional
- Antoine Harmoy
*Agent de communication, Waskaganish
(rôle temporaire)*



Mise à jour des règlements administratifs et des protocoles

Le règlement administratif révisé du CII a été approuvé par les infirmières et les infirmières auxiliaires (IA) en octobre, puis soumis au comité consultatif général et au conseil d'administration du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ) pour examen final. Un règlement spécifique aux IA est prévu pour mars 2025.

En collaboration avec la Direction des services professionnels et de l'assurance de la qualité (DSPAQ) – Santé, le CII a passé en revue les principaux outils cliniques, y compris les protocoles relatifs aux points suivants :

- rougeole;
- hypoglycémie (prescription collective);
- hémodialyse à domicile;
- prévention et contrôle des infections;
- santé mentale (guide thérapeutique);
- débridement de plaie (règle de soins);
- nouveau protocole de contention;
- réanimation chez l'adulte : intra-établissement – services courants/urgence;
- outil ABCDAire.

Engagement et reconnaissance

Le CII a participé à des événements tels que le salon de l'emploi de Chisasibi afin d'améliorer sa visibilité et de recruter de nouveaux membres. Une proposition a été soumise pour soutenir l'indemnisation de la participation bénévole en dehors des heures de travail normales.

Au cours de la Semaine des soins infirmiers, le CII a continué à reconnaître le dévouement des professionnels des soins infirmiers de toute la région en recueillant des témoignages et à travers de multiples célébrations.

ᐆ ᐃᓃᓇᐸᓃᐸᐸᐸ
ᐃᓃᓇᐸᓃᐸᐸᐸᐸᐸᐸᐸᐸ

kâ utinâwasutwâu
umâwachihituwiniwâu

CONSEIL DES SAGES-FEMMES



Bébés nés à
Chisasibi



Références



Chiskutimwakâñch
(stagiaires)

L'année 2024-2025 a été marquée par un engagement soutenu dans la transmission des savoirs et le développement du Conseil des sages-femmes (CSF). Au printemps 2024, nous avons exprimé notre gratitude à Jane Matthew en lui proposant de devenir membre honoraire du CSF pour sa contribution et sa présence inestimables au sein de nos services. Nous avons également eu l'honneur d'accueillir, à l'été 2024, cinq incroyables Chiskutimwakâñch (stagiaires) dans le cadre du lancement du Eeyou Istchee Pimâtisîwin Chiskutimâchawin (programme de formation des sages-femmes cries).

Au cours de l'année, 15 membres ont travaillé à Chisasibi et à Waskaganish, tout en apportant un soutien aux services périnataux de Wemindji et de Whapmagoostui. Nous avons reçu 121 références, y compris pour le suivi complet de grossesse, les soins post-partum et une demande croissante de soutien à l'allaitement sur l'ensemble du territoire. L'option d'accouchement continue d'être disponible pour les communautés avoisinantes et 37 naissances ont été relevées à Chisasibi au cours

de la dernière année. La maison de naissance demeure le lieu privilégié pour accueillir les nouveau-nés, et nous sommes heureux d'annoncer que les travaux de construction de celle prévue à Waskaganish est en cours.

Les sages-femmes d'Eeyou Istchee ont offert de nombreuses formations aux soins d'urgence aux professionnels de soins de santé afin d'enraciner leur expertise en matière de soins obstétriques et néonataux. Cette initiative met de l'avant l'excellente collaboration avec nos collègues qui partagent une offre centrée sur les meilleurs soins.

Le CSF est très fier de la créativité, de l'innovation et de la qualité des soins offerts par ses membres dévoués, et des services qu'ils prodiguent. Toutes ont à cœur de promouvoir un environnement de travail fondé sur la confiance, l'harmonie et le respect mutuel. Nous exprimons également notre profonde gratitude envers le soutien constant du CCSSBJ, notamment pour la reconnaissance de la pratique sage-femme et de notre rôle de leadership, qui vient renforcer notre mission commune.



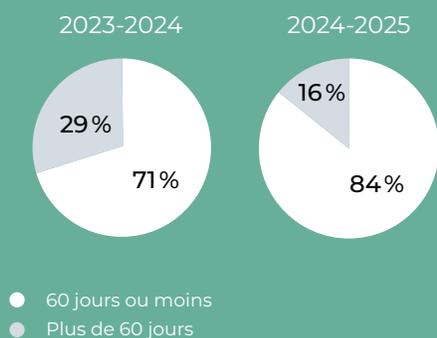
Membres du comité exécutif

- Maude Arseneau-Richard, *sage-femme - Présidente*
- Mayou Soulière, *sage-femme - Vice-présidente*
- Elyane Asselin, *sage-femme - Secrétaire*
- Maude Poulin, *responsable des services de sage-femme et sage-femme - Responsable*
- Daniel St-Amour, *Directeur général du CCSSBJ*

ᐆ
ᐃ
ᐃ
ᐃ
ᐃ
ᐃ
ᐃ
ᐃ
ᐃ



PORTRAIT DES DOSSIERS COMPLÉTÉS DANS LE DÉLAI PRESCRIT DE 60 JOURS



NOMBRE DE CATÉGORIES DE DOSSIERS 2023-2024 / 2024-2025

	2023 2024	2024 2025	Variation
Plaintes	16	14	↓ -12,5%
Accompagnement	90	67	↓ -25%
Consultation	7	7	= 0%
Intervention	47	23	↓ -51%
Médecin examineur	10	4	↓ -60%
TOTAL	170	115	↓ -32%

NOMBRE DE PLAINTES SELON LEUR NATURE – 2023-2024 / 2024-2025

	2023 2024	2024 2025	Variation
Accessibilité	6	4	↓ -33%
Soins et services	13	8	↓ -38%
Droits particuliers	1	2	↑ 100%
Relations interpersonnelles	3	2	↓ -33%
Aspects financiers	0	0	= 0%
Organisation du milieu et des ressources matérielles	1	0	↓ -100%
Autres	1	0	↓ -100%
TOTAL	26/16	16/14	↓ -38%

ᐅᐅ ᐆ ᐃᑕᐸᑎᑦᑕ ᐃᑦᑕ
ᑎᑦᑎᑦᑎᐸᑦᑎᐸᑦᑎᐸ ᐅᐅ ᐆ ᐃᑦᑕᐸᑎᐸᑎᐸ
ᐅᐅᐅᐅᐅᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅ

*an kê itâpatisit enitû
chischeyihtahk tân kê ispayiyich
awayû wehchî nipiyich*

MÉDECIN EXAMINATEUR



François Charette, MD
MÉDECIN
EXAMINATEUR

Le médecin examineur (ME) examine les plaintes qui concernent un membre du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP). L'examen de la plainte consiste à écouter le plaignant et le membre du CMDP dans le but d'arriver, si possible, à un consensus sur les faits et proposer des ajustements de comportement ou d'approche afin d'éviter que la situation ne se reproduise. Cet examen doit être effectué rapidement, dans les 45 jours suivant la réception de la plainte par le ME.

Cette année, le ME a traité sept plaintes : une d'entre elles a été rejetée parce qu'elle était diffamatoire et jugée infondée; une deuxième a été considérée comme un enjeu de gestion et une troisième était un suivi d'une plainte déjà analysée. Par conséquent, seules quatre plaintes ont fait l'objet d'une analyse formelle et de conclusions motivées qui ont été acheminées au plaignant. L'ensemble des plaintes concernaient des médecins dont trois généralistes et un spécialiste. Trois de ces plaintes étaient reliées à la perception du client à l'effet que le résultat des traitements médicaux n'était pas à la hauteur ses attentes.

Une plainte grave à l'endroit d'un médecin de famille m'a amené à recommander l'organisation d'un comité disciplinaire à même le comité exécutif du CMDP. Il s'agit d'une situation exceptionnelle lorsque l'attitude, le comportement ou l'expertise d'un médecin est sérieusement remise en question. Le comité devrait conclure son examen au cours du premier semestre 2025 et présenter un rapport au comité exécutif du CMDP. Le conseil d'administration pourrait alors recevoir une recommandation.

Le nombre de plaintes reçues demeure faible, ce qui peut être interprété de manière positive ou comme un signe de réticence à se manifester. Il est important d'encourager les gens à s'exprimer lorsqu'ils estiment qu'une situation n'est pas adéquate. Je remercie ceux et celles qui se sont manifestés et qui ont porté à notre attention des situations problématiques.

J'apprécie ce rôle car il me permet de parler aux patients et de comprendre des problèmes qui ne sont pas toujours partagés en dehors du processus de plainte. Je les remercie, ainsi que les professionnels de l'organisation, de comprendre que leur collaboration est essentielle à l'amélioration continue de la qualité des soins offerts.



ᐆ
ᐅᐅᐅ
ᐅᐅᐅ
ᐅᐅᐅ
ᐅᐅᐅ
ᐅᐅᐅ
ᐅᐅᐅ
ᐅᐅᐅ
ᐅᐅᐅ
ᐅᐅᐅ

2



ᑎᐅᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ

tipeyihchichewin

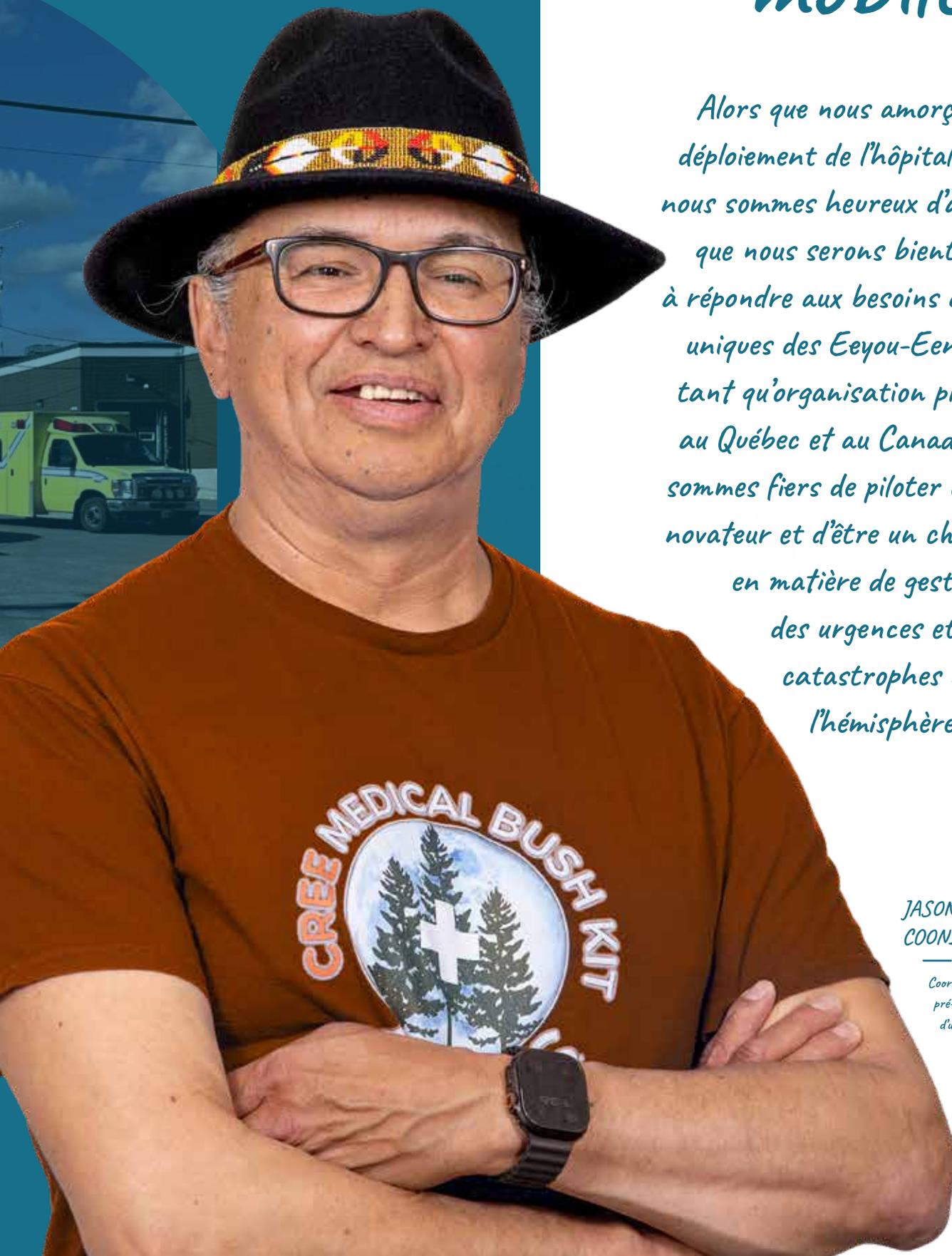
DIRECTION GÉNÉRALE

Hôpital mobile

Alors que nous amorçons le déploiement de l'hôpital mobile, nous sommes heureux d'annoncer que nous serons bientôt prêts à répondre aux besoins d'urgence uniques des Eeyou-Eenou. En tant qu'organisation pionnière au Québec et au Canada, nous sommes fiers de piloter ce projet novateur et d'être un chef de file en matière de gestion des urgences et des catastrophes dans l'hémisphère Nord.

**JASON
COONISHISH**

*Coordonnateur, Services
pré-hospitaliers et mesures
d'urgence, Pimukteheu*



ᐅᐻᐻᐻ ᑦᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ
ᑕᑕᑕᑕᑕᑕᑕᑕᑕᑕᑕ ᐅᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

ûchinâu miyupimâtisiun
anânâkichihtâkinûch ûtîyimûwin

MESSAGE DU
DIRECTEUR GÉNÉRAL



Daniel St-Amour
DIRECTEUR
GÉNÉRAL

En 2024-2025, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ) a fait face à des défis importants en raison des compressions budgétaires provinciales dans les projets d'infrastructure. Je suis toutefois fier de dire que tous, en particulier notre équipe de direction, ont fait preuve d'une grande résilience dans ces circonstances. Nous avons en outre continué de faire avancer des initiatives importantes. Par exemple, nous avons débuté le travail de mise à jour nécessaire, avec le gouvernement du Québec, de la loi S-5 - Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les Autochtones cris, adoptée en 1991. Même si le dossier n'avance pas aussi rapidement qu'espéré, entre autres en raison de la création de Santé Québec, nous avons réussi à maintenir cet item à l'ordre du jour de nos rencontres avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). De plus, nous avons poursuivi les négociations avec Québec à propos de la prolongation de notre entente pour une durée additionnelle de deux ans, un processus qui devrait se finaliser au printemps.

Malgré les défis posés par les contraintes budgétaires du gouvernement, nos importants projets d'infrastructure se poursuivent. La construction du nouveau centre hospitalier régional à Chisasibi se déroule comme prévu et nous commencerons les travaux de construction au cours de l'été 2025. La maison des aînés à Chisasibi et la maison de naissance à Waskaganish progressent également comme prévu. Nous avons la chance de voir ces projets aller de l'avant, alors que des projets similaires dans le reste de la province sont en suspens.

Au cours de la dernière année, nous avons également amélioré la façon dont nous recueillons et organisons les données. Nous avons créé des tableaux de bord qui nous permettent de mesurer les résultats de nos services, et nous avons réalisé des progrès considérables dans la mise en place du dossier

médical électronique. Ainsi, nous maîtrisons mieux la gestion des données, en particulier en ce qui concerne la qualité de l'information collectée.

L'année 2024-2025 nous a permis de répondre à un besoin essentiel avec la création de la Direction des mesures d'urgence et de la planification en cas de catastrophes. Les crises récentes liées aux incendies de forêt et aux autres effets associés aux changements climatiques ont mis en évidence la nécessité d'une telle direction. Nous disposons désormais d'un hôpital mobile, que nous avons utilisée à titre expérimental lors des Jeux d'été d'Eeyou Istchee 2024 à Mistissini. Cela nous a permis de tester avec succès sa capacité, et la nôtre à l'opérer. Nous prévoyons ensuite faire un exercice à la pourvoirie que nous avons récemment acquise afin de simuler des conditions d'urgence. Nous avons également collaboré avec l'Agence spatiale canadienne pour évaluer comment utiliser ou adapter notre trousse de premiers soins en territoire (Bush kit), étant donné la similitude des conditions d'isolement en territoire nordique éloigné avec celles de l'espace.

De plus, nous pouvons célébrer la complétion du Centre communautaire Miyupimâtisiun (CCM) de Waskaganish. Il s'agit de notre premier CCM conçu spécifiquement pour faciliter la mise en œuvre du modèle de soins intégrés Miyupimâtisiun (MIC-M). Bien que l'ouverture officielle soit prévue pour l'automne 2025, le bâtiment est achevé. Et après avoir travaillé en proximité avec nos collaborateurs de la Fondation Southcentral en Alaska, nous sommes désormais autonomes dans la mise en œuvre du MIC-M. Leur programme de formation, que nous avons renommé Nitutâmh (toutes mes relations), a été adapté spécifiquement aux réalités de la vie et de la culture cries.

En dernier lieu, je souhaite chaleureusement la bienvenue à notre nouvelle présidente, madame Jeannie Pelletier. Je me réjouis de collaborer avec elle !



*Signature de l'entente avec nos
conseillers en guérison traditionnelle et
nos gardiens du savoir traditionnel*

**Bureau de la
présidente**

Commissaire à la qualité des service et aux plaintes -
Intérimaire
Adjointe à la commissaire à la qualité des service
et aux plaintes - Intérimaire

Bonnie Fireman

Karine Lamarche

**General
Management**

Directeur général
Adjointe au directeur général
Directeur, Stratégie et développement organisationnel
Directrice adjointe, Service d'analyse des données

Directrice, Services corporatifs

Directeur, Affaires et services médicaux (DMAS)
Directrice adjointe, Affaires et services médicaux
Directeur adjoint, Affaires et services médicaux

Daniel St-Amour
Paula Rickard
Justin Ringer
Louise Gosselin

Laura Moses

Dr François Prévost
Maryse Gionet
Vacant

Directeur, Santé publique
Directrice adjointe, Proximité
Directeur adjoint, Promotion et Prévention
Directrice adjointe, Surveillance, Évaluation,
Recherche et Protection

Dr Alain Poirier
Cassandra Danyluk
Joey Saganash
Isabelle Duguay

Directeur, Projets d'immobilisation

Jonathan Girard-Saganash

Pimuhteheu

Directeur général adjoint - Intérimaire
Directrice, Protection de la jeunesse - Intérimaire
Directrice adjointe, Protection de la jeunesse – Clinique
Directeur adjoint, Protection de la jeunesse –
Foyers d'accueil et LSJPA
Directrice, Centre de réadaptation des adolescents -
Intérimaire
Directrice adjointe, Centre de réadaptation des
adolescents - Intérimaire
Directrice, Développement et soutien des programmes
Directrice, SAPA
Directrice, Santé mentale et besoins particuliers
Directrice, Pavillon de ressourcement

Jonathan Sutherland
Taria Matoush
Minnie Loon
Ashley Iserhoff

Ashley Smithman

Ashley Smithman

Anne Foro
Cheng-Jung Lin
Greta Visitor
Laura Bearskin



**Nishîyû
Miyupimâtisîun**

Directrice générale adjointe	Lisa Petagumskum
Directrice de la qualité organisationnelle et de la sécurisation culturelle	Julianna Matoush-Snowboy
Directrice adjointe	Gertie Shem

Miyupimâtisîun

Directrice générale adjointe	Christina Biron
Directrice de la proximité régionale, Pôle Chisasibi - Intérimaire	Rachel Danyluk
- Directrice locale CCM de Chisasibi - Intérimaire	Denise Pérusse
- Directrice locale CCM Wemindji - Intérimaire	Stephanie Jonah
- Directeur local CCM Whapmagoostui	Robert Wynne
Directrice de la proximité régionale, Pôle Mistissini	E. Virginia Wabano
- Directrice locale CCM Mistissini	Roberta Petawabano
- Directrice locale CCM Oujé-Bougoumou	Louise Wapachee
- Directrice locale CCM Waswanipi	Eleanor Gull
Directrice de la proximité régionale, Pôle Waskaganish	Holly Danyluk
- Directrice locale CCM Eastmain	Leslie Tomatuk
- Directrice locale CCM Nemaska	Beatrice Cheezo Trapper
- Directeur local CCM Waskaganish	A. Thomas Hester
Directrice de la proximité régionale – Services professionnels et assurance qualité - Intérimaire	Nancy Schecapio-Blacksmith
Directrice, Centre hospitalier régional (Chisasibi)	Priscilla Weapenicappo
Directrice adjointe, Centre hospitalier régional - Intérimaire	Gemma Acco
Directrice DSPAQ – Services paramédicaux	Stéphanie Sicard-Thibodeau
Directrice DSPAQ – Services psychosociaux -Intérimaire	Émilie Desnoyers
Directrice adjointe DSPAQ – Services psychosociaux - Intérimaire	Kerrie Hester
Directrice DSPAQ – Santé	Nancy Shecapio-Blacksmith
Directeur adjoint DSPAQ - santé, programmes cliniques	Frédéric Lemieux-Legendre
Directrice adjointe DSPAQ - santé, services administratifs et logistiques	Sophie Leclercq

**Administrative
Services**

Directrice générale adjointe	Liliane Groleau
Directeur, Ressources financières	Jean-François Champigny
Directrice adjointe, Unités de gestion financière	Nora Bobbish
Directrice, Ressources humaines - Intérimaire	Julie Lepage
Directrice adjointe, Développement stratégique des RH et services aux cadres	Virginie Hamel
Directrice adjointe des RH, Services aux employés et aux partenaires	Julie Lepage
Directeur, Ressources et technologies de l'information	Pino Virgilio
Directeur adjoint, Technologies de l'information	Fouad Harakat
Directeur, Ressources matérielles	Charlie Alisappi
Directeur adjoint, Ressources matérielles	Vacant
Directrice, Communications	Marie-Claude Roussin
Directrice adjointe, Communications	Cora Palumbo
Directrice, Wîchihîtuwin	Helen Bélanger Shecapio-Blacksmith
Directrice adjointe, Wîchihîtuwin - services cliniques	Martine Constantineau
Directrice adjointe, Wîchihîtuwin - services administratifs	Emanuelle Lambert

ᐅ ᐱᐱᐱᐱ ᐅᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ
ᐱᐱᐱᐱ ᐅ ᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

*e misâkwâu âpatisuwinh mistahî
shûyûn e ishi âpachihâkanât*

PROJETS D'IMMOBILISATION



Jonathan
Girard-Saganash
DIRECTEUR

La Direction des projets d'immobilisation joue un rôle central dans la mise en place de l'infrastructure et de la technologie en soutien à la mission du Conseil cri de la santé et des services sociaux (CCSSBJ) qui offre des services à la population d'Eeyou Istchee. Grâce au Bureau de projets (BP), une structure intégrée comprenant les secteurs de la construction, des technologies de l'information et de l'administration, nous veillons à ce que les projets soient dûment planifiés, exécutés et suivis avec excellence et transparence, et en conformité avec les priorités de l'organisation et de la communauté.

Le BP-volet construction dirige la planification, la conception et la livraison de nouvelles installations sanitaires et communautaires, les rénovations majeures et les mises à niveau d'infrastructures essentielles. L'équipe met l'accent sur la qualité, la pertinence culturelle et la durabilité à long terme afin de s'assurer que tous les projets reflètent les valeurs et les besoins de la Nation crie d'Eeyou Istchee.

Le BP-volet technologies de l'information veille à ce que les infrastructures technologiques, comme les réseaux sécurisés, les systèmes de gestion numériques et les technologies intelligentes intégrées soient incluses dans les projets de construction et les améliorations organisationnelles plus larges. Le travail de l'équipe répond à l'évolution des besoins opérationnels et cliniques de l'organisation.

Le volet administration est soutenu par des spécialistes en procédés administratifs qui renforcent la structure opérationnelle des projets en développant et en standardisant des outils de gouvernance interne, en améliorant les flux de travail administratifs et en assurant le respect intégral des ententes de financement, des obligations de reddition de comptes et des normes organisationnelles.

Ensemble, l'équipe qui soutient les projets d'immobilisation assure l'intégration transparente

de la construction, de la technologie et de l'excellence administrative afin de soutenir la croissance et la résilience futures du CCSSBJ.

Projets actifs

En 2024-2025, la Direction des projets d'immobilisation a supervisé plusieurs initiatives clés visant à étendre les services de soins de santé, à améliorer la disponibilité des logements et à moderniser les installations essentielles dans l'ensemble d'Eeyou Istchee. Parmi les projets importants, citons l'hôpital régional de Chisasibi, le nouveau CCM de Waskaganish et l'aménagement des maisons des aînés à Chisasibi et à Mistissini. Les rénovations de l'hôtel Espresso permettront d'améliorer les services d'hébergement pour les clients et l'environnement de travail du personnel. La construction d'une nouvelle maison de naissance à Waskaganish progresse, de même qu'un important projet résidentiel de 40 unités à Mistissini et à Waskaganish qui a pour but de répondre aux besoins du personnel en matière de logement et les services à la communauté. Chaque projet témoigne de notre engagement en faveur d'une prestation de haute qualité, de la collaboration et de la durabilité.

Projets à venir en cours d'élaboration

Nous nous préparons également à la prochaine phase d'initiatives d'envergure en cours d'examen avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Les projets à venir comprennent la construction de la maison des aînés à Waskaganish, de 80 nouveaux logements à Chisasibi, d'un pavillon de ressourcement à Chisasibi et d'une installation pour personnes ayant des besoins particuliers à Eastmain. Nous prévoyons de nouvelles installations de CCM à Oujé-Bougoumou et à Whapmagoostui. Ces projets reflètent notre engagement en faveur d'une croissance stratégique, du bien-être de la communauté et d'une réussite fondée sur le partenariat.



ᐱ ᐃᐆᐃᐃᐃᐃ ᐃᐃᐃᐃᐃᐃᐃ
ᐃᐃ ᐱ ᐃᐆ ᐃᐃᐃᐃᐃᐃᐃᐃ
ᐃᐃ ᐱ ᐃᐃ ᐃᐃᐃᐃᐃᐃᐃᐃ

*che ishinâkuhch âpatisîwin
kaye che ishi nahâupayihch an
che ati ihtinânûhch*

**DÉVELOPPEMENT
ORGANISATIONNEL ET
STRATÉGIQUE**



Justin Ringer
DIRECTEUR

En 2024-2025, la Direction du développement organisationnel et stratégique a poursuivi son engagement à soutenir la mise en œuvre du Plan stratégique régional (PSR) 2023-2030. Grâce à une série d'initiatives structurantes, l'équipe a contribué activement à l'atteinte des objectifs organisationnels en favorisant l'innovation, l'amélioration continue et la mobilisation des équipes.

Des séances supplémentaires de la formation ᐃᐃᐃᐃ Nitutâmh ont été offertes, portant à plus de 300 le nombre d'employés et de professionnels formés à développer des relations plus profondes et significatives. Cette formation favorise l'établissement de relations de travail saines au sein de l'organisation et prépare les participants à mieux écouter et répondre aux besoins des clients dans leur cheminement vers Miyupimâtisiun.

En ce qui a trait au PSR, l'équipe se concentre désormais sur l'amélioration de la capacité de l'organisation à recueillir et à analyser les données, et à partager les progrès accomplis auprès des dirigeants, du personnel et des membres de la communauté. Au cours de la prochaine année, nos priorités seront d'intensifier notre engagement auprès des clients afin de mieux comprendre leur expérience de soins, de déployer de nouveaux systèmes d'information cliniques, d'améliorer la qualité des données, et de poursuivre le développement de l'équipe et des infrastructures nécessaires à l'analyse et à la reddition de comptes sur nos progrès.

Nous élaborons une vision et un plan pour la transformation numérique de notre organisation, celui-ci visant à abandonner les outils papier au profit de solutions électroniques, notamment pour les Centres communautaires Miyupimâtisiun (CCM), les Centres de jour multi-service (CJMS), les maisons des aînés et le centre hospitalier régional. De nombreuses initiatives innovantes sont prévues pour répondre aux besoins exprimés par les professionnels, notre personnel et nos clients qui souhaitent de plus en plus avoir un accès facile à l'information concernant leur santé et leurs équipes soignantes.

Enfin, l'équipe soutient les efforts en cours pour négocier un nouveau cadre législatif et un accord de financement pour le CCSSBJ qui permettra d'élaborer des projets d'infrastructure, des systèmes d'information cliniques et de nouvelles technologies, ainsi que de nouveaux postes pour atteindre les objectifs du PSR 2023-2030.

GESTION DES RISQUES

L'équipe de gestion des risques et le comité du conseil d'administration continuent de travailler sans relâche pour créer une culture axée sur la sécurité et la responsabilisation sans recherche de culpabilité au sein de l'organisation en planifiant, en organisant et en coordonnant des activités, des groupes de travail, des formations et en révisant ses processus.

2024 – 2025

Déclaration des incidents et accidents

2022-23

858

2023-24

1046

2024-25

1163

↑ Hausse
10,1%

Le nombre total d'incidents et d'accidents signalés en 2024-2025 a continué d'augmenter par rapport aux années précédentes. Cette hausse s'explique en partie par une sensibilisation accrue à l'importance de déclarer, d'analyser et de surveiller les incidents et accidents, ainsi que par les formations en gestion des risques — en présentiel et à distance — offertes à plus de 200 membres du personnel et professionnels.

2024 – 2025

Événements déclarés

Type d'événements	2023 2024	2024 2025		Par rapport à 2023-2024
Agression	3	7	0,6%	↑
Bâtiment	1	1	0,1%	↔
Régime	4	4	0,3%	↔
Équipement	28	30	2,6%	↑
Chute	51	56	4,8%	↑
Imagerie	15	8	0,7%	↓
Laboratoire	168	160	13,8%	↓
Matériel	29	28	2,4%	↓
Retraitement des dispositifs médicaux	3	3	0,3%	↔
Médicaments	187	319	27,4%	↑
Autres ¹	463	453	39%	↓
Effets personnels	2	2	0,2%	↔
Traitement /intervention	86	92	7,9%	↑
TOTAL	1046	1163	100%	↑

Les trois événements les plus fréquemment rapportés n'ont pas eu de conséquences, ou ont été temporaires pour le client. En collaboration avec la Direction des services professionnels et de l'assurance qualité - Santé et du Service de pharmacie, des actions régionales sont entreprises pour réduire les événements liés aux médicaments.

Moins d'un pour cent des événements ont été classés comme des événements sentinelles, c'est-à-dire qu'ils ont eu ou auraient pu avoir des conséquences graves pour la santé et le bien-être des clients. L'équipe de gestion des risques continue de collaborer avec des partenaires internes et externes pour examiner et déterminer les causes, et mettre en œuvre des actions afin d'éviter que les situations ne se reproduisent. Elle anime également neuf groupes de travail avec des partenaires internes et externes dans le but de déterminer les causes des événements les plus récurrents et les plus graves, d'élaborer des plans d'action et soutenir leur mise en œuvre.

Plusieurs initiatives sont prévues pour l'année à venir, notamment la migration vers une nouvelle plateforme de signalement des incidents/accidents et la formation régionale correspondante pour les équipes concernées, de même que le développement de la capacité à garantir la qualité et la sécurité des environnements de vie.

¹ Le type d'événement « Autre » regroupe plusieurs types d'événements, dont la prise de rendez-vous (n = 234), le transport (n = 100) et liés aux dossiers (n = 84).

ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦ
ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ

*miyupimâtisîun awîyich
kiniwâpihtâkanuwîyich*

SANTÉ PUBLIQUE



Alain Poirier, MD
DIRECTEUR

Nous reconnaissons tous l'adage qui dit « mieux vaut prévenir que guérir », tant sur les plans moral, éthique qu'économique. Par définition, une prévention efficace en santé publique n'est pas visible, puisqu'il est difficile d'identifier les maladies que nous ne voyons pas venir. Établir la nature des actions efficaces à mettre en place est un défi. Cela dit, nous savons que certaines conditions de succès sont associées à des interventions prometteuses.

La première est sans contredit la mobilisation de la communauté car 80 % de la santé repose sur des améliorations qui relèvent des individus, des familles et des milieux de vie sains, comme les garderies, les écoles, les centres d'entraînement, les entreprises et les conseils de la Nation crie. Au-delà de la prise de conscience individuelle, celle-ci doit être soutenue par les mêmes personnes dans leur rôle en tant que citoyens et membres de la communauté. Autrement dit, les choix individuels en matière de mode de vie sain doivent s'appuyer sur de meilleurs

environnements et conditions de vie qui incarnent les valeurs, les pratiques et les modes de vie des Cris. Deuxièmement, les actions doivent être culturellement et socialement pertinentes, c'est-à-dire reposer sur les intérêts des participants, être menées par des dirigeants cris et être soutenues par des intervenants bien formés. Troisièmement, les solutions aux problèmes complexes ne sont ni magiques, ni uniques, ni ponctuelles. Il est important d'investir dans ces stratégies à différents stades de la vie pour obtenir des résultats à long terme. Le changement ne se produit pas du jour au lendemain.

Une tournée communautaire à venir, visant à identifier les priorités avec les intervenants de proximité et à redéfinir un plan d'action de santé publique lié à notre Plan stratégique régional fournira les lignes directrices pour ce travail. Ces conditions de réussite permettront aux Eeyou-Eenou d'améliorer leurs résultats de santé à long terme.



PROXIMITÉ

Reconnaissant la nécessité de renforcer ses liens avec les communautés, la Direction de santé publique a mis en place l'équipe de proximité en 2024-2025. De cette manière, une présence cohérente, visible et culturellement ancrée en matière de santé publique sera assurée localement. L'équipe a été créée en réponse à des consultations régionales passées qui ont spécifiquement souligné l'importance d'enraciner les actions de santé publique au niveau communautaire et de construire des partenariats qui traduisent les réalités locales. Une directrice adjointe a été nommée en novembre 2024 pour diriger ces travaux.

Dès sa mise en place, l'équipe de proximité s'est rapidement concentrée à accentuer sa collaboration au sein même des équipes de la santé publique tout en cultivant des liens avec la Direction Miyupimâtsiun et ses centres communautaires Miyupimâtsiun (CCM), ainsi que d'autres partenaires clés dont les mandats se recoupent avec ceux de la Direction de santé publique. Ces efforts continus permettent d'établir une compréhension commune de la manière dont les objectifs régionaux se traduisent en un soutien pratique et local afin de déterminer les ressources supplémentaires nécessaires pour que les services aient un impact réel dans la vie quotidienne de la communauté.

Une analyse interne de la structure de la Direction et de l'organisation de ses programmes et services a permis de dresser un portrait des points forts existants et des secteurs à améliorer. L'équipe planifie d'ailleurs une série de visites au cours du prochain exercice financier, conçues en collaboration avec les dirigeants de la communauté et les intervenants internes et externes, en vue d'affiner notre analyse. Ces consultations permettront de recueillir de l'information qualitative auprès des responsables locaux et des personnes dont le travail implique des actions de santé publique, s'assurant ainsi que les priorités de la communauté guideront la manière d'organiser et d'allouer les ressources de nos futures équipes locales de santé publique.

Wally Rabbitskin reçoit le Prix de l'acte de service 2024 pour sa performance exceptionnelle en promotion de la santé, remis par la Grande Chef Mandy Gull-Masty.



Plutôt que de créer des programmes distincts pour chaque communauté, l'équipe de proximité agira comme lien de confiance, en reliant les services régionaux aux réalités locales et en relayant les préoccupations du terrain pour favoriser une réponse rapide et adaptée. Les enseignements tirés de l'engagement communautaire seront la base de lignes directrices pour le déploiement d'équipes locales dont le rôle visera le renforcement des efforts de prévention et de promotion, l'amélioration de la communication mutuelle et l'augmentation de la visibilité, l'accessibilité et l'impact des services de santé publique pour les familles, les jeunes et les aînés cris dans Eeyou Istchee.

PROMOTION ET PRÉVENTION

Familles en santé

L'équipe dirige les dossiers clés précédemment gérés sous l'ancienne structure par l'équipe Awash (enfants).

Â Mashkûpimâtsit Awâsh

L'approche Â Mashkûpimâtsit Awâsh (AMA)/ Enfants forts et en santé continue de gagner en pertinence et en efficacité sur le terrain. Son intégration dans les milieux est soutenue par de nouveaux outils de formation et des présentations destinés tant pour les intervenants que pour les familles.

L'alignement des services périnataux avec le nouveau modèle de soins intégrés Miyupimâtsiun a progressé grâce à une collaboration étroite avec les partenaires.

Les organisateurs communautaires ont bénéficié d'un accompagnement lors de leur semaine annuelle de formation et dans l'élaboration d'un processus de planification annuelle pour les initiatives locales de prévention. Par ailleurs, un projet vidéo pilote destiné aux salles d'attente des CCM a été initié dans une perspective de faire de l'intervention préventive.

Soutien à la grossesse

Le programme de nutrition a poursuivi ses efforts pour améliorer l'accès aux aliments nutritifs pour les femmes enceintes et allaitantes par le biais d'initiatives ciblées faisant la promotion d'aliments sains, y compris un programme de coupons. Une initiative visant à renforcer les ressources en éducation prénatale, en collaboration avec d'autres directions, a été lancée en s'appuyant sur les enseignements traditionnel des Aînés.

Petite enfance

Le programme pilote « Premiers mots » a été lancé dans le service Awash du CCM de Mistissini en partenariat avec la Fondation pour l'alphabétisation des enfants canadiens. Ce programme a fourni des livres mettant en valeur la langue et la culture criés lors des visites de vaccination et de bilan de santé avec les parents et les tuteurs des enfants âgés de zéro à cinq ans. Il a permis aux familles de discuter avec les professionnels de la santé de l'importance de parler, de chanter et de faire la lecture à leurs enfants dès leur plus jeune âge, et de partager

un moment de complicité autour des mots et des récits. Ce programme prometteur jette les bases de l'alphabétisation. Son analyse est d'ailleurs en cours afin d'évaluer la possibilité de le déployer dans d'autres communautés.

Le programme Petite enfance a également renforcé ses partenariats afin de mieux répondre aux besoins globaux des familles ayant des enfants de 0 à 7 ans, en soutenant leur vitalité, leur potentiel et leur développement.

Santé dentaire

Une tournée des communautés a permis de mieux comprendre les besoins locaux et de renforcer la collaboration en vue de trouver des solutions significatives et pratiques en matière d'hygiène dentaire. Les hygiénistes dentaires de l'équipe ont apporté un soutien indispensable pour l'application de scellants dentaires et de fluor aux enfants d'âge scolaire.

Communautés en santé

L'équipe Communautés en santé a intégré les dossiers de l'ancienne équipe Uschinichisû (jeunes) afin de concentrer ses efforts sur des objectifs essentiels : renforcer la résilience communautaire, soutenir le développement individuel et collectif, et promouvoir le bien-être, l'harmonie et l'équité chez les jeunes. Elle s'appuie sur la conviction que nos corps, nos esprits, nos espaces et nos jeunes sont sacrés.

Santé mentale

Une collaboration avec le CÉGEP de Chibougamau et le programme Tremplin DEC du Cégep John Abbott a permis aux étudiants criés d'évoluer dans leur parcours d'études postsecondaires. L'équipe a développé une série d'infographies sur des sujets liés à la santé mentale et holistique afin de promouvoir de manière positive la santé mentale auprès des Eeyouch/Eenouch.



Santé scolaire

Cette année, l'équipe a poursuivi le soutien et le maintien des programmes existants en collaboration avec les écoles, notamment la vaccination; l'éducation et le dépistage de l'encéphalite et la leucoencéphalopathie crées (EC/LEC); les programmes de santé sexuelle et les visites pour les services d'optométrie dans les communautés. Du matériel scolaire sur la santé et la sécurité a été produit. La promotion visant l'engagement des parents à l'école et les activités destinées aux enfants et aux jeunes s'est également poursuivie.

Miyupimâtisiun et l'école Willie J. Happyjack Memorial School. Ensemble, nous mettons en place des programmes traditionnels significatifs en territoire comme le camping, la pêche, le trappage, les brigades de canots et les promenades en raquettes. Ces activités permettent aux jeunes de renouer avec leurs racines culturelles et d'instaurer un climat de confiance grâce à des expériences communes. Uskâu Ihtûwin introduit des éléments clés comme l'écoute active, la réduction des méfaits, le mentorat, l'éducation et la sensibilisation, le soutien et, si nécessaire, l'orientation vers d'autres ressources apprPRIées.

Prévention des blessures et sécurité

Cette année, les efforts de l'équipe ont porté sur la sensibilisation des membres de la communauté à la sécurité en cas de traumatisme crânien, ainsi qu'à la prévention de l'automutilation et des tentatives de suicide. Ces initiatives ont été menées en collaboration avec le Service de police Eeyou-Eenou, l'Association des trappeurs crés et les écoles locales.

Modes de vie sains

L'équipe dirige les dossiers précédemment gérés par celle de Chishâiyû/Adultes, dont le mandat est promouvoir des modes de vie sains et de prévenir les maladies chroniques.

Uskâu Ihtûwin/Aire ouverte

« La culture en tant que moyen de prévention » est au cœur de notre approche, élaborée en étroite collaboration avec les organisations locales de Waswanipi, dont le Conseil des jeunes, le Service de protection de la jeunesse, Grandir ensemble, le CCM, le Comité

Modes de vie sains et actifs

Plusieurs activités et initiatives de promotion de la santé ont été organisées selon le calendrier saisonnier et régional. Un soutien a été apporté aux activités saisonnières menées par les membres de la communauté dans les secteurs liés à l'activité physique et à la nutrition. On pense notamment à : Printemps actif/Été actif et Automne actif/Hiver actif, la Semaine nationale de l'activité physique, le défi des 100 milles, la semaine Marchons vers l'école, et aux groupes



de raquette et de marche. En 2024-2025, le programme de financement HEAL (Healthy Environment Active Living)/Environnement sain et vie active a soutenu environ 64 activités communautaires, notamment le Mois de la sensibilisation à la nutrition et au diabète, des ateliers de cuisine, des marches communautaires, des programmes parascolaires et des projets Été actif/Hiver actif. La promotion d'un mode de vie sain et actif a été faite à la radio locale et à la radio régionale JBCCS.

Nutrition et sécurité alimentaire

Le Fonds pour la sécurité alimentaire a soutenu dix initiatives locales, notamment les programmes de repas communautaires, et de repas et de collations pour les jeunes, de même que les garde-manger et jardins communautaires. Le programme du Club des petits déjeuners dans toutes les écoles d'Eeyou Istchee, ainsi que la récolte et le partage d'aliments traditionnels dans toutes les communautés ont également suivi leur cours grâce au soutien de l'équipe.

La formation pour le programme d'accessibilité aux aliments traditionnels du CCSSBJ a été organisée en collaboration avec les Aînés et les vétérinaires du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ).

Une tournée des magasins d'Eeyou Istchee a été réalisée en vue de recueillir de l'information sur le coût et la disponibilité des aliments nutritifs de base dans le cadre du programme Panier de provisions nutritif et abordable. Un rapport sera finalisé en 2025.

La réunion annuelle de l'équipe de nutrition s'est tenue à Mistissini, avec l'ensemble des professionnels de la région, pour travailler ensemble et discuter de sujets liés à la nutrition, la sécurité alimentaire et les maladies chroniques.

Le comité d'accès aux aliments nutritifs a continué de participer à des initiatives régionales, notamment l'installation

de fontaines dans les bâtiments publics, les programmes du Club des petits déjeuners dans les écoles, des récoltes locales et du soutien financier aux initiatives locales/régionales en lien avec l'alimentation.

Un résumé des systèmes alimentaires de la région a été préparé pour l'événement provincial Système alimentaire territorial (SAT).

Les traductions du Guide alimentaire canadien dans les dialectes cri du nord et du sud ont été achevées et publiées après une collaboration d'un an avec Services aux Autochtones Canada.

Prévention du diabète

L'équipe dédiée au traitement du diabète a continué d'offrir des formations virtuelles et en personne, du mentorat et du soutien aux professionnels de soins de santé locaux. Une formation sur les nouvelles lignes directrices relatives au diabète gestationnel et au diabète préexistant pendant la grossesse a aussi été offerte, et l'équipe a également participé à un groupe de travail pluridisciplinaire visant à élargir l'accès aux dispositifs de surveillance du glucose en continu.

Des rapports sur le diabète provenant du Système d'information du diabète cri (SIDC) ont été créés pour les communautés et les cliniques afin de soutenir les initiatives de prévention. L'équipe a poursuivi sa collaboration avec celle dédiée à la surveillance en vue d'élaborer des rapports régionaux complets sur le diabète.

Les statistiques sur le diabète et les stratégies de prévention ont été présentées aux partenaires internes (directeurs de CCM, services de santé, CMDP) et externes (gouvernement de la Nation crie, conseils de la Nation crie, comités Miyupimâtisiun).



Un soutien et une expertise ont été apportés pour élaborer un programme de mentorat par les pairs pour les jeunes et les jeunes adultes atteints de diabète.

Prévention d'autres maladies chroniques

L'équipe a soutenu le dépistage du cancer en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Un corridor de service pour le dépistage du cancer du poumon a été mis en place. Des outils d'information culturellement adaptés sur le dépistage du cancer colorectal ont été créés pour la population. Lors de sa tournée côtière de l'hiver 2025, l'autobus CLARA de l'Institut national de santé publique (INSPQ), une clinique mobile de dépistage du cancer du sein, a offert des mammographies à près de 500 femmes dans leurs communautés, notamment Eastmain, Wemindji et Chisasibi. Les femmes de Whapmagoostui se sont rendues à Chisasibi pour leur rendez-vous de dépistage.

Santé mentale

Les initiatives de l'équipe ont notamment visé à développer des systèmes régionaux de soutien psychosocial pour les personnes vivant avec une maladie chronique, en mettant particulièrement l'accent sur le cancer, le diabète et les maladies cardiovasculaires.

La collaboration avec les comités régionaux et locaux Miyupimâtisiun a permis d'évaluer et de soutenir les besoins de la communauté en matière de santé mentale, et de travailler sur les efforts de prévention et de postvention du suicide à partir du dossier Mânûhîkû. Les discussions sur les programmes de prévention et le développement des ressources pour le bien-être mental visaient à renforcer les systèmes communautaires et améliorer l'accès à des soins et à un soutien culturellement adapté.

Prévention du tabagisme et sevrage tabagique

Les principaux objectifs étaient le transfert de connaissances et l'élaboration de matériel de formation, y compris un programme de formation personnalisé pour l'agent de planification, de programmation et de recherche (APPR) du dossier. Deux nouveaux manuels de formation ont été imprimés pour les activités de sevrage tabagique axées sur la communauté. Le catalogue illustré des publications du programme No Butts To It/Pas de mais, on arrête a été mis à jour.

Encéphalite et leucoencéphalopathie cires (EC/LEC)

Le programme EC/LEC a réalisé des progrès significatifs cette année en matière de dépistage, d'éducation, de formation et d'intégration des dossiers dans toutes les communautés. Les CCM ont référé 158 personnes pour un dépistage, tandis que 159 autres personnes ont été vues dans les écoles. Un soutien à la prise de décisions éclairées a été offert à la suite des résultats.

Des campagnes annuelles d'information et de dépistage ont été organisées dans les écoles secondaires pour sensibiliser les jeunes à l'EC/LEC. La formation du personnel clinique a été priorisée pour les responsables des soins de première ligne, les infirmiers et les sages-femmes, afin de s'assurer que tous soient bien outillés pour accompagner les clients. Les résultats du dépistage ont été intégrés dans le dossier médical électronique (DME), et 3082 dossiers au total ont été traités pour en faciliter l'accès.

SURVEILLANCE, ÉVALUATION, RECHERCHE ET PROTECTION

L'équipe de surveillance, évaluation, recherche, protection de la santé (SERP) s'est élargie cette année pour inclure toutes les fonctions de protection de la santé, y compris la santé au travail.

Surveillance

L'équipe de surveillance a pour mission de rendre compte de l'état de santé de la population et de ses déterminants par la collecte, l'analyse et l'interprétation de données relatives à la santé. Les connaissances produites permettent de détecter d'éventuelles éclosions et d'évaluer les menaces pour la santé de la population. Elles donnent également une image globale de l'état de santé afin d'orienter la planification et la mise en œuvre des programmes, des plans d'action et des politiques du Conseil cri de la santé et des services sociaux (CCSSSBJ). L'équipe collabore avec des partenaires internes et externes pour produire des rapports sur des sujets tels que la démographie, les maladies chroniques, les maladies infectieuses, etc.

Au cours de la dernière année, l'équipe a réalisé et partagé avec ses partenaires une brève mise à jour statistique et une affiche infographique sur la prévalence et l'incidence du diabète de type 2 dans la région. Ce travail a été réalisé en collaboration avec l'équipe de diabète de la Direction et les membres de la communauté, avec le soutien de l'équipe de transfert des connaissances.

L'équipe de surveillance a répondu rapidement à plus de 85 demandes ponctuelles de données de santé publique émanant du CCSSSBJ et d'entités communautaires. Elle a élaboré et adapté de nombreux outils de collecte de données adaptés aux besoins des clients. L'équipe a également produit des rapports réguliers sur la transmission de la coqueluche et de la COVID-19 dans Eeyou Istchee, en appui aux

actions de santé publique. Un rapport complet sur les maladies à déclaration obligatoire (MADO) est en cours de préparation, tout comme deux tableaux de bord pour les partenaires : le premier sera axé sur le cancer et l'autre sur les données démographiques et socio-économiques.

Deux nouveaux membres se sont joints à l'équipe en mars 2024 pour mieux soutenir les partenaires internes et externes et répondre aux demandes croissantes.

Évaluation

L'équipe d'évaluation soutient la planification, la mise en œuvre et l'amélioration continue des programmes, services et projets de santé publique au moyen d'approches d'évaluation systématiques, collaboratives et culturellement sécuritaires. Guidée par des principes de respect, d'engagement et d'apprentissage mutuel, elle travaille en étroite collaboration avec les partenaires pour évaluer la pertinence, l'efficacité, l'efficience et les résultats des interventions en matière de santé publique.

Au cours de l'année, l'équipe a répondu à une vingtaine de demandes ponctuelles de soutien en matière de suivi et d'évaluation de programmes. C'est le cas notamment de Premiers mots, un programme littéraire pour enfants axé sur la santé. L'évaluation a permis d'identifier des domaines clés pour améliorer la mise en œuvre du programme.

L'équipe travaille actuellement avec ses collègues de la Direction en vue de préparer une offre de services d'évaluation complète. Une procédure





opérationnelle normalisée (MON) est en cours d'élaboration afin d'orienter la conduite des évaluations en santé publique, en tenant compte de la culture Eeyou-Eenou. Un nouveau membre a rejoint l'équipe afin de mieux répondre aux demandes d'évaluation en santé publique.

Au cours de l'année à venir, la priorité de l'équipe sera d'élaborer et de mettre en œuvre, avec différents collaborateurs, un système de surveillance des interventions de santé publique. La surveillance est une évaluation continue de la progression des programmes vers les objectifs fixés, fournissant des données en temps réel pour appuyer les décisions et améliorer les résultats.

Développement en santé publique

Le mandat de cette nouvelle équipe, créée au début de l'année 2025, est de développer de manière collaborative les compétences clés en santé publique, de mettre sur pied un centre de ressources pour la planification opérationnelle et d'offrir un soutien transversal aux titulaires de dossiers, aux équipes et aux partenaires dans les activités de transfert, d'échange et de mobilisation des connaissances. Le travail de cette équipe permet de s'assurer que les interventions reposent sur des données probantes et des pratiques éclairées, dans une démarche visant miyupimâtisîun. Un appui a également été offert pour la rédaction d'avis de santé ponctuels, de rapports statutaires à plus long terme et pour la planification opérationnelle.

Protection de la santé

Maladies infectieuses et risques émergents

Les cliniciens locaux ont été soutenus dans le traitement et la prise en charge des patients atteints d'infections transmissibles sexuellement et par le sang (ITSS) et de leurs proches, conformément aux directives de l'Institut national d'excellence en santé et services sociaux (INESSS).

En 2024-2025, une cinquantaine de cas de gonorrhée ont été signalés dans la région, soit plus de quatre fois le nombre total de cas signalés en 2023-2024. La chlamydia reste de loin l'ITSS la plus rapportée, avec plus de 380 cas annuellement. Une initiative de distribution gratuite de condoms a été déployée avec des partenaires locaux dans plusieurs communautés, accompagnée de stratégies visant à accroître la sensibilisation et la participation au dépistage des infections transmises sexuellement (IST).

Les efforts régionaux se sont poursuivis dans le but d'atteindre l'objectif mondial d'éradication de la tuberculose d'ici 2030. Parmi les stratégies clés figuraient l'élaboration de lignes directrices cliniques adaptées et l'acquisition d'équipements visant à optimiser la capacité régionale de diagnostic en temps opportun. Une enquête rétrospective a été menée sur les obstacles au traitement complet de la tuberculose latente, un phénomène courant chez les personnes âgées de 40 ans et plus.

L'équipe a poursuivi la surveillance de la transmission accrue et associée aux infections invasives à streptocoque du groupe A (i-GAS). Elle a collaboré avec des experts nationaux et internationaux afin de mieux comprendre les

facteurs influençant l'incidence, et de mettre en œuvre des mesures de réduction des risques.

Les programmes de vaccination contre la méningite et la rage ont été renforcés en réponse aux risques émergents. L'équipe a soutenu la gestion communautaire des risques associés à la rage dans la population de renards arctiques. Elle a mené des enquêtes sanitaires sur les substances suspectées d'être contaminées et leurs effets, et a lancé des alertes publiques.

L'équipe a participé à des exercices de préparation à des situations d'urgence, comme les inondations, les déversements, les incendies et les événements de grande ampleur. Elle a également apporté son expertise en matière d'évaluation des risques sanitaires afin de contribuer à l'élaboration d'offres de services intersectoriels pour le projet d'unité d'hôpital mobile et les Jeux d'été d'Eeyou Istchee de 2024.

Immunisation

L'équipe dédiée à l'immunisation a fait la promotion de tous les vaccins contre les virus respiratoires et a soutenu les communautés dans leurs campagnes de vaccination saisonnières et scolaires, se rendant dans les sites en fonction des besoins. Dans le cadre du programme Automne 2024 Québec, la nouvelle injection d'anticorps contre le virus respiratoire syncytial (VRS) a été proposée aux nouveaux-nés et à certains bébés de moins de 18 mois. Une infirmière-conseil s'occupe de la gestion des produits de vaccination et travaille en étroite collaboration avec le Centre d'opérations nordiques, les CCM et les partenaires provinciaux pour la distribution des vaccins et le contrôle de la qualité. Une deuxième infirmière-conseil s'est jointe à l'équipe cette année pour superviser la couverture et les stratégies vaccinales.

PROGRAMME DE VACCINATION D'EYYOU ISTCHEE (%)

2024-25 2023-24

DCaT-VHB-VPI-Hib¹

Première dose (2 mois)	73	65,1
------------------------	----	------

ROR-Var

1 ^{re} dose (12 mois) ²	37,1	41,2
2 ^e dose (18 mois) ³	24,5	30,4

Couverture vaccinale par antigène - 4^e année (toutes les doses reçues)⁴

Hépatite A	75,3	79,5
Hépatite B	96,3	88,6
VPH - Virus du papillome humain	73,2	78,3

Couverture vaccinale par antigène - 3^e secondaire (toutes les doses reçues)

Hépatite A	95,4	95
Hépatite B	90	91
VPH - Virus du papillome humain	93,6	87,1

Considéré comme protégé contre la rougeole

Primaire	97,8	96,1
Secondaire	98,8	98,5
Enseignants et personnel	56,6	55,2

(Situation - 31 août 2024)

Influenza

Tous les âges (6 mois+)	11,1	12,2
75 ans et plus	55,7	57
Femmes enceintes	2,3	5,8
Travailleurs de la santé ⁵	21,8	21,1

COVID-19

18 ans et plus	7,3	12,7
75 ans et plus	42,7	47
Travailleurs de la santé	15,2	17,3

Anticorps contre le VRS (Beyfortus)⁶

0 à 12 mois	61,1	N/A
-------------	------	-----

1 Dénominateur utilisé : nb d'enfants ayant reçu leur premier vaccin DCaT-VHB-VPI-Hib (Infanrix-Hexa) et dont l'âge au moment de l'administration du vaccin est de moins de 12 mois.

2 Dénominateur utilisé : nb d'enfants ayant reçu la 1^{re} dose du vaccin contre la rougeole, la rubéole, les oreillons et la varicelle (RRO-Var) avant l'âge de 18 mois.

3 Dénominateur utilisé : nb d'enfants nés avant le 1^{er} juin 2018 ayant reçu leur première dose de RRO-Var entre 15 et 36 mois) et nb d'enfants nés depuis le 1^{er} juin 2018 ayant reçu leur deuxième dose de RRO-Var entre 15 et 36 mois.

4 Les enfants nés depuis le 1^{er} avril 2013 reçoivent le vaccin HB avec leur primovaccination. Depuis l'année scolaire 2023-2024, la vaccination en 4^e année ne comporte que les doses de HA et VPH. Depuis la fin de l'année scolaire 2023-2024, le CIQ recommande maintenant seulement 1 dose de vaccin VPH-9 chez les jeunes de moins de 20 ans.

5 Dénominateur : nb de travailleurs de la santé inscrits sur la liste de paie des établissements. Les employés toujours présents sur la liste de paie, mais sans heure déclarée (rémunérée ou non) au cours des 3 derniers mois et ceux avec une date de départ connue dans cette période sont exclus. Les employés en absence maladie, congé de maternité, etc. sont inclus.

6 Depuis l'automne 2024, une dose d'anticorps monoclonal contre le virus respiratoire syncytial (Ac-VRS) est offerte aux enfants âgés de 8 mois et moins au 1^{er} octobre 2024.

Les épidémies de coqueluche et de rougeole qui ont touché l'ensemble du Québec ont donné lieu à des efforts régionaux visant à accroître la couverture vaccinale, à améliorer les flux de travail pour les prélèvements en laboratoire et à faciliter l'accès à l'immunoglobuline avec Héma-Québec.

Santé environnementale

Les priorités cette année comprenaient la collaboration sur l'adaptation aux changements climatiques, la réduction des effets négatifs des projets de développement comme les mines, la promotion d'environnements sains et sécuritaires, la gestion des urgences et le renforcement des capacités de l'équipe.

Parmi les principales initiatives, citons la finalisation d'une évaluation régionale de la vulnérabilité climatique et la collaboration avec l'unité sur le climat du gouvernement de la Nation crie afin de soutenir les efforts d'adaptation. Des membres de l'équipe ont été nommés au comité consultatif sur les changements climatiques et ont contribué à l'élaboration de la déclaration régionale sur les changements climatiques, approuvée et signée en 2025.

L'équipe a participé à des réunions locales et régionales, offrant son expertise sur des sujets liés au logement, comme les moisissures, la ventilation, le monoxyde de carbone, le radon et l'eau potable. La surveillance des risques liés à la grippe aviaire et à la maladie débilitante

chronique des cervidés s'est poursuivie en partenariat avec l'Association des trappeurs cris. La surveillance des virus respiratoires dans les eaux usées a continué dans deux communautés.

Communauté de pratique « Une seule santé »

L'approche interdisciplinaire de la communauté de pratique « Une seule santé » reconnaît l'interconnexion de la santé humaine, animale et environnementale. Désormais connue sous le nom de Tapituwâtisîwinh, qui signifie « unité », cette communauté de pratique relie les responsables en santé publique des neuf Nations cries à l'occasion d'ateliers et de cercles de partage réguliers. Trois ateliers éducatifs ont été organisés cette année, réunissant les modes de connaissance des Cris et des Occidentaux : sécurité alimentaire, grippe aviaire et rage.

Santé au travail

L'équipe de santé au travail a collaboré avec ses partenaires, conformément à son mandat légal, afin d'assurer la protection de la santé des travailleurs d'Eeyou Istchee. L'approche collaborative et l'expertise de l'équipe visent à créer des environnements de travail plus sécuritaires et à promouvoir une culture proactive de la santé et de la prévention au travail. La santé au travail auprès des employés du CCSSSBJ est gérée par l'équipe de santé et sécurité relevant de la Direction des ressources humaines.



En 2024, l'équipe a été réorganisée avec un mandat consolidé et un nouveau coordonnateur a été nommé. Cette réorganisation a permis d'optimiser le système de santé et sécurité au travail en l'adaptant aux récents changements législatifs et en tenant compte des besoins spécifiques de la région, notamment par la participation à la rédaction de nouvelles ententes de services. Les responsabilités élargies de l'équipe comprennent l'évaluation et la surveillance des risques en milieu de travail et de l'état de santé des travailleurs, la communication des effets sur la santé liée à ces risques et la promotion de la santé au travail. L'équipe mène des activités de surveillance afin de contrôler et d'anticiper les problèmes actuels et émergents pour mettre en œuvre des actions. Elle fournit également un soutien technique et stratégique pour maîtriser ou éliminer les risques identifiés en milieu de travail.

L'équipe de santé au travail joue un rôle clé dans la protection des travailleuses enceintes et allaitantes grâce au programme For a Safe Maternity Experience/Pour une maternité sans danger (PMSD). La mise en œuvre de ce programme au niveau régional nécessite une adaptation aux réalités locales, des approches personnalisées pour les travailleuses et des efforts de sensibilisation soutenus. L'équipe est déterminée à répondre à toutes les demandes et à adapter les processus pour les bénéficiaires non couvertes par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) afin d'assurer un soutien personnalisé et efficace.

La gestion des risques psychosociaux représente une part de plus en plus importante du mandat de l'équipe, nécessitant une analyse approfondie et des adaptations importantes aux réalités et spécificités culturelles de la région. En 2024, l'équipe a élaboré une offre unique de services personnalisés.

En 2025, l'objectif est de former une équipe régionale bilingue, maîtrisant le cri et l'anglais, afin de déployer des services par des professionnels capables d'établir un lien authentique avec les travailleurs et de les représenter adéquatement.

Bureau de recherche

Le mandat du bureau de la recherche de l'équipe SERP est d'étudier, d'approuver et de gérer tous les projets de recherche chapeautés par le CCSSSBJ.

Au cours de la dernière année, le bureau de la recherche a étudié 38 propositions de projets, dont cinq ont été approuvées. Parmi les nouveaux projets en cours, trois portent sur l'EC/LCE (formation du personnel infirmier au dépistage, essai sur un traitement potentiel et taux de porteurs du gène dans le temps); une quatrième porte sur les modes de vie sains pour les femmes atteintes de diabète gestationnel, et le cinquième s'intéresse aux changements dans le parcours de soins des personnes présentant des ulcères diabétiques aux pieds.

En collaboration avec le comité de gouvernance de la recherche, des plans d'action annuels pour le plan triennal actuel ont été élaborés et révisés. Ces plans définissent les objectifs du bureau de la recherche et guident les objectifs de recherche de l'organisation.

Le centre de données de recherche a été créé pour héberger toute l'information recueillie dans le cadre de projets de recherche. Ce centre veillera à ce que nous respections les principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession des données des Premières Nations lorsqu'il s'agit de recherche avec le CCSSSBJ.

Au début de l'année 2025, nous avons entamé un processus de consultation avec chacun des comités Miyupimaatisiun locaux afin de comprendre les priorités régionales et locales en matière de recherche dans le domaine de la santé et des services sociaux. Cette consultation se poursuivra tout au long de l'année.



ᓂᐅᓐᓂᓐ ᐱᓕᓂᓐᓂᓐ ᓂᓐ
ᐱᓐᓂᓐ ᐱᓕᓂᓐᓂᓐᓂᓐᓂᓐ

nituhkuyin âpitisîwînh kiyâ âîsh
âpitisîstâkanuwiych

AFFAIRES ET
SERVICES MÉDICAUX



François Prévost, MD
DIRECTEUR

Des services dynamiques : un pas
de plus vers miyupimâtisiun

C'est avec fierté et optimisme que je présente le rapport annuel de la Direction des affaires et services médicaux (DASM) qui offre des soins médicaux généraux, des services spécialisés, de pharmacie, de soins dentaires et d'archives médicales en plus d'assurer la collaboration d'adjoints aux médecins au sein des équipes.

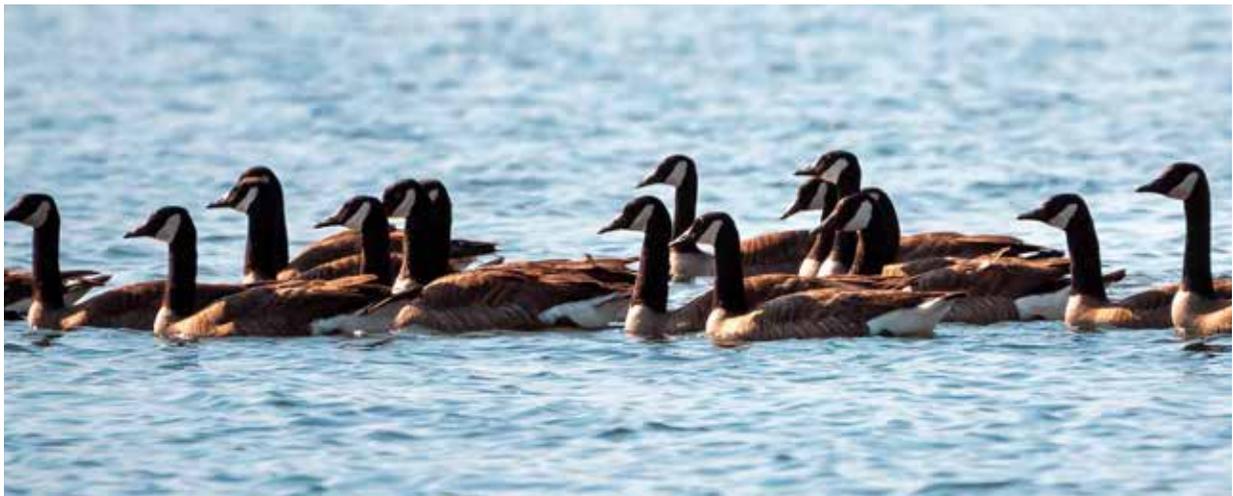
Cette année a encore été marquée par une expansion significative de nos services sur l'ensemble du territoire. En augmentant notre capacité et en diversifiant notre expertise, nous avons été en mesure d'offrir un meilleur accès à des soins de qualité.

Notre priorité reste le rattrapage global de la santé dans la région. Nous mettons tout en œuvre pour que les indicateurs de santé de notre population atteignent les niveaux provinciaux et nationaux. L'équité en matière de santé devient une réalité pour la population d'Eeyou Istchee.

SERVICE DE MÉDECINE

D^{re} Carole Laforest continue de soutenir avec enthousiasme une équipe de médecins dévoués. Pour éviter les interruptions de services, elle entretient également un important réseau de médecins associés qui viennent assister nos médecins permanents.

Nos neuf cliniques et nos salles d'urgence prennent en charge plus de 21 000 personnes, dont plus de 4300 sont atteintes de diabète. Plus de 84 000 notes médicales ont été générées l'année dernière, ce qui témoigne du travail soutenu de nos médecins de famille. Près de 9500 consultations spécialisées ont été réalisées sur le territoire. En ce qui concerne les soins d'urgence, plus de 750 personnes ont dû être transférées par MedEvac en Abitibi ou à Montréal.





L'équipe de dentisterie - Rencontre annuelle CMDP 2024 - Chisasibi

Projets spéciaux

Notre projet pilote d'adjoints aux médecins, bien que nouveau et exigeant, connaît déjà des répercussions positives sur le plan de la collaboration. La transition vers le modèle de soins intégrés Miyupimâtisiun, basé sur les relations et un accès bonifié, continue de se déployer avec force à travers le territoire.

Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens

Nos professionnels forment le Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP), dont le mandat principal est d'assurer la qualité des soins. Dre Darlene Kitty, première médecin crie du territoire, continue d'éclairer la voie en tant que présidente. Les comités du CMDP ont retrouvé leur dynamisme, notamment ceux de : pharmacologie; sécurisation culturelle; santé et environnement; soins maternels et périnataux collaboratifs; et santé mentale.

Profonde reconnaissance envers l'équipe

Médecins, adjoints aux médecins, pharmaciens, dentistes, personnel administratif et de soutien : votre passion et votre engagement envers notre mission nous permettent de transformer nos pratiques.

Notre vision : continuer à fournir des soins intégrés et centrés sur la personne, en veillant à ce que le CCSSSBJ devienne un modèle d'excellence en matière de santé.

DENTISTERIE

Le Service de dentisterie a pour mandat d'offrir des services dentaires généraux et spécialisés de qualité partout dans Eeyou Istchee. Une réalisation marquante de la dernière année a été la révision complète de la politique et des procédures relatives aux soins dentaires des Services de santé non assurés des Cris (SSNAC).

Les dentistes ont traité 11 855 clients, dont 1420 enfants âgés de neuf ans et moins. Les hygiénistes dentaires ont traité 496 clients, dont 132 enfants. Cela représente un total de 12 351 clients, pour un nombre de 5458 personnes différentes. Il convient de noter que 381 enfants ont été envoyés à l'extérieur du territoire pour des soins dentaires sous anesthésie générale.

Le service a dû faire preuve de résilience face aux défis. La principale source d'insatisfaction identifiée par l'équipe des soins dentaires est l'absence fréquente de personnel de soutien. De plus, le recrutement de professionnels des soins dentaires n'a jamais été aussi bas depuis des années, ce qui entraîne régulièrement des interruptions dans la prestation de services. Enfin, la qualité et la disponibilité de l'hébergement restent une source d'insatisfaction.

Pour l'avenir, nos objectifs pour 2025-2026 comprennent le déménagement réussi de la nouvelle clinique dentaire de Waskaganish en septembre 2025 et l'achèvement de la deuxième partie de l'appel d'offres pour l'achat d'un nouveau logiciel.



L'équipe régionale de pharmacie - Rencontre annuelle du CMDP - Chisasibi

PHARMACIE

Le Service de pharmacie s'engage à fournir des médicaments, à améliorer les services essentiels pour les cliniciens et les clients, et à combler les lacunes critiques dans les soins de santé communautaires.

Cette année, le processus de commande de médicaments a été rationalisé, la base d'un formulaire complet a été créée et les méthodes de commande ont été normalisées afin d'assurer une meilleure disponibilité des médicaments.

En collaboration avec la Direction des soins infirmiers, nous avons élaboré un guide de dilution des médicaments intraveineux pour les adultes et les enfants, afin de faciliter la mise en place de nouvelles pompes à médicaments intraveineux. Cette initiative vise à normaliser l'administration des médicaments par voie intraveineuse et à améliorer la sécurité des clients.

En collaboration avec des stagiaires de la Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal, nous avons évalué le circuit des médicaments pour les patients du Centre de santé de l'Université McGill en identifiant les points à améliorer. Cette évaluation guidera les améliorations futures en collaboration avec l'équipe de Wîchihîtuwin.

Nous avons également commencé à organiser les armoires à médicaments dans nos cliniques afin de régionaliser les listes et réduire le risque

de pénurie. Cet effort implique des partenariats avec le personnel infirmier, des médecins, des sages-femmes et des dentistes.

Enfin, avec la mise en place des dossiers médicaux électroniques, nous avons lancé un projet pilote de télépharmacie pour la validation des ordonnances dans la communauté d'Eastmain. Les résultats prometteurs suggèrent d'étendre ce service à d'autres communautés au cours de l'année à venir.

SERVICES SPÉCIALISÉS

L'équipe des services spécialisés supervise les visites de spécialistes, les services de télésanté, les corridors de services et le Centre de répartition des demandes de service (CRDS) dans Eeyou Istchee. Cette année, nous avons enregistré un afflux important de nouveaux médecins et de nouvelles spécialités au sein de notre réseau. Cette croissance a donné lieu à l'introduction de nouveaux services et à l'élargissement de notre champ d'action.

Si cette expansion témoigne de l'évolution des besoins de la population et de l'étroite collaboration avec les partenaires, elle a également exercé une pression supplémentaire sur notre équipe. Nous nous concentrons à stabiliser nos opérations, à assurer la prestation de services et à faire part de nos besoins en

Pharmacie

Dans ce domaine, nous apprenons à connaître le fonctionnement de la médecine, du corps humain, des interactions médicamenteuses, les utilisations thérapeutiques et les voies d'administration. Nous ne nous contentons pas de compter les comprimés, nous faisons bien plus. Nous développons également notre sens de la compassion. Bien qu'il y ait des défis à relever, chaque journée est TOUJOURS productive et c'est un privilège de travailler pour l'organisation.

**MATILDA
PETAWABANO**

Assistante technique
en pharmacie



termes des ressources pour répondre à la demande croissante.

Notre mission demeure d'offrir des soins culturellement sécuritaires, opportuns, de qualité et efficaces, tout en construisant des bases plus solides pour l'avenir. Qui plus est, nous réduisons les déchets et rationalisons les flux de travail.

Équipe régionale

Cette année, l'équipe régionale s'est concentrée sur la collaboration au sein de l'équipe en expansion. Nous avons accueilli un deuxième technicien en administration pour répondre aux besoins opérationnels croissants, ainsi que deux nouveaux agents de planification, de programmation et de recherche pour les services de santé oculaire et de télésanté.

Nouveaux spécialistes et services

Plus de 70 professionnels de soins de santé travaillent aujourd'hui avec les Services spécialisés, ce qui témoigne de notre engagement à offrir des soins complets et spécialisés. Un nouveau service de chirurgie générale pédiatrique a été créé par le Dr Poenaru. Notre service de cardiologie diagnostique s'est renforcé avec deux équipes proposant des échographies cardiaques et des consultations sur le territoire. Nous sommes également heureux d'accueillir le Dr Nguyen à titre de dermatologue et le Dre Kwok à titre d'allergologue pour des services en personne et à distance.

L'École de la vue (EDLV) est une initiative québécoise de soins oculaires mobiles visant à fournir des soins visuels complets aux enfants. Sa mission est de dépister et de traiter les troubles de la vue dès le plus jeune âge afin de favoriser l'apprentissage et le bien-être général. Cette année, nous avons commencé notre collaboration avec l'EDLV en vue d'offrir leurs services dans les écoles d'Eeyou Istchee. L'initiative a débuté en juin et deux cliniques d'une semaine ont eu lieu au cours de l'exercice financier.

Innovations en télésanté

Nos services de télésanté se sont élargis avec l'ajout d'un deuxième chirurgien en chirurgie générale, et de deux allergologues pour les adultes et les enfants. Ces professionnels améliorent notre capacité à offrir des soins spécialisés à distance, réduisant ainsi les besoins de déplacement et garantissant une prise en charge médicale dans des délais appropriés. Le déploiement de la Plateforme de soins virtuels (PSV) provinciale a permis à notre médecin de famille d'orienter environ 63 patients vers des consultations de télédermatologie. Une formation sur les plateformes de télésanté a été offerte afin de soutenir l'augmentation des services, alors que de nouveaux corridors ont été intégrés pour en améliorer l'accessibilité auprès des professionnels de la santé.

Centre régional de demandes de services (CRDS)

Le CRDS facilite le travail des médecins de famille de première ligne en garantissant aux patients l'accès à des services spécialisés. Cela assure aux médecins spécialistes que les demandes sont complètes, bien priorisées et prises en charge. Le CRDS suit de près les modifications, les améliorations, les recommandations et les projets provenant de Santé Québec, ce qui permet à notre établissement d'être à jour avec les documents et les outils visant à soutenir les professionnels de la santé.



Statistiques

2023-24

2024-25

Nombre de rendez-vous en personne

5343



6672

Nombre de rendez-vous de télésanté

3029



2691

Nombre d'accès priorités aux services spécialisés

4804



5307

Nombre de conseils numériques

230



482

Perspectives d'avenir et remerciements

Au cours de la prochaine année, l'accent sera mis sur les soins oculaires, grâce à l'arrivée d'une nouvelle équipe, essentielle à l'élargissement des services. Nous établirons des partenariats avec les Centres communautaires Miyupimâtisiun (CCM) pour veiller à ce que les services oculaires soient bien intégrés et accessibles. Nous prévoyons d'étendre les services de l'EDLV afin que les enfants d'âge scolaire bénéficient des soins visuels dont ils ont besoin.

Alors que nous réfléchissons à une autre année marquée par le changement, nous reconnaissons le dévouement et la collaboration exceptionnelle de nos équipes régionales et locales. Du personnel administratif au personnel clinique et de bureau, en passant par les partenaires dans les CCM, chacun a joué un rôle essentiel pour répondre aux demandes accrues et garantir des soins de haute qualité à nos clients. Malgré les défis liés à une croissance rapide et à des ressources limitées, l'engagement envers l'innovation, la stabilisation et la clientèle est resté inébranlable.

ARCHIVES RÉGIONALES

En 2024-2025, l'équipe des Archives médicales régionales a relevé plusieurs défis et s'est adapté

à d'importants changements. Ayant migré de la Direction Miyupimâtisiun à DAMS, l'équipe a établi de nouveaux partenariats stratégiques et renforcé le partage de ses connaissances à travers ses collaborations.

Avec l'expertise de la nouvelle coordonnatrice, Marie-Christine Demers, l'offre de service a été redéfinie et optimisée, tout en consolidant l'équipe, aujourd'hui composée de sept archivistes, d'une technicienne en documentation et de dix secrétaires médicales, assurant une présence en communauté totalisant plus de 400 jours.

La nouvelle offre de services positionne le département comme une référence incontournable et une ressource experte pour l'organisation. L'équipe est engagée à apporter un soutien et des conseils stratégiques, tout en respectant son rôle consultatif et neutre dans les processus décisionnels.

Les priorités demeurent la confidentialité des données médicales, la qualité des services offerts, l'accessibilité aux informations médicales fiables ainsi qu'à la transmission et la préservation des données de santé dans Eeyou Istchee.

Plusieurs projets majeurs ont été complétés au cours de l'année, dont le déploiement de l'index patient maître, le développement d'un système d'indexation ainsi que le partenariat avec le Système d'information et de gestion des urgences (SIGDU).

D'autres initiatives en cours incluent le développement d'un dossier clinique informatisé maison (DCI), la mise en place du dossier numérique dédié aux maisons des aînés, la numérisation des documents papier produits dans les CCM et du fonds des archives.

Les réalisations de la dernière année témoignent de l'engagement de l'équipe dans l'amélioration continue des services et sa volonté de moderniser ses outils pour garantir une gestion optimale de l'information médicale.

A portrait of Shannon Chiskamish, a woman with dark hair pulled back, wearing glasses and a colorful floral patterned shawl over a black top. She has a tattoo on her left shoulder. The background is a green gradient with a faint image of another woman in a floral dress.

Eeyou Istchee Pimâtisiwin Chiskutimâchawin

Pendant mon stage en soins infirmiers, j'ai eu le coup de foudre pour l'obstétrique.

Même si j'étais infirmière, j'ai su que la profession de sage-femme était ma véritable vocation. Pendant longtemps, les programmes de formation des sages-femmes ont semblé hors de portée parce qu'ils étaient très éloignés de chez moi. En 2022, j'ai suivi le programme pendant un an à Toronto. Lorsque le programme de formation a été lancé à Chisasibi, je suis revenue, ce qui m'a permis de retrouver tous mes enfants et ma communauté. L'équipe de sages-femmes du CCSSSB] a fait preuve d'une patience et d'un soutien incroyables, et j'ai établi un lien profond avec les femmes dont je m'occupe.

SHANNON
CHISKAMISH

*Stagiaire, Programme
de formation des
sages-femmes crie*



priorité. Un groupe de travail interdirection a cartographié les services actuels, élaboré un vocabulaire commun sur le handicap et les besoins particuliers, et exploré l'élargissement des services pour les personnes et les familles vulnérables. Cette collaboration vise à améliorer l'accessibilité des services de répit en fonction des besoins de la communauté. L'équipe du PPH-SP avance avec une vision de croissance collaborative, reconnaissant l'impact étendu du handicap dans Eeyou Istchee. Elle valorise la création de liens solides, la fiabilité et l'apprentissage partagé et s'engage à communiquer ouvertement et à coopérer avec tous les partenaires.

Le principe de Jordan

Les Services aux Autochtones Canada ont procédé à la révision des procédures relatives au principe de Jordan au cours de la dernière année. L'équipe de soutien d'Eeyou Istchee a informé de manière proactive les membres de la communauté des mises à jour par le biais de bulletins et de séances d'information, tout en aidant les familles à s'orienter dans les changements et à obtenir le soutien nécessaire pour répondre aux besoins de leurs enfants.

Indicateurs de performance

437

Demandes approuvées

647

Services et produits approuvés

4 453 155,09 \$

Fonds totaux

Mânûhîkû

L'équipe Mânûhîkû (santé mentale) s'est concentrée sur le renforcement des capacités psychosociales et du soutien dans

la communauté. En janvier, 21 diplômés et sept accompagnateurs ont suivi la formation approfondie en recentrage orienté vers les traumatismes complexes, intégrant les perspectives crie et les approches traditionnelles en territoire. Notre collaboration avec WESC se poursuit, avec l'offre de ressources en santé mentale pour les urgences psychosociales et soutien des communautés dans l'élaboration de plans d'intervention locaux, dont deux formations régionales prévues pour l'été 2025.

D'autres initiatives de formation telles que : les premiers soins psychologiques (20 participants en novembre 2024) et la certification Traumatismes psychologiques, processus de deuil et exposition indirecte aux traumatismes (25 participants en février 2025) ont été offertes. L'équipe régionale d'intervenants en soins de santé a activement soutenu les clients lors d'événements spéciaux. Le groupe de travail Femmes et filles autochtones disparues et assassinées a progressé vers l'organisation d'un grand rassemblement. Le comité responsable des consultations avec les survivants des pensionnats autochtones (SPA) a poursuivi ses travaux. Le rassemblement sur les SPA a eu lieu à Chisasibi en août 2024. Des personnes ayant suivi la formation ASIST ont activement animé des ateliers dans la région et à Montréal. Deux formateurs ont obtenu une certification dans le cadre du programme Safe Talk/ Conversations sécuritaires.

L'équipe Mânûhîkû collabore avec la Direction de la santé publique dans le cadre du projet Uskâu ihtûwin (Aire ouverte basée sur de nouvelles façons de faire) à Waswanipi, offrant régulièrement des conseils aux jeunes et aux adultes. Camille Bouchard, professionnelle en art-thérapie, fait également participer les jeunes de Waswanipi à un projet de peinture murale communautaire.

Programmes spécialisés déployés

- Intervention thérapeutique en cas de crise (ITC) : nos formateurs internes certifiés ITC enseignent les moyens de prévenir et de désamorcer les crises potentielles en renforçant la capacité du personnel à gérer les comportements agressifs, à éviter les blessures et à utiliser les crises comme des moments propices à l'apprentissage. L'ITC est une approche qui permet de créer un environnement sensible aux traumatismes, où les enfants et le personnel sont et se sentent en sécurité, et où l'ensemble du personnel comprend les conséquences des traumatismes et de l'adversité.
- Certification en réanimation cardiopulmonaire (RCP) : deux formateurs internes ont été certifiés en vue d'offrir la formation en RCP au personnel.
- Formation sur le remplacement de l'agressivité (ART, Aggression Replacement Training) : une intervention psychoéducative multimodale conçue pour modifier le comportement des adolescents chroniquement agressifs. Le programme comprend trois interventions spécifiques : l'acquisition de compétences, le contrôle de la colère et le raisonnement moral.

Améliorations des installations

Le foyer de groupe Wésapou à Chisasibi a fait l'objet d'importantes rénovations afin d'améliorer la sécurité et le confort. Des travaux de réparation et d'entretien sont en cours à Mistissini au centre d'accueil et au foyer de groupe Upâchikush afin de transformer les lieux de vie en espaces chaleureux et accueillants.

Partenariats et collaboration

La DCRA est reconnaissante à l'endroit de ses partenaires communautaires dévoués et bienveillants. Des efforts sont en cours pour renforcer le partenariat et la collaboration avec

les équipes de la Direction de la protection de la jeunesse. Des comités cliniques ont été créés avec des CCM et la Commission scolaire crie pour répondre aux besoins des jeunes.

Mânûhîkû/Uschinîchisû a proposé des ateliers d'écoute active aux éducateurs afin de bonifier leurs compétences en matière de communication, d'encourager le respect et de créer un environnement empathique. L'équipe du principe de Jordan a soutenu l'accès aux fonds pour les services essentiels de l'équipe d'intervention.

Relations publiques et sensibilisation

La DCRA a lancé des initiatives visant à souligner les contributions positives de l'équipe et les possibilités offertes aux jeunes afin de remédier aux perceptions erronées du public à l'égard des centres de réadaptation pour adolescents et des jeunes qui y sont pris en charge. En collaboration avec la Direction des communications, nous travaillons à solidifier nos réseaux de soutien et à réduire la stigmatisation.

Programme d'activités milieu naturel

Le programme d'activités en milieu naturel constitue un programme holistique traditionnel en territoire incluant des camps pour les communautés de l'intérieur et de la côte. Il enseigne les compétences culturelles et traditionnelles des cris sous la supervision des intervenants de l'équipe et d'aînés cris. Parmi les activités proposées, citons les voyages de bien-être, la brigade de canots et des ateliers de fabrication de raquettes, de perlage, de couture, de fumage de poisson, etc.

La DCRA a su s'adapter et persévérer face à des défis cette année. Ce fut une période d'aurevoirs empreints de sincérité pour certains, et de nouveaux projets pour d'autres. Nous sommes reconnaissants à l'endroit de notre personnel dévoué et nous nous réjouissons de ce que nous pourrions accomplir au cours de l'année à venir!



ᐱᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

ᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

*awâshish sikîschâhyitimuwin
a ihtûtâkiniwiyich*

PROTECTION DE LA JEUNESSE



Taria Matoush
DIRECTRICE
INTÉRIMAIRE

L'année écoulée a été marquée par la croissance, l'apprentissage et l'approfondissement de l'engagement envers la mission de la Protection de la jeunesse, qui est d'assurer la sécurité, le bien-être et l'intégrité culturelle de la jeunesse crie qui a besoin de protection. En tant qu'entité d'un organisme public, la Protection de la jeunesse (PJ) est investie d'une énorme responsabilité qui va au-delà de l'intervention individuelle - elle concerne la santé de nos familles, de nos communautés et de notre avenir commun en tant que nation.

En 2024-2025, la PJ a restructuré ses services en répartissant les responsabilités au sein de certaines communautés. Des équipes de protection spécialisées se concentrent désormais sur l'évaluation et l'orientation des signalements retenus, tandis que des équipes de soutien distinctes travaillent avec les familles pour leur fournir une assistance, prévenir les récidives et traiter les problèmes sous-jacents qui ont conduit à l'intervention des services de protection de la jeunesse. Ces changements ont donné lieu à une collaboration accrue avec les écoles locales et les équipes de soins de santé, tout en continuant de fournir un soutien qui est non seulement efficace, mais aussi ancré dans les valeurs crie. La PJ a également dû faire face à des défis : pénurie de personnel, manque de ressources et complexité croissante des questions socio-économiques dans un paysage social en évolution rapide au sein de nos communautés.

La PJ est très reconnaissante envers les membres dévoués de son équipe dans les neuf communautés crie. Ils ont à cœur de protéger les enfants et les jeunes dont la sécurité et le développement sont compromis. Leur engagement, leur résilience et leur compassion

sont à la base de tout ce que fait la PJ. Nous remercions les jeunes et les familles que soutient la PJ de leur confiance. Votre force, votre résilience et votre volonté d'élever des enfants forts et en bonne santé nous encouragent chaque jour dans notre travail.

Pour 2025-2026, la PJ vise à accroître les réponses axées sur les besoins de la communauté, à renforcer la sécurisation culturelle dans tous ses services et à poursuivre ses efforts en vue d'une approche plus intégrée, centrée sur les jeunes et les familles. La PJ a établi un partenariat avec Nishîyû dans le cadre de « Peyakutenû Nishtam » (rencontres de concertation familiale) et utilisera ce service pour réduire les placements et donner aux familles les moyens de déterminer leurs plans de protection. La PJ a également établi un partenariat avec le Département de la justice du Gouvernement de la Nation crie pour faciliter la transition des jeunes vers l'autonomie après leur placement. Cette initiative est actuellement au stade de la planification et vise, à terme, d'amener les jeunes à réussir alors qu'ils avancent dans la vie.

Enfin, bien que la PJ apprécie sincèrement de travailler avec les familles dans les communautés, l'équipe est consciente que les interventions dans le domaine de la protection de la jeunesse peuvent être très intrusives. Celles-ci ne doivent pas avoir lieu qu'en dernier recours, lorsque les familles et leurs communautés ont épuisé toutes les ressources à leur disposition pour assurer la sécurité et le développement de l'enfant ou des enfants. La Nation crie est une nation bénie, riche en ressources, qui ne devrait pas compter un nombre aussi élevé d'enfants et de jeunes pris en charge aujourd'hui.



SIGNALEMENTS DE LA PJ RETENUS PAR ARTICLE SPÉCIFIQUE

		0-5	6-12	13-15	16-17	Total	
38 a)	Responsabilités parentales non assumées par une autre personne	6	5	1	0	12	1,89 %
38 b)1 i	Négligence sur le plan physique	3	3	0	2	8	1,26 %
38 b)1 ii	Négligence sur le plan de la santé	22	9	3	0	34	5,35 %
38 b)1 iii	Négligence en matière d'éducation	10	11	7	3	31	4,87 %
38 b)2	Risque sérieux de négligence	95	80	23	23	221	34,74 %
38 c)	Maltraitance psychologique	21	16	6	4	47	7,39 %
38 c) 1	Exposition à la violence domestique	25	22	2	1	50	7,86 %
38 d) 1	Abus sexuel	2	12	10	10	34	5,35 %
38 d) 2	Risque sérieux de subir des gestes à caractère sexuel	10	13	2	1	26	4,09 %
38 e) 1	Abus physique	7	22	11	9	49	7,70 %
38 e) 2	Risque sérieux de subir des sévices corporels	6	9	3	3	21	3,30 %
38 f)	Troubles graves du comportement	0	9	48	45	102	16,04 %
38.1 c)	Manquement aux obligations à l'égard de l'enfant placé	0	0	0	1	1	0,16 %
TOTAL		207	21	116	102	636	

ORIGINE DES RAPPORTS TRAITÉS

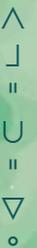
	Total	%
Communauté	150	12,27 %
Employé de différentes organisations	305	24,94 %
Environnement familial	401	32,79 %
Environnement policier	319	26,08 %
Environnement scolaire	48	3,92 %
TOTAL	1223	100 %

Évaluations
complétées en
2024-2025

483

Orientations
complétées en
2024-2025

135



ᓇᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ
 ᓄᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ
 ᓄᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ ᓄᑦᑩᑦ

*nanâhkû wîchihîwewinh e
 ushihtâkanûhkwâu kaye che ishi
 wîchihîkutwâu awenichî*

DÉVELOPPEMENT ET SOUTIEN DES PROGRAMMES

En 2024-2025, l'équipe de la Direction du développement et soutien des programmes (DDSP) a poursuivi sa collaboration avec ses partenaires internes et externes, ainsi qu'avec les réseaux communautaires. Les efforts étaient guidés par les besoins de la population, tout en respectant la culture et les traditions criées. Les principales contributions ont été le déploiement de l'hôpital mobile lors des Jeux d'été d'Eeyou Istchee 2024, l'amélioration des protocoles d'évacuation d'urgence et de réponse médicale, et le soutien aux procédures d'urgence dans les installations (protocoles de codes de couleurs). L'équipe a joué un rôle clé dans le développement continu du modèle de soins intégrés Miyupimâtisiun (MIC-M), y compris les mises à jour du panier de services et des rôles et responsabilités.

L'équipe a également soutenu les services des sages-femmes, en particulier la maison de naissance de Waskaganish et le programme de formation de sages-femmes (Eeyou Istchee Pimâtisiwin Chiskutimâchawin). Des améliorations ont été apportées aux maisons d'hébergement Robin's Nest/Pîpîchâu Uchishtûn, et l'équipe a contribué à la planification de nouveaux services pour les maisons des aînés et les soins à domicile.

Parmi les autres points forts, citons l'expansion de Kapatâkan (projet pilote de services communautaires de rétablissement du bien-être des personnes ayant une dépendance) à Waskaganish et à Nemaska, en utilisant l'approche à double perspective (Two-Eyed-Seeing) et l'approche de réduction des méfaits,



Anne Foro
 DIRECTRICE

ainsi que la collaboration sur les outils de prise en charge des maladies chroniques et l'élaboration d'outils visant à recueillir des données en appui à l'évaluation des services.

En 2025-2026, l'équipe continuera à renforcer ses services, en mettant de plus en plus l'accent sur l'évaluation et le soutien aux demandes des partenaires.

Services d'urgence préhospitaliers et mesures d'urgence

Les Services d'urgence préhospitaliers et mesures d'urgence comprennent les services et la gestion des urgences. Les services d'urgence réunissent nos premiers répondants sur le terrain, travaillant dans le but de sauver des vies et répondre aux crises au moment où elles surviennent. La gestion des urgences est le niveau stratégique qui regroupe la coordination, la planification, l'atténuation des risques et le rétablissement.

Les réalisations notables en 2024-2025 concernent la trousse de premiers soins en territoire, l'hôpital mobile, le déploiement de 25 défibrillateurs AED-Zoll avec les patrouilleurs du Service de police Eeyou-Eenou, les codes de couleurs et les fonctions d'enquête.

Trousse de premiers soins en territoire

La trousse de premiers soins en territoire

permet à des usagers formés de répondre à des urgences dans les régions éloignées. On en compte actuellement 192 déployées sur de nombreux terrains de trappe dans l'ensemble d'Eeyou Istchee.

Nous avons uni nos forces à celles de ResusMind, de l'Agence spatiale canadienne, de la Croix-Rouge canadienne et de l'Association des trappeurs cris pour améliorer la trousse de premiers soins en territoire avec A.D.A.M.S. (Soutien médical avancé pour astronautes), combinant connaissances traditionnelles et technologies innovantes. A.D.A.M.S. propose une série de protocoles médicaux, de procédures et d'outils d'aide à la décision. Une simulation récente à Whapmagoostui, utilisant l'application, a prouvé son efficacité dans les scénarios d'urgence sur le terrain.

La collaboration se poursuit avec Guy Poulin, conseiller en premiers soins en région éloignée, pour former les usagers de la trousse de premiers soins dans Eeyou Istchee.

Hôpital mobile

L'hôpital mobile poursuit son développement autour des quatre piliers identifiés pour répondre aux urgences, élaborer des politiques et des procédures et assurer la durabilité de l'initiative à mesure qu'elle continue son expansion :

- opérations et coordination;
- santé clinique et publique;
- logistique, entreposage, transport et maintenance;
- préparation et formation de la main-d'œuvre.

En 2024, une simulation partielle a eu lieu à Waskaganish, avec des stagiaires de Waswanipi, et un premier déploiement à grande échelle a eu lieu pendant les Jeux d'été d'Eeyou Istchee pour fournir des soins aux athlètes et préserver l'offre de services du CCM local.

Les opérations se sont déroulées sur une période de six jours. Des services de santé essentiels ont

Dr Kavi Gosal soigne un client de l'hôpital mobile (simulation).





L'équipe de développement et soutien des programmes

été prodigués à 91 clients inscrits, sans compter les multiples consultations médicales. Bien que ce déploiement ait été considéré comme un succès, certains défis ont été relevés, notamment le processus incomplet de circulation des patients et la nécessité d'améliorer le processus d'inscription. Enfin, l'équipe logistique a assisté à une séance de formation à Mississauga et Kellyann Meloche a été embauchée à titre de coordinatrice pour apporter une nouvelle expertise au projet.

Déploiement de 25 défibrillateurs AED-Zoll avec les patrouilleurs du Service de police Eeyou-Eenou

Un officier de police a suivi la formation en vue de devenir formateur en utilisation des défibrillateurs auprès de ses pairs du Service de police Eeyou-Eenou. À ce jour, 100 policiers ont été certifiés.

Premiers répondants - Services ambulanciers

COMMUNAUTÉ	Premiers répondants certifiés	Appels C 1	Appels C 2-3
Oujé-Bougoumou	20	98	109
Waswanipi	4	212	223
Eastmain	12	102	72
Waskaganish	21	544	332
Nemaska	17	184	93
Wemindji	28	301	26
Mistissini	28	1445	470
Chisasibi	20	831	13
Whapmagoostui	18	74	25
Total	168	3791	1363
GRAND TOTAL	-	5154	

*C1 représente les terres de catégorie 1 à partir du domicile jusqu'au CCM pour les urgences médicales. C 2-3 représente les terres de catégorie 2-3 hors réserve, du CCM jusqu'à un avion d'évacuation médicale ou jusqu'à l'hôpital de Chibougamau.

Codes de couleurs

Cette initiative est en cours avec les CCM, les Centre de jour multi-service de toutes les communautés et les deux refuges Robin's Nest. Le plan de préparation aux situations d'urgence d'Espresso, qui comprend des lignes directrices pour les clients avec accompagnateurs, la disponibilité des chambres, les listes de clients, les codes d'hébergement, etc., doit être complété d'ici l'été 2025. Le groupe de travail sur le code blanc (patient violent ou agressif) est en train d'élaborer des politiques qui seront présentées au conseil d'administration pour approbation.

Fonctions d'enquête en matière de renseignement

- Élaborer des rapports de cas afin de transmettre aux communautés des informations contextuelles liées à des incidents confidentiels, dans une optique de sensibilisation et de vigilance.
- Prévenir et dissuader les activités illégales potentielles, les incidents et les attaques contre le personnel.
- Mettre en évidence et créer une chaîne de conservation des preuves à préserver et à examiner.

Service des sages-femmes

Le service des sages-femmes a poursuivi son développement. Au cours de la dernière année, 90 % des grossesses dans la région de Chisasibi ont été suivies par des sages-femmes, avec plus de 120 références et 37 accouchements à Chisasibi. Une étape importante dans la consolidation de la région de Chisasibi a été la finalisation des corridors d'accès aux soins de sage-femme pour les femmes de Wemindji et de Whapmagoostui, y compris la possibilité d'accoucher à Chisasibi.

Les services de sage-femme pour les soins prénataux et postnataux ont été lancés à Waskaganish, avec un groupe consultatif local aidant à guider leur mise en œuvre. Depuis l'automne 2024, 70 % des grossesses à Waskaganish sont suivies par des sages-femmes. Les services offerts dans cette communauté seront encore améliorés avec la nouvelle maison de naissance dont la construction devrait être terminée à l'automne 2025. Le personnel infirmier de Nemaska et d'Eastmain peut consulter l'équipe des sages-femmes de Waskaganish pour les cas obstétriques par l'intermédiaire du personnel infirmier régional de garde.

L'équipe des sages-femmes collabore étroitement avec les professionnels et les directions du CCSSSBJ pour assurer des soins optimaux aux porteuses de vie périnatale d'Eeyou Istchee. Cette approche collaborative implique des partenariats solides avec les professionnels de soins de santé, les administrateurs et le personnel de soutien dans différentes disciplines. Cette collaboration prend diverses formes, notamment des initiatives de formation interprofessionnelle, un soutien aux pratiques d'accouchement traditionnelles, des réunions de collaboration et la présence d'une sage-femme de garde à Chisasibi et à Waskaganish.

L'équipe des sages-femmes de Chisasibi a organisé 28 exercices d'urgence à différents endroits (naissance à domicile, hôpital, maison de naissance), auxquelles ont participé le personnel infirmier, des médecins et des résidents. Ce niveau de participation marque une augmentation de 50 % par rapport à l'année dernière. À Waskaganish, l'équipe a organisé 10 séances de simulation d'urgence au CCM avec le personnel infirmier, des médecins et des résidents. Plus de 25 médecins et membres du personnel infirmier de Waskaganish ont participé au programme de réanimation néonatale des sages-femmes (certificat avancé) ainsi qu'au programme de formation sur les compétences en situation d'urgence/Emergency Skills Workshop Connect, qui soutient la collaboration interprofessionnelle et l'échange de connaissances entre les sages-femmes et d'autres professionnels de la santé, comme le personnel infirmier et les médecins, en particulier dans les communautés nordiques, rurales et éloignées. L'équipe des sages-femmes continue

de renforcer ses relations avec les professionnels de la santé de Val-d'Or et de Montréal.

Les sages-femmes de Chisasibi et de Waskaganish ont également participé à des réunions périodiques avec d'autres professionnels de la santé pour assurer la bonne gestion et le soutien des cas et le développement des services périnataux dans le cadre du MIC-M.

Eeyou Istchee Pimâtisîwin Chiskutimâchawin

Le 26 juillet, le programme Eeyou Istchee Pimâtisîwin Chiskutimâchawin (EIPC), ou programme de formation des sages-femmes crie, a été officiellement lancé. Ce programme, fruit de décennies d'efforts de la part des membres de la communauté, combine les savoirs traditionnels et la pratique moderne sage-femme avec un apprentissage traditionnel en territoire. Il permet d'apprendre à son rythme et d'obtenir une licence de l'Ordre des sages-femmes du Québec après l'obtention du diplôme. Sous la direction de la responsable de la formation culturelle du programme EIPC, et en collaboration avec les membres de la communauté et les aînés, quatre chiskutimwâkanch (stagiaires) ont participé en juillet à un stage intensif traditionnel en territoire en vue de recevoir les enseignements Iiyimîchiwâhp. D'une durée de cinq jours, ce stage s'est déroulé sur l'île de de Fort George. Les chiskutimwâkanch ont commencé à participer à des cliniques à Chisasibi en août. En janvier, le programme EIPC est passé à cinq chiskutimwâkanch, cette dernière travaillant à Waskaganish, où elle participera au développement du service des sages-femmes dans cette communauté.

Chaque communauté accueillant le programme dispose d'un responsable de la formation culturelle chargé de faire le lien entre le programme et les aînés et de soutenir l'aspect culturel du programme d'études. Depuis le lancement du programme, une vingtaine de naissances ont eu lieu en présence d'une chiskutimwâkanch crie qui apprennent le processus tout en soutenant les familles.

4



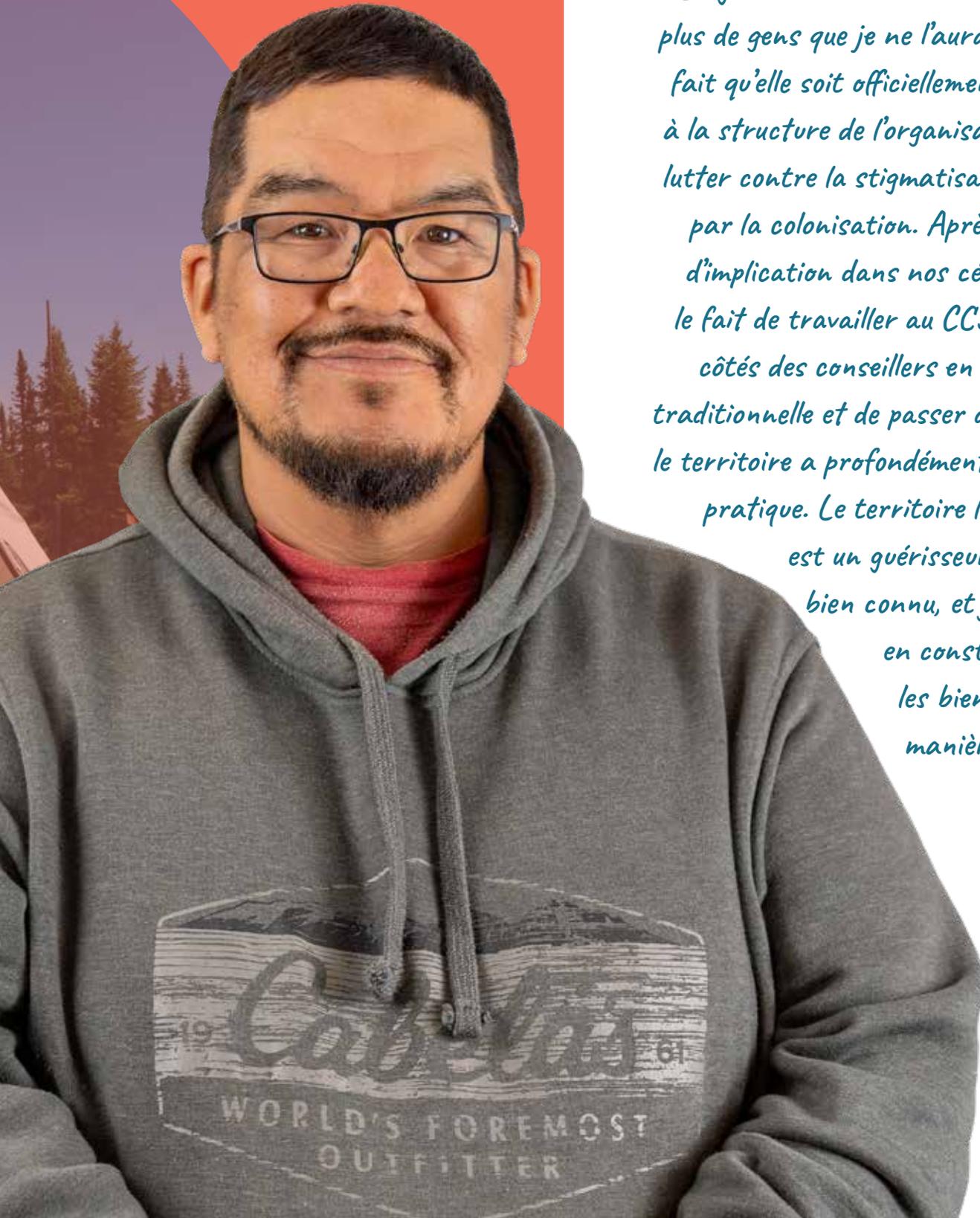
ᓄᓂᓯ ᑦᓇᓇᓗᓴᓂᐅᓄᓄ
NISHÎYÛ MIYUPIMÂTISÎUN

Programmes axés sur la terre

La guérison traditionnelle intéresse plus de gens que je ne l'aurais cru, et le fait qu'elle soit officiellement intégrée à la structure de l'organisation aide à lutter contre la stigmatisation induite par la colonisation. Après 20 ans d'implication dans nos cérémonies, le fait de travailler au CCSSSB] aux côtés des conseillers en guérison traditionnelle et de passer du temps sur le territoire a profondément enrichi ma pratique. Le territoire lui-même est un guérisseur, cela est bien connu, et j'ai pu en constater les bienfaits de manière directe.

FRANKIE DICK

Agent de
planification,
programmation
et recherche





Dans un esprit de solidarité sociale, NM a soutenu et porté diverses initiatives contribuant au mieux-être communautaire par le biais de l'enseignement, la formation et les liens culturels. Parmi les faits saillants de l'année, citons les travaux du comité Miyupimâtišiu; Peyakûtenû Nishtam; le développement de la main-d'œuvre; les services offerts; ainsi que plusieurs rassemblements significatifs tenus sur l'ensemble du territoire.

Peyakûtenû Nishtam

Autrefois connu sous le nom de Rencontre de concertation familiale, ce programme a été rebaptisé Peyakûtenû Nishtam par les aînés, ce qui signifie « La famille d'abord ». Il s'agit d'un programme de soutien volontaire pour les familles suivies par la Protection de la jeunesse, et qui offre un espace collaboratif pour élaborer des plans Miyupimâtišiu.

L'expérience acquise lors d'un projet pilote, en février 2024, guide à présent l'élaboration du document de référence du programme. Le lancement officiel a eu lieu le 10 mars 2025 à Mistissini, réunissant bon nombre d'invités, des employés et membres de la communauté dans le cadre d'une célébration mémorable. Notre collaboration avec la Protection de la jeunesse ne cesse de grandir.

Renforcement de la main-d'œuvre

NM soutient une approche de soins adaptés aux traumatismes et fondée sur le savoir culturel. Cette année, 14 employés ainsi que 10 conseillers en guérison traditionnelle (CGT) ou gardiens du savoir Eeyou/Eenou (GSE) ont obtenu leur certification en thérapie autochtone axée sur la focalisation (Focusing) et les traumatismes. Parmi eux, cinq ont également obtenu la certification « former les formateurs ».

En partenariat avec l'Institut canadien pour la résolution des conflits, cinq employés et cinq CGT/GSE ont obtenu leur certification en résolution informelle des conflits. Une trentaine d'employés ont également complété le certificat de six semaines sur la Compétence culturelle autochtone et approche tenant compte des traumatismes offerte par l'Université York. Le programme Reiki, qui favorise l'équilibre des forces spirituelles et la guérison, a été introduit cette année auprès de six employés et quatre CGT/GSE qui ont obtenu leur certification - Niveau 1. Cinq employés et trois CGT/GSE ont également complété le Niveau 2.

Plusieurs membres de l'équipe se sont également joints au programme Transformer les blessures en guérison/Beauty for Ashes de la Fondation Southcentral (Alaska), qui aborde les traumatismes intergénérationnels. NM évalue la possibilité d'intégrer ce programme au sein de l'organisation.

Services

Le 15 avril 2024, nous avons eu l'honneur de procéder à la signature officielle d'ententes avec neuf conseillers en guérison traditionnelle et gardiens du savoir Eeyou/Eenou, en appui aux projets locaux et régionaux. Ils collaboreront à différents services tels que la traduction, la formation à la sécurisation culturelle et la participation à Nishîyû Mîniwâchihîkusiwin.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	Projects LOCAUX	Projects RÉGIONAUX
Conseiller en guérison traditionnelle	9	112
Gardiens du savoir Eeyou/Eenou	13	143
Nombre total d'heures	252	8677

Services de traduction

Les principales demandes de traduction dans la langue crie provenaient des équipes de la Commission de la protection de la jeunesse crie, de l'hôpital mobile, de la Croix-Rouge canadienne, du groupe de travail sur la terminologie crie et de diverses directions du CCSSSBJ. Le travail de traduction dans le dialecte des communautés situées au cœur du territoire, assurées par Louise Iserhoff-Blacksmith, est grandement apprécié. Les traductions dans le dialecte des communautés situées sur la côte continuent d'être gérées à l'interne jusqu'à ce que le poste soit pourvu.

Sécurisation culturelle

Conformément au plan régional stratégique, NM soutient le CCSSSBJ en offrant la formation sur la sécurisation culturelle afin de soutenir le personnel et les partenaires de l'organisation dans leur engagement respectueux envers la culture et les communautés cries.

FORMATION SUR LA SÉCURISATION CULTURELLE

Participants

Introduction à la formation sur la sécurisation culturelle de base
4 heures (en personne) 218

Introduction à la formation sur la sécurisation culturelle de base
4 heures (en ligne) 411

Nombre total de participants 629

Non seulement avons-nous conservé nos partenariats existants, mais nous avons également eu l'occasion d'en développer de nouveaux.

Collaborations avec les partenaires

- Services du CCSSSBJ (Santé publique, CMPD, DSPQA, CMC de Chisasibi, physiothérapeutes, WESC)
- Partenaires provinciaux (Groupe de travail sur la sécurisation culturelle chez les Autochtones du CUSM, Communauté de pratique en sécurisation culturelle, Ordre des hygiénistes dentaires du Québec, Centre universitaire de santé McGill, Laboratoire de psychiatrie computationnelle et de transfert des connaissances de McGill, Centre de recherche Douglas)

Faits saillants

En février 2025, à l'occasion du rassemblement du Comité régional Miyupimâtsiûn 2025, les des participants se sont réunis à Québec dans le cadre du Mamu-Miyupimâtsidâu afin de poursuivre les travaux entourant l'entente de partenariat signée en 2023 avec les comités communautaires Miyupimâtsiûn. Ces comités ont pour mandat d'identifier les priorités locales en matière de santé et de services sociaux et de proposer des solutions adaptées aux réalités communautaires. Ce rassemblement a permis de consolider la planification régionale et de renforcer la collaboration entre le CCSSSBJ, le Gouvernement de la Nation Crie et la Commission scolaire crie.



Signature de l'entente avec les conseillers en guérison traditionnelle et les gardiens du savoir Eeyou/Eenou, Val d'Or, le 15 avril 2024.

Nombre d'activités et de participants dans nos chartes de projets locales et régionales (2024-2025)

NISHÎÛ MÎNIWÂCHIHÎKUSÎWIN	# d'activités	# de participants
Traditionnel en territoire	12	151
Guérison traditionnelle	20	398
Médecine traditionnelle	21	92
Collecte de connaissances traditionnelles*	22	497
Wâpimauwin/ Utinauwin	11	56
Axées sur la communauté*	14	164
TOTAL	100	1358

* Hausse des participants en raison de la participation plus grande de gardiens du savoir traditionnels et d'activités communautaires.



Rassemblements régionaux

Le rassemblement Sundance pour la guérison/ Sundance Healing Gathering, tenu du 25-28 juillet 2024, a permis la tenue de plusieurs cérémonies sacrées propres à cette tradition. Les pavillons de Waswanipi River et Red Eagle, ont été réunis et 250 participants ont partagé des moments précieux dans un esprit de guérison, de respect culturel et de célébration communautaire. Les semaines de guérison à Richmond Gulf, tenues du 3 au 16 juillet et du 3 au 13 septembre 2024, ont accueilli chacune 16 participants à l'occasion d'activités de quête de vision. Le programme incluait des cérémonies de sudation, des jeûnes, des cérémonies de nom spirituel ainsi que des enseignements traditionnels.

Dix-huit participants se sont réunis à KAW, à l'est de Whapmagoostui, pour la Semaine de guérison traditionnelle en territoire entre le 8 et le 15 octobre 2024. L'événement comprenait des cérémonies de sudation, des repas ancestraux, des séances thérapeutiques et des rituels traditionnels tels que la tente tremblante/ Shaking tent.

Lors du Rassemblement des jeunes et des gardiens du savoir (11-14 novembre 2024) à la pourvoirie Mirage, 32 jeunes et 11 CGT/GSE ont participé à des cérémonies du feu sacré, à des cercles de deuil, à la fabrication de tambours, à la confection de jupes à rubans, à des enseignements sur la médecine et à des repas festifs en soirée.

Du 11 au 13 février 2025, 22 hommes ont participé au Rassemblement des hommes, explorant leur rôle au sein de la communauté à travers des cérémonies de sudation, des enseignements et des activités de guérison. Du 24 au 28 mars 2025, 23 participantes ont pris part au Rassemblement des femmes, qui proposait des cercles de guérison, des cérémonies traditionnelles et des activités axées sur le mieux-être. Chaque événement a offert des expériences de guérison profondes et porteuses de sens. Les participants ont reçu leur nom spirituel, partagé des récits et renoué avec les pratiques traditionnelles. Le fait de se retrouver sur le territoire, dans une pourvoirie située au cœur d'Eeyou Istchee, a favorisé un sentiment de paix et d'appartenance. Des liens d'amitié se sont tissés, des histoires et des émotions ont été partagées, et les éclats de rire ont résonné au loin.

5



ΓΕΛΙΝΡΙΑ

MIYUPIMÂTISÎUN

Programmation du centre de jour multi-service

C'est un privilège de faire le lien entre les gardiens du savoir, de préserver notre culture et notre langue tout en travaillant aux côtés de professionnels qui m'apportent de nouvelles perspectives et un développement de mes compétences cliniques. C'est avec le sourire aux lèvres, conscientes d'avoir eu un impact, que je vis mes journées de travail. Ce qui me motive profondément, c'est de tisser des liens entre les deux mondes dans lesquels je navigue.

CYNTHIA
WAPACHEE

Monitrice en
éducation





Christina Biron
DIRECTRICE GÉNÉRALE
ADJOINTE

Le fondement d'un système de soins de santé prospère repose sur des services accessibles et de qualité. Alors que nous nous réapproprions notre destinée, nous accentuons l'importance d'offrir des soins de première ligne intégrés et centrés sur la famille, qui répondent à divers besoins de santé et sociaux. En encourageant la collaboration entre les équipes multidisciplinaires et en alignant les services sur les priorités de l'organisation, nous aspirons à une approche des soins de santé qui est à la fois équitable et holistique.

C'est pourquoi, cette année, nous avons préparé le terrain pour déployer à plus grande échelle le projet pilote de notre nouveau modèle de soins. Nous avons créé 28 équipes de soins sur l'ensemble du territoire et avons mieux défini nos services élargis. Notre engagement à restaurer notre santé inclut l'amélioration du bien-être par des mesures d'assurance qualité culturellement sécuritaires. En intégrant des pratiques fondées sur des données probantes et la rétroaction continue, nous garantissons des résultats de soins optimisés tout en favorisant la

responsabilisation et l'amélioration.

Cette approche transformatrice nous permet de réécrire notre histoire, traçant une nouvelle trajectoire pour les services de soins de première ligne intégrés. Elle permet d'agir, encourage la réflexion, place la santé au cœur du progrès et inspire le courage de créer un nouveau récit porteur de changements significatifs. Ensemble, nous pouvons créer un avenir où les soins de qualité sont accessibles à tous et où le chemin vers le bien-être est clairement défini.

La Direction Miyupimâtsiûn reste fidèle à son engagement d'élargir l'accès aux soins, d'améliorer la coordination clinique et d'encourager la collaboration multidisciplinaire. Grâce au dévouement de nos équipes soignantes et à la confiance des membres de la communauté que nous servons, nous sommes prêts à entamer une nouvelle année de croissance et d'innovation.

Je vous invite à consulter les rapports détaillés de nos directions des services professionnels et de l'assurance qualité, de l'hôpital régional et des centres communautaires Miyupimâtsiûn. C'est avec une immense fierté que je peux affirmer que les efforts inlassables de nos équipes régionales et locales brillent véritablement dans chacune de leurs initiatives.



ᑭᑭᑦᑭᑦᑭᑦ

mitunâyihchikin

DSPAQ – SERVICES PSYCHOSOCIAUX

Guidé par son engagement envers l'amélioration continue et conformément au nouveau modèle de soins intégré (MIC-M), le plan d'action de la Direction des services professionnels et de l'assurance qualité (DSPAQ)-Services psychosociaux s'est concentré sur la mission régionale, soit soutenir la prestation de services psychosociaux de qualité et culturellement sécuritaires dans l'ensemble d'Eeyou Istchee.

Renforcer les bases grâce aux quatre directions

Accroître notre portée en communauté
Développement des compétences

Relation avec soi-même
Conscience de soi



Relation avec la communauté
Bâtir des relations

Enracinement dans la communauté
Vision commune

L'équipe a activement favorisé le renforcement de ses liens avec les Centres communautaires Miyupimâtisiun (CCM) locaux, les partenaires internes et les entités Eeyou-Eenou. En créant des espaces plus collaboratifs, elle aspire à améliorer l'accès aux services psychosociaux qui répondent aux besoins de la communauté. Un dialogue continu et respectueux a été mis de l'avant afin d'affirmer l'engagement envers le soutien psychosocial dirigé par la communauté.

Grâce à une étroite collaboration, incluant des consultations auprès du personnel et des recherches fondées sur des approches



Émilie Desnoyers

DIRECTRICE
INTÉRIMAIRE

Nancy Shecapio
Blacksmith

DIRECTRICE INTÉRIMAIRE
DE LA PROXIMITÉ
RÉGIONALE

décolonisatrices des soins psychosociaux, l'équipe s'efforce à harmoniser les normes de qualité et la prestation de services avec les valeurs crie et les priorités organisationnelles. Ce processus de cocréation a permis d'établir une vision commune qui orientera le cadre révisé des services psychosociaux.

Consciente que la qualité des soins est intimement liée au bien-être du personnel, l'équipe intègre la conscience de soi et la réflexion comme éléments clés de la pratique professionnelle. Des outils de supervision réflexive ont été mis en place et une formation sur les soins fondée sur la guérison des traumatismes a été introduite pour soutenir l'équipe.

La Direction a également investi dans le développement des compétences de son personnel par le biais de partenariats avec des établissements d'enseignement, les équipes de gestion locales et les responsables d'équipes psychosociales dans le but de favoriser une main-d'œuvre compétente et stable. En parallèle, elle a bonifié les processus d'accueil, tout en veillant à ce que la rencontre annuelle d'équipe continue de répondre aux besoins des intervenants de première ligne.

DEMANDE DE SOUTIEN PAR UN PROFESSIONNEL

RAISONS DES APPELS	Nombre D'APPELS
Personnel infirmier/Infirmière de garde	314
Travailleur psychosocial	95
Équipe psychosociale locale sur appel	168
Médecin	26
Police	194
Autre (coordinateur/trice, sage-femme, etc.)	0
TOTAL	797

Faits saillants en 2024-2025

- La cinquième édition de la rencontre annuelle de l'équipe psychosociale, dont le thème était Mettre en valeur notre lumière/Harnessing our Light, a réuni environ 150 travailleurs psychosociaux de première ligne dans le but de cultiver leurs liens et participer à des formations.
- En partenariat avec la Commission scolaire crie (CSC) et l'École de travail social de l'Université McGill, la première cohorte du programme de baccalauréat en travail social sera lancée à l'automne 2025. Cette initiative soutiendra le développement professionnel du personnel psychosocial au sein des communautés.
- Un nouveau processus clinique, accompagné d'outils adaptés, a été codéveloppé en intégrant les perspectives de Nishiyû et conformément avec le cadre de référence du MIC-M, afin de consolider une approche de soins cliniques en harmonie avec la culture.
- La trajectoire de services de la ligne d'assistance Wichihwâuwin a été déployée avec succès dans la plupart des communautés, élargissant l'accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à un soutien culturellement sécuritaire par une main-d'œuvre formée à l'intervention en cas de crise.
- L'équipe a créé une base de données comptant plus de 150 aidants informels dans Eeyou Istchee dans le but de favoriser un sentiment d'appartenance à la communauté, d'apporter un soutien par le biais de formations et de séances d'information, et d'améliorer l'accès aux services.
- Un groupe d'intervention a été mis sur pied pour aborder les cas complexes de

maltraitance, en partenariat avec diverses entités Eeyou-Eenou. En collaboration avec l'Université Concordia, le jeu d'évasion intitulé l'Histoire de Jane/Jane's Journey a été lancé. Novateur, celui-ci a pour but de sensibiliser sur les enjeux liés à la maltraitance envers les aînés.

- La transition des ressources Foyers d'accueil vers la Direction de la protection de la jeunesse s'est déroulée avec succès, assurant la continuité des soins.

PORTRAIT ANNUEL	Nombre d'APPELS
Santé mentale	377
Santé physique	46
Risque de suicide	409
Violence interpersonnelle	86
Enjeux familiaux	111
Milieux de vie	266
Utilisation de substances	77
Logistique et administration	85
Soutien clinique	61
Jeunes à risque	35
Adultes vulnérables	13
Renseignements	184
TOTAL	1750
Comparatif 2023-2024	↑ + 30%

Tournée vers l'avenir, l'équipe DSPAQ-Services psychosociaux réaffirme son engagement à accompagner les membres des communautés dans leur parcours vers le mieux-être. Elle poursuivra l'intégration des quatre orientations du plan d'action, en cohérence avec le Plan stratégique régional afin de consolider ses services enracinés dans les traditions culturelles à travers Eeyou Istchee.



ᐱᕐᕐᕐᕐ ᓂᕐᕐᕐᕐᕐᕐᕐ

chisasibi nituhkuyinikimikw

HÔPITAL RÉGIONAL

Malgré les changements survenus au sein de l'équipe de gestion, le personnel de l'Hôpital régional a assuré le maintien de la qualité des services aux clients. Tous travaillent en étroite collaboration avec le Bureau de projets (BP) afin d'assurer la réalisation des actions prévues dans la planification du nouvel hôpital. Un groupe de travail se penche actuellement sur la structure de gestion et sur d'autres besoins liés au développement. L'équipe se réjouit à l'idée de travailler en partenariat avec la Direction des ressources matérielles (DRM) pour les travaux de rénovation de l'hôpital existant.

COORDINATION DES SERVICES INFIRMIERS

Médecine

La capacité d'accueil est passée à 24 lits, répartis comme suit : 8 lits pour les soins chroniques, 14 pour les soins aigus et 2 lits de répit. La revitalisation du poste de pharmacie, combinée à un appui administratif accru pour la gestion des commandes, permet d'assurer une disponibilité optimale des fournitures médicales dans chaque service.

Stérilisation

Une équipe est maintenant dédiée au retraitement des dispositifs médicaux et se consacre exclusivement à la stérilisation du matériel. Elle peut compter sur le soutien de l'équipe de la Direction des services professionnels et de l'assurance qualité-Santé pour la formation continue.

Urgence

Le système Urgence-STAT a été lancé en février. Un préposé du Nord est requis pour soutenir l'enregistrement des clients et contribuer à la collecte de données. Nous collaborons étroitement avec la DRM afin de moderniser l'unité.



Priscilla Weapenicappo
DIRECTRICE

Nancy Shecapio Blacksmith

DIRECTRICE INTÉRIMAIRE
DE LA PROXIMITÉ
RÉGIONALE

Hémodialyse

L'équipe d'hémodialyse est stable depuis décembre 2024 et prend actuellement en charge 24 clients grâce à neuf appareils, auxquels s'ajoutent deux machines pour dépanner et disponibles sur l'unité. Deux appareils supplémentaires seront bientôt livrés. Quatre clients ont bénéficié d'une greffe de rein, ce qui a permis d'éliminer complètement la liste d'attente.

Clinique ambulatoire

La clinique ambulatoire connaît un succès depuis sa mise en opération, diminuant la charge de travail du personnel de l'urgence. Avec la construction du nouvel hôpital régional, ce service bénéficiera de nouveaux postes permanents ainsi que son propre espace pour recevoir les clients.

Services sociaux

Un nouveau travailleur social et un nouvel intervenant communautaire se sont joints à l'équipe, de même qu'un travailleur communautaire supplémentaire de niveau 2. Un travailleur social supplémentaire est recherché pour compléter l'équipe, qui soutient le personnel de l'hôpital dans la prise en charge des besoins psychosociaux de la clientèle, y compris des clients atteints de maladies chroniques.

STATISTIQUES DE L'HÔPITAL RÉGIONAL DE CHISASIBI 2024-2025

Admissions	373
Journées d'hospitalisation	5742
Transferts vers d'autres établissements de santé	22
Décès	10
Nombre moyen de jours de soins aigus	15,75
Taux d'occupation des lits	78,75%



Dentistes, pharmaciens et médecins de Chisasibi

COORDINATION DES SERVICES CLINIQUES

Services de laboratoire régionaux Eeyou Eenou

Les Services de laboratoire régionaux continuent de maintenir des normes élevées en matière de soutien diagnostique dans la majorité des communautés. Malgré les défis rencontrés, l'équipe dévouée de technologues médicaux a su préserver l'excellence des analyses en laboratoire tout en accueillant de nouveaux collègues. En plus de veiller à stabiliser l'équipe pour la prochaine année, l'optimisation des délais de traitement et l'amélioration de la qualité des soins seront au cœur des priorités de l'équipe afin de permettre l'expansion des capacités d'analyse au niveau local.

Services de radiologie

Le service de radiologie de l'hôpital a fourni des services d'imagerie essentiels, comme des radiographies, des électrocardiogrammes (ECG) et des échographies, avec un total de 4914 examens au cours de la dernière année. De nouveaux membres se sont joints à l'équipe, lui permettant d'enrichir ses compétences et d'optimiser la qualité des services offerts.

Services de proximité

Les services de proximité ont joué un rôle essentiel dans l'accès à des résultats diagnostiques immédiats. L'élargissement des Analyses effectuées au chevet des patients/ Point of care testing (POCT) a permis de réduire les délais d'analyse et d'améliorer la qualité des soins médicaux. L'an prochain, nous espérons être en mesure de développer encore plus ce service, et d'implanter les tests POCT dans les neuf communautés cries.

Archives médicales hospitalières

L'équipe dévouée des archives médicales de l'Hôpital régional de Chisasibi a assuré l'exactitude, la confidentialité et l'accessibilité des dossiers patients. Elle a traité 52 003 requêtes et collaboré avec ses homologues des archives régionales pour améliorer la gestion de l'information liée aux patients.

SERVICES ADMINISTRATIFS

Trois membres du personnel ont été nommés: un technicien en administration, un agent de sécurité et un préposé au service alimentaire. Nous entretenons une collaboration constructive avec l'équipe d'architectes afin de définir la structure du nouvel hôpital. Et, peu importe les défis rencontrés, ceux-ci peuvent être surmontés grâce au soutien de nos collègues des autres services.

PÔLE DE CHISASIBI

Chisasibi	Whapma	Wemindji	
-	82	64	ÉVACUATIONS MÉDICALES
-	215	436	urgences
-	-	-	planifiées
-	1448	542	SERVICES COURANTS
-	2240	-	consultations avec médecin de famille
-	-	-	consultations avec médecin spécialiste
-	-	606	consultations avec autre spécialiste - dentiste
-	-	-	consultations avec une infirmière praticienne
-	-	-	consultations avec autre spécialiste
-	6079	6091	consultations avec infirmière (sans rdv)
-	-	-	consultations avec nutritionniste
-	-	-	consultations infirmière renouvellement médicaments
-	1217	2178	labo
-	-	5738	pharmacie
1269	559	872	AWASH
898	-	330	consultations avec infirmière
1282	470	541	consultations avec médecin de famille
16	182	-	consultations avec un INSB (individuelles)
153	287	43	# activités de groupe réalisées par un INSB
-	-	-	consultations avec un travailleur communautaire
-	-	-	infirmière praticienne * (ajout)
-	-	42	consultations avec un travailleur social
-	-	150	pédiatre * (ajout)
-	59	-	infirmière à la vaccination
-	-	-	consultations avec un agent de relations humaine
1183	29	-	USCHINÎCHISÛ
1060	-	-	consultations avec infirmière
327	-	-	consultations avec une infirmière en santé mentale
528	-	-	consultations avec infirmière scolaire
-	-	-	consultations avec médecin de famille
-	-	2523	consultations avec un ICSB (individuelles)
-	-	27	# activités de groupe réalisées par un ICSB
1109	636	50	consultations avec travailleur communautaire
-	-	-	# activités de groupe avec un travailleur communautaire
-	1037	-	consultations avec travailleur social
-	-	-	consultations avec nutritionniste
-	-	-	consultations avec un intervenant comm. en santé (individus)
53	1	70	consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	-	-	vaccination contre la grippe pour les jeunes
3	-	-	évacuations médicales
-	3	-	consultations avec agent de relations humaines
1245	-	-	CHISHÂÏÏÛ
-	-	-	consultations avec infirmière
-	-	-	consultations avec une infirmière en santé mentale
550	-	38	consultations avec une infirmière en soins de pied
1882	-	-	visites et suivis avec le médecin
-	-	-	consultations téléphoniques avec un médecin
457	381	354	consultations avec un ICSB (individuelles)
-	-	-	consultations intervenant comm. en soins de 1 ^{re} ligne (ind.)
-	-	-	consultations avec un icsb en ophtalmologie (individ.)
-	312	3	# activités de groupe avec un ICSB
745	160	25	consultations avec travailleur communautaire
-	748	97	consultations avec travailleur social
-	195	-	consultations avec agent de relations humaines
-	-	-	nombre de visites à domicile
-	403	522	nombre de visites à domicile
-	854	2095	participants au programme du centre de jour multiservice
-	-	-	psychoéducateurs - psychosocial
1959	1268	-	nombre de repas servis (services individuels)
-	-	-	consultations avec une infirmière en soins à domicile



Rachel Danyluk
 DIRECTRICE INTÉRIEURE
 DE LA PROXIMITÉ
 RÉGIONALE

Denise Pérusse
 DIRECTRICE LOCALE
 INTÉRIEURE
 CHISASIBI

« Les deux équipes de soins intégrées, qui sont centrales dans les opérations du nouveau modèle de soins intégrés Miyupimâtisiun (MIC-M), ont continué d'améliorer la fluidité de leurs services », affirme Denise Pérusse, directrice locale par intérim. « L'équipe NISK a accueilli deux nouvelles infirmières et pris en charge 405 admissions, dont 100 clients diabétiques. L'équipe PIYAAU, composée de deux infirmières et d'un intervenant communautaire de première ligne (ICPL) à temps plein, a quant à elle géré 156 admissions, dont 78 concernaient des clients diabétiques. »

L'année dernière, l'équipe du Centre communautaire Miyupimâtisiun (CCM) de Chisasibi a fait preuve d'un engagement remarquable et d'un excellent esprit de collaboration. Elle a mené une campagne bien coordonnée visant à améliorer la couverture vaccinale contre la rougeole dans la communauté. Des mesures proactives ont également été mises en place pour réduire la liste d'attente croissante liée à la surveillance de la pression artérielle et aux soins des maladies chroniques. En juillet, le Programme de reconnaissance des employés a permis de saluer les contributions du personnel et de remonter le moral des équipes avec, entre autres, le soutien précieux des étudiants d'été au sein de l'équipe administrative. Un nouvel organisateur communautaire a rejoint l'équipe afin de bonifier les programmes de prévention culturellement adaptés. Grâce aux efforts de l'équipe Awash (enfant), l'inventaire de médicaments est passé de 15 à 50 produits, au bénéfice de l'ensemble du CCM.

Le Centre de prélèvements a mis en place plusieurs améliorations cette année afin d'optimiser la prestation de services. L'équipe élargie bénéficie désormais du soutien de trois infirmières permanentes. Les heures d'ouverture ont été prolongées, de 8 h à 18 h, incluant l'heure du dîner, pour mieux répondre aux besoins de la communauté. Les services sans rendez-vous ont été réorganisés afin d'améliorer la planification, ce qui a permis de réduire les temps d'attente et d'accroître l'efficacité. Des suivis en télésanté sont maintenant offerts aux clients dont le taux d'HbA1c dépasse 7,5 afin de favoriser une meilleure gestion du diabète. Les rapprochements

avec l'équipe de la pharmacie permettent une meilleure coordination pour les clients nécessitant des injections. Un important partenariat avec la Direction de la santé publique a permis d'améliorer la réponse aux éclosons telles que la rougeole et la méningite. L'arrivée d'une nouvelle cheffe d'équipe dynamique a contribué à améliorer les opérations et à renforcer l'esprit d'équipe.

La clinique Awash a réalisé des progrès significatifs dans sa transition vers une équipe élargie de services périnataux. L'équipe de soins intégrés a renforcé la collaboration entre les infirmières, les médecins et l'équipe de sages-femmes, avec le soutien de nouveaux groupes de travail locaux et régionaux. Des progrès notables ont été réalisés dans la coordination interne de la clinique. Les dossiers obstétricaux et ceux des sages-femmes sont désormais regroupés pour faciliter l'accès et les mises à jour. Les horaires de la clinique ont été harmonisés avec ceux des services de sages-femmes pour améliorer l'efficacité. La dynamique d'équipe s'est améliorée grâce au partage des espaces de travail entre les infirmières et les ICPL, favorisant une communication plus fluide. Des démarches sont en cours pour regrouper également le personnel administratif dans le même objectif.

SERVICES CCM

381	nutritionniste (CCM)
6156	centre de prélèvement
1658	consultations en réadaptation

PIYAAU

441	consultations avec infirmière
35	consultations avec travailleur communautaire
830	consultations avec médecin
340	consultations avec un ICSP (indiv.)

NISK

596	consultations avec infirmière
1527	consultations avec médecin
81	consultations avec travailleur communautaire
550	consultations avec un ICSP (indiv.)



Rachel Danyluk
 DIRECTRICE
 INTÉRIEURE DE LA
 PROXIMITÉ
 RÉGIONALE

Robert Wynne
 DIRECTEUR LOCAL
 WHAPMAGOOSTUI

« *Nous nous efforçons de travailler ensemble plutôt qu'en vase clos,* » explique Robert Wynne, directeur local. « *Nous établissons également de nombreux partenariats, car nous partageons les mêmes enjeux en matière de santé et de services sociaux dans les communautés de Whapmagoostui et Kuujuarapik.* »

Le personnel infirmier des Services courants est stable, avec la majorité des postes pourvus, et certaines infirmières assument même des responsabilités supplémentaires. Les salles d'examen ont été rénovées, et des travaux de mise à niveau ont débuté pour la salle de stérilisation/retraitement des dispositifs médicaux, de même que pour la pharmacie.

Le programme Awash (enfants) compte une infirmière et un intervenant communautaire en soins de première ligne (ICSPL), tandis qu'un nouveau poste d'infirmière dans l'équipe Uschinichisû (jeunes) a été pourvu en mars 2025. L'ICSPL d'Uschinichisû travaille avec l'infirmière en milieu scolaire et assiste l'infirmière de santé publique pour la vaccination.

Quatre intervenants communautaires des services psychosociaux sont en congé de maladie, mais trois autres travaillent encore à temps plein. Un travailleur social est entré en fonction en septembre 2024, tandis qu'un autre est parti en congé et reviendra en mai. Le travailleur suppléant a exprimé le désir de se joindre à l'équipe et nous attendons une confirmation pour déterminer si cela est possible.

L'organisateur communautaire collabore avec l'infirmière de Santé publique, Minnies Hope et le gouvernement de la Première Nation de Whapmagoostui. Celui-ci a également collaboré avec le comité régional de prévention du suicide à l'organisation de la conférence régionale de 2025 qui portera sur ce thème. Au cours de la prochaine année, l'équipe recevra davantage de formations locales en consolidation d'équipe, intervention en situation de crise, gestion de cas, plans de soins et prévention du suicide.

L'équipe Chishâiyû (adultes) a pourvu un poste infirmière. Quelque 210 personnes ont participé au défi Mois sans alcool/Dry Month en février, dont 132 l'ont complété avec succès. On observe une hausse tant au niveau des inscriptions que des résultats par rapport à l'année dernière, ce qui a eu pour effet de diminuer les visites à l'urgence liées à l'alcool. La nutritionniste anime des ateliers sur les collations et repas sains, participe activement aux activités communautaires, et soutient les ICSPL dans le cadre du Programme de Surveillance du Glucose en Continu (SGC) Dexcom, ainsi que dans l'enseignement des changements alimentaires et de mode de vie. L'équipe du Programme de soins à domicile est très sollicitée, en raison du vieillissement de la population qui nécessite des soins accrus. Le répit demeure aussi un enjeu important. Le centre de jour multi-service (CJMS) fournit des repas à domicile et, dans certains cas, des dîners aux aînés vulnérables. L'infirmière de la Santé publique collabore avec l'ensemble des équipes crie ainsi qu'avec la Santé publique inuit dans le cadre des campagnes de vaccination et du suivi des contacts pour la rage et les infections transmissibles sexuellement (ITS).

L'équipe administrative a accueilli plusieurs nouvelles recrues permanentes. La rétention du personnel demeure une priorité stratégique. Le système de gestion des demandes de maintenance a été optimisé, et l'équipe collabore étroitement avec les services informatiques et une entreprise spécialisée en sécurité afin de renforcer les dispositifs de protection. L'année à venir mettra l'accent sur la formation, la consolidation d'équipe et la stabilisation de la liste de rappel. Globalement, le CCM de Whapmagoostui envisage l'année 2025-2026 comme une période de croissance, d'apprentissage et la quête de miyupimâtsiun.



Rachel Danyluk

DIRECTRICE INTÉRIMAIRE
 DE LA PROXIMITÉ
 RÉGIONALE

Stephanie Jonah

DIRECTRICE LOCALE
 INTÉRIMAIRE WEMINDJI

« Dans un esprit de collaboration et suite au succès de la conférence Bâtir des relations saines, nous poursuivons nos efforts de collaboration avec les entités communautaires dans le but de sensibiliser et promouvoir la santé sous tous ses aspects », déclare la directrice locale par intérim, Stephanie Jonah. « Ensemble, nous sommes plus forts et nous travaillons tous en adéquation pour la quête de miyupimâtisiun de la population de Wemindji. »

Le Centre communautaire Miyupimâtisiun (CCM) de Wemindji a vécu une transition lorsque la directrice locale a été nommée directrice de proximité par intérim du Pôle de Chisasibi, et qu'une directrice locale par intérim a pris la relève.

L'utilisation du Dossier médical électronique (DME) a favorisé une collaboration accrue entre les professionnels de la santé et de soutien, contribuant à une amélioration tangible de la qualité des soins aux clients. Les séances de formation ont permis de développer les compétences du personnel et deux employées diplômées en Communications-Administration du Cégep Marie-Victorin ont été embauchées à titre de techniciennes en administration. Le transit accueillant les employés a récemment été rénové et a ouvert ses portes en juillet. En novembre, Wemindji a accueilli la conférence « Bâtir des relations saines », une collaboration entre différentes entités crie locales.

Le programme Awash (enfants) s'est concentré sur la relance des services périnataux et de suivi des nourrissons pour les familles avec enfants, avec le soutien des sages-femmes qui ont assuré la continuité des soins malgré la pénurie de personnel. Les services essentiels ont été maintenus et l'équipe a accueilli 29 nouveau-nés.

L'équipe Uschinichisû (jeunes) a mis l'accent sur la prévention et les activités de sensibilisation auprès des jeunes et des enfants d'âge scolaire en offrant des séances éducatives sur l'hygiène, l'activité physique et les habitudes de vie saines. L'équipe psychosociale a élargi son offre de services grâce à l'arrivée d'une nouvelle agente à l'accueil, et a offert du counseling, des interventions en réduction des méfaits et du soutien communautaire, tout en collaborant à des événements de sensibilisation en santé. Le développement du personnel est demeuré une priorité. Les membres de l'équipe ont participé à des formations spécialisées et à des programmes postsecondaires. Des embauches clés ont renforcé les capacités de l'équipe,

bien que le recrutement se poursuive pour pourvoir les postes vacants d'infirmières au sein du programme Awash.

Dans les services courants de l'équipe Chishâiyû (adultes), les postes vacants d'infirmière-chef et d'infirmière de liaison ont conduit à la formation de toutes les infirmières permanentes afin qu'elles puissent assumer ces responsabilités à tour de rôle. Actuellement, 10 des 11 postes en soins infirmiers sont pourvus. La travailleuse sociale a offert un accompagnement individualisé et des interventions en situation de crise; orienté les clients vers les ressources appropriées; et collaboré étroitement avec les autres équipes. Les intervenants communautaires en soins de première ligne (ICSPL) ont animé des programmes sur l'activité physique, la sensibilisation aux maladies chroniques et la promotion d'un mode de vie sain, et ont veillé à ce que les rendez-vous soient pris pour la visite de l'unité itinérante de mammographie nommée le BUS CLARA.

En juin, une infirmière crie travaillant à plein temps s'est jointe à l'équipe des soins à domicile. Celle-ci offre un soutien dans les activités quotidiennes, assure des soins palliatifs et, en collaboration avec le Centre de jour multi-service (CJMS), fournit des services de répit. Le rôle de technicien en administration a permis de rationaliser les tâches administratives, permettant ainsi au personnel soignant de se concentrer sur les soins aux clients. La CJMS offre un soutien structuré par le biais d'activités de groupe programmées, des programmes d'exercices et d'engagement social, y compris celui appelé Repas à domicile/Meals on Wheels.

Les commentaires positifs issus de l'évaluation menée par l'équipe de la pharmacie ont permis d'améliorer les services liés à la médication. Deux dentistes et trois assistantes dentaires à temps plein, de même qu'une hygiéniste dentaire itinérante assurent les services dentaires. En mars, deux nouvelles techniciennes en assistance dentaire locale, nouvellement formées, ont intégré l'équipe.

L'équipe administrative, entièrement dotée, se distingue par son engagement à offrir un soutien constant, et est régulièrement saluée par les professionnels de la santé du CBHSSJB en visite.

PÔLE DE MISTISSINI

Mistissini	Waswanipi	Oujé	
-	53	25	
-	530	895	
ÉVACUATIONS MÉDICALES			
			urgences
			planifiées
SERVICES COURANTS			
4964	1188	247	consultations avec médecin de famille
-	951	-	consultations avec médecin spécialiste
-	-	3	consultations avec autre spécialiste - dentiste
-	-	-	consultations avec une infirmière praticienne
-	706	59	consultations avec autre spécialiste
17 144	10 385	4241	consultations avec infirmière (sans rdv)
-	-	86	consultations avec nutritionniste
-	5782	129	consultations infirmière renouvellement médicaments
1722	-	354	labo
-	-	2496	pharmacie
AWASH			
-	733	251	consultations avec infirmière
-	-	90	consultations avec médecin de famille
-	-	187	consultations avec un INSB (individuelles)
-	-	-	# activités de groupe réalisées par un INSB
-	285	-	consultations avec un travailleur communautaire
-	-	-	infirmière praticienne * (ajout)
-	4	29	consultations avec un travailleur social
-	-	-	pédiatre * (ajout)
-	-	-	infirmière à la vaccination
-	-	0	consultations avec un agent de relations humaine
USCHINÎCHISÛ			
1550	185	15	consultations avec infirmière
-	-	-	consultations avec une infirmière en santé mentale
251	-	158	consultations avec infirmière scolaire
-	-	6	consultations avec médecin de famille
-	-	34	consultations avec un ICSB (individuelles)
45	-	-	# activités de groupe réalisées par un ICSB
97	285	-	consultations avec travailleur communautaire
8	-	-	# activités de groupe avec un travailleur communautaire
69	4	131	consultations avec travailleur social
-	-	-	consultations avec nutritionniste
645	-	-	consultations avec intervenant comm. en santé (ind.)
-	-	-	consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
-	-	-	vaccination contre la grippe pour les jeunes
-	-	-	évacuations médicales
69	-	-	consultations avec agent de relations humaines
CHISHÂÏYÛ			
3986	538	312	consultations avec infirmière
-	-	-	consultations avec une infirmière en santé mentale
531	476	212	consultations avec une infirmière en soins de pied
-	-	11	visites et suivis avec le médecin
-	-	-	consultations téléphoniques avec un médecin
4347	1005	62	consultations avec un ICSB (individuelles)
-	-	-	consultations intervenant comm. en soins de 1 ^{re} ligne (ind.)
-	-	-	consultations avec un icsb en ophtalmologie (individ.)
-	-	16	# activités de groupe avec un ICSB
630	7474	272	consultations avec travailleur communautaire
258	-	61	consultations avec travailleur social
-	-	8	consultations avec agent de relations humaines
9718	-	-	nombre de visites à domicile
5987	4840	840	nombre de visites à domicile
996	817	577	participants au programme du centre de jour multiservice
-	409	-	psychoéducateurs - psychosocial
6972	-	1876	nombre de repas servis (services individuels)
-	-	-	consultations avec une infirmière en soins à domicile



E. Virginia Wabano
DIRECTRICE LA
PROXIMITÉ
RÉGIONALE

Roberta Petawabano
DIRECTRICE LOCALE
MISTISSINI

« Grâce à l'engagement, à la collaboration et à l'innovation, le Centre communautaire Miyupimâtisiun (CCM) de Mistissini a continué d'établir un système de santé fort, proactif et ancré dans la communauté », déclare la directrice locale, Roberta Petawabano. « Ces efforts permettent à la clinique de répondre aux besoins évolutifs de ses patients et de poursuivre sur sa lancée pour les années à venir. »

Le CCM de Mistissini a fait des progrès considérables en matière de prestation des soins de santé, avec un personnel stable, des modèles de services innovants et une approche axée sur les besoins de la communauté. Avec une planification stratégique combinée à une approche concertée, la clinique a réussi à améliorer l'accessibilité aux soins et à renforcer les services locaux, les rendant plus efficaces et mieux adaptés aux besoins de la population.

Un jalon important de l'année a été le lancement, en mai, d'un système de triage qui a permis d'optimiser le flux de patients et de clarifier les responsabilités cliniques. Cette initiative a contribué à assurer des soins en temps opportun tout en réduisant la pression sur les services d'urgence. La clinique ambulatoire, bien établie et spécialisée dans le traitement des plaies chroniques, a également amélioré l'efficacité des soins en offrant des options de traitement plus rapides, plus flexibles et mieux adaptées, ce qui a mené à de meilleurs résultats pour les patients.

La stabilité des effectifs a joué un rôle clé dans les succès du CCM. Alors que certains services ont dépassé leur budget de personnel infirmier en raison d'une demande accrue, la mise en œuvre d'un modèle d'horaire du personnel infirmier 4x4 a permis d'équilibrer les besoins en personnel et les contraintes financières. Cette approche flexible des horaires a permis d'optimiser la couverture des équipes, de gérer efficacement la charge de travail et de réduire l'épuisement professionnel, tout en veillant à ce que les besoins de la communauté soient toujours satisfaits et ce, sans compromettre la qualité des soins. En utilisant stratégiquement les équipes internes et le soutien externe, la clinique a continué de fournir des services complets et de haute qualité dans tous ses secteurs d'activités.

Le maintien d'une saine gestion financière fût une priorité malgré une augmentation des demandes de

services. Le CCM de Mistissini s'est également distingué en apportant son soutien à d'autres départements confrontés à des pénuries de personnel, illustrant ainsi une forte culture de collaboration et un engagement partagé envers la résilience organisationnelle.

En matière de prestation de services, la clinique a comptabilisé 4964 consultations avec des médecins de famille et 17 144 visites sans rendez-vous auprès des infirmières. Les services de laboratoire ont effectué 1722 analyses. Les infirmières jeunesse de l'équipe Uschinîchisû (jeune) a réalisé 1550 consultations, 645 visites individuelles avec les intervenants communautaires en soins de première ligne (ICSPL), ainsi que 251 consultations avec l'infirmière en milieu scolaire. De leur côté, les services Chishâyiyû (adulte) ont comptabilisé 3986 consultations en soins infirmiers, 531 visites en soins podologiques, 9718 heures de soins à domicile et 5987 visites à domicile.

L'équipe Awash (enfant) a observé une augmentation de 55 % des grossesses, passant de 81 en 2024 à 125 en 2025. Parmi celles-ci, 83 ont donné lieu à des naissances vivantes, dont 65,6 % ont été des grossesses menées à terme. Les principaux facteurs de risque identifiés incluent l'obésité (65 %), le diabète (57 %) et la prééclampsie (13 %). La majorité des accouchements ont eu lieu à Chibougamau et à Montréal. Les accouchements par césarienne ont représenté près de 39 %, dont la plupart étaient planifiés. Fait notable, 62 % des patientes ont reçu une anesthésie régionale. En ce qui concerne la contraception post-partum, 26 % des patientes ont choisi de ne pas y recourir. Dans une optique de prévention et de bien-être, l'équipe Uschinîchisû (adulte) a organisé, en novembre, la Semaine de prévention du Programme national autochtone sur l'alcool et les drogues (PNAAD). L'événement a conjugué des pratiques de guérison traditionnelles à des approches modernes de soutien. Les services jeunesse ont été bonifiés grâce à des activités de sensibilisation mobiles, à l'introduction d'outils favorisant une utilisation sécuritaire des médicaments, ainsi qu'à la mise en place de plans de soins individualisés pour les jeunes vivant avec le diabète.



E. Virginia Wabano
 DIRECTRICE DE
 LA PROXIMITÉ
 RÉGIONALE



Eleanor Gull
 DIRECTRICE
 LOCALE
 WASWANIPĪ

L'année dernière a été marquée par le développement des compétences » affirme Eleanor Gull, directrice locale. « Cela nous a permis d'établir des partenariats avec des entités locales et de former notre personnel, notamment en ce qui concerne le dossier médical électronique afin d'offrir des soins de qualité répondant aux besoins de nos patients. »

Au cours de la dernière année, le CCM et la communauté ont été confrontés à deux situations de crise. En mars 2024, un tragique accident de la route a coûté la vie à quatre personnes, dont un chauffeur du CCSSBJ et trois clients, provoquant une onde de choc dans la communauté. Les équipes se sont rapidement mobilisées pour offrir du soutien et de l'accompagnement aux personnes endeuillées. En juillet, une jeune femme a disparu et est restée introuvable pendant une semaine avant d'être retrouvée vivante en forêt. Le savoir et les connaissances traditionnelles crie ont joué un rôle essentiel pour la ramener saine et sauve.

Les Services courants ont connu une certaine stabilité au niveau des postes d'assistantes au supérieur immédiat (ASI) et une hausse du nombre d'infirmières provenant de la liste de rappel. Malgré les fluctuations dans les effectifs, le personnel a maintenu les services et s'est engagé à offrir des soins sécuritaires et optimaux aux clients. L'environnement physique fonctionne efficacement grâce au travail soutenu des ASI. La mise en œuvre du dossier médical électronique se poursuit. La performance de l'équipe a été renforcée par l'installation de nouvelles technologies, soit GeneXpert, iSTAT et pompes B. Braun, ainsi que par l'ajout d'ordinateurs dans toutes les salles des infirmières et de deux postes informatiques pour les médecins.

L'équipe Awash(enfant)/Uschinichisû (jeune) a accueilli une nouvelle infirmière-chef et continue d'améliorer les soins de première ligne offerts aux

mères et aux enfants par le biais des programmes À Mashkûpimâtsit Awash/Enfants forts et en santé; Santé maternelle et infantile; Vaccination; et Clinique du nourrisson. Actuellement, les services cliniques d'Uschinichisû sont assurés par des infirmières d'agence. L'équipe psychosociale s'est concentrée sur le développement de ses compétences, recevant des formations sur le counseling et les meilleures pratiques en matière de prévention du suicide, et a entièrement adopté les dossiers numériques, optimisant ainsi la gestion des cas et réduisant les délais d'attente. Le manque de personnel demeure un défi. L'équipe du Nid de Robin/Robin's Nest a reçu une formation de base en counseling et une mise à jour du programme CARE 4, et a également visité les communautés crie avoisinantes pour sensibiliser les femmes à ce service.

Chishâiyû (adulte) se prépare au déploiement du nouveau modèle de soins intégrés Miyupimâtisûn (MIC-M). Un des deux postes d'infirmières a été pourvu et celui de travailleur social est à pourvoir. Des formations ont été organisées pour le personnel des soins à domicile. Actuellement, les équipes de soins à domicile et d'Ashûkin sont combinées, mais elles seront séparées lorsque la ressource Ashûkin ouvrira ses portes.

L'équipe administrative continue de soutenir le CCM. Des améliorations ont été apportées aux transits et aux unités de logement, mais celles-ci demeurent insuffisantes. Des collaborations avec les partenaires locaux sont envisagées pour aborder cette question. Des espaces de bureaux supplémentaires sont également nécessaires. Enfin, la sécurité a été renforcée grâce à l'installation de caméras dans les logements et à l'embauche de services de surveillance après les heures de bureau au CCM.

« Parmi nos réalisations partagées avec nos partenaires locaux figure l'intégration de la langue et de la culture cries aux programmes et activités communautaires de promotion et de prévention en santé », affirme la directrice locale Louise Wapachee.

Malgré les défis, cette année a été marquée par des progrès significatifs dans l'offre de services et de programmes de qualité; une augmentation des possibilités de formation favorisant le développement professionnel des employés; une stabilité des ressources financières et humaines, notamment en ce qui concerne les infirmières et les professionnels paramédicaux; ainsi qu'une accélération de la transition vers le dossier médical électronique et les processus numériques. Les équipes de soins infirmiers, psychosociales, paramédicales et de soutien ont démontré une grande résilience et un esprit de collaboration exceptionnel, sous la direction d'une excellente équipe de gestion. Dans l'ensemble, nous avons observé une hausse du nombre d'infirmières d'agence, mais ce sont nos infirmières permanentes, nos intervenants communautaires de soins de première ligne (ICSPL) et nos professionnels paramédicaux qui ont été les piliers de nos services.

Les services courants ont connu une stabilité au niveau des soins infirmiers, et une couverture médicale pendant 50 semaines, avec l'intégration de l'adjoint au médecin et le soutien de l'infirmière praticienne. Les consultations au service Chishâiyû (adulte) ont connu une augmentation grâce à l'embauche d'un nouvel ICSPL. Les services proposés comprenaient la formation la trousse de premiers soins en territoire/ Bush Kit; des activités culinaires; la prise de tension artérielle; et de contrôle du poids et du taux de glycémie. Les services de soins à domicile incluent les résidences et les camps avoisinants afin de soutenir les modes de vie sains des aînés qui pratiquent encore leurs activités traditionnelles. Les défis récurrents demeurent les services de répit, l'accès à des soins de longue durée, les services spécialisés au Centre de jour multi-service (CJMS), ainsi que les services de proximité.

À Awash (enfant), les ICSPL ont soutenu les infirmières d'agence en matière de services et de programmation. Les programmes de soutien par les pairs et Wabinijuks



E. Virginia Wabano
 DIRECTRICE DE
 LA PROXIMITÉ
 RÉGIONALE



Louise Wapachee
 DIRECTRICE LOCALE
 OIJÉ-BOUGOUMOU

(besoins particuliers) ont été gérés avec succès au CJMS. À Uschinichisû (jeune), le soutien aux services cliniques et psychosociaux et à la programmation a été limité en raison de l'absence d'une infirmière en milieu scolaire. L'équipe a collaboré avec la Protection de la jeunesse pour organiser une formation sur la trousse de premiers soins en territoire pour les jeunes.

Les professionnels de l'équipe psychosociale régionale ont soutenu les familles en difficulté en offrant des services de référence et de liaison, particulièrement en l'absence de travailleurs sociaux et d'une infirmière en santé mentale. La participation aux différents groupes de soutien a connu une hausse, notamment ceux destinés aux personnes endeuillées; ceux offerts le cadre de la Semaine nationale de sensibilisation aux dépendances; du refuge pour hommes; entourant les activités traditionnelles en territoire; et reliés aux programmes communautaires d'aide alimentaire.

Les services spécialisés comprennent l'optométrie, la psychiatrie, la pédopsychiatrie, la pédiatrie, la néphrologie et l'orthophonie. L'équipe régionale regroupant les professionnels paramédicaux a apporté son soutien afin d'assurer la continuité des services en raison de postes vacants. Notre CCM a observé une diminution des blessures liées aux activités sportives depuis que notre partenaire a embauché un kinésologue pour ses programmes sportifs. L'impact de la réduction des services dentaires a été exprimé par la communauté. Le Centre de jour multi-service (CJMS) a offert davantage de repas à domicile à un plus grand nombre de participants que l'année dernière. Parmi les activités préférées du CJMS figuraient la confection de fleurs au crochet pour la Saint-Valentin, le nettoyage et la préparation de mets traditionnels crûs.

Dans le secteur administratif, le taux d'occupation du transit de sept chambres a atteint 95 %. L'équipe a supervisé d'importantes rénovations de logements, l'acquisition de nouveaux meubles et la revitalisation des balcons pour les logements, et a soutenu le besoin accru de services locaux de transport adapté. Elle a également géré la première phase d'amélioration du CCM, l'achat de nouveaux véhicules et le recrutement d'agents de sécurité.

PÔLE DE WASKAGANISH

Waskaganish	Eastmain	Nemaska	
-	34	-	
-	1031	-	
14 660	1149	-	
774	-	-	
1729	352	-	
1052	-	-	
-	-	-	
9836	7245	-	
-	-	-	
-	1901	-	
1966	980	-	
-	-	-	
1,603	967	456	
-	422	-	
1072	562	180	
-	-	5	
428	-	6	
-	130	-	
154	-	-	
-	150	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	765	565	
-	-	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	262	414	
-	-	10	
677	-	3	
-	-	-	
154	-	17	
-	-	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	-	-	
738	971	-	
-	-	-	
413	58	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	1276	-	
991	-	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	127	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	-	-	
-	173	-	
1177	45	-	
-	-	-	
1194	-	-	
-	-	-	

ÉVACUATIONS MÉDICALES

urgences
planifiées

SERVICES COURANTS

consultations avec médecin de famille
consultations avec médecin spécialiste
consultations avec autre spécialiste - dentiste
consultations avec une infirmière praticienne
consultations avec autre spécialiste
consultations avec infirmière (sans rdv)
consultations avec nutritionniste
consultations infirmière renouvellement médicaments
labo
pharmacie

AWASH

consultations avec infirmière
consultations avec médecin de famille
consultations avec un INSB (individuelles)
activités de groupe réalisées par un INSB
consultations avec un travailleur communautaire
infirmière praticienne * (ajout)
consultations avec un travailleur social
pédiatre * (ajout)
infirmière à la vaccination
consultations avec un agent de relations humaine

USCHINÎCHISÛ

consultations avec infirmière
consultations avec une infirmière en santé mentale
consultations avec infirmière scolaire
consultations avec médecin de famille
consultations avec un ICSB (individuelles)
activités de groupe réalisées par un ICSB
consultations avec travailleur communautaire
activités de groupe avec un travailleur communautaire
consultations avec travailleur social
consultations avec nutritionniste
consultations intervenant comm. en santé (ind.)
consultations avec un travailleur dédié au PNLAADA
vaccination contre la grippe pour les jeunes
évacuations médicales
consultations avec agent de relations humaines

CHISHÂYÏÛ

consultations avec infirmière
consultations avec une infirmière en santé mentale
consultations avec une infirmière en soins de pied
visites et suivis avec le médecin
consultations téléphoniques avec un médecin
consultations avec un ICSB (individuelles)
consultations intervenant comm. en soins de 1^{re} ligne (ind.)
consultations avec un icsb en ophtalmologie (individ.)
activités de groupe avec un ICSB
consultations avec travailleur communautaire
consultations avec travailleur social
consultations avec agent de relations humaines
nombre de visites à domicile
nombre de visites à domicile
participants au programme du centre de jour multiservice
psychoéducateurs - psychosocial
nombre de repas servis (services individuels)
consultations avec une infirmière en soins à domicile



Holly Danyluk
DIRECTRICE DE
LA PROXIMITÉ
RÉGIONALE

A. Thomas Hester
DIRECTEUR LOCAL
WASKAGANISH

« Nos coordonnateurs sont fortement sollicités par les exigences de leurs départements, et notre situation actuelle est nettement meilleure qu'il y a un an. », affirme le directeur local A. Thomas Hester. « Nous avons recruté davantage d'infirmières, ce qui a eu un effet bénéfique sur nos équipes de soins. Elles peuvent désormais assurer les horaires de garde avec plus de facilité. Grâce à ce renfort, nous sommes mieux équipés pour répondre aux besoins des patients. »

L'année a été à la fois exigeante et porteuse de progrès pour le CCM de Waskaganish qui opère actuellement dans un espace limité. Toutefois, le nouveau centre, moderne et à la fine pointe de la technologie, est maintenant terminé et le déménagement vers cette nouvelle installation est prévue à l'automne. Treize nouveaux postes ont été créés au cours de la dernière année, et d'autres s'ajouteront pour soutenir l'arrivée des nouveaux services de radiologie, d'examen de biologie médicale délocalisée et d'hémodialyse, incluant les services de soins dentaires.

L'équipe Awash (enfant) a accueilli 45 nouveaux-nés. En fin d'année, les sages-femmes et les assistantes sages-femmes ont travaillé de concert avec l'équipe pour offrir des soins aux femmes enceintes. Ce partenariat a vu le jour grâce à la création du Groupe consultatif sur les services de sages-femmes de Waskaganish, et à des efforts soutenus visant à sensibiliser la communauté à l'importance de ramener les naissances dans la communauté.

Des progrès significatifs ont été réalisés dans la mise en place d'une équipe périnatale locale, et un nombre croissant de clientes enceintes sont maintenant suivies par les sages-femmes, tandis que les infirmières du programme Awash assurent le fonctionnement de la clinique pour nourrissons/Well Baby Clinic.

L'équipe psychosociale a organisé et/ou participé à divers projets et conférences dans la

communauté. Ceux-ci étaient animés par des intervenants communautaires et des travailleurs sociaux collaborant désormais au sein de la même équipe. De nouveaux outils, comme le dossier médical électronique (DME), sont désormais utilisés. Ces interactions ont créé un esprit d'équipe positif. Après plusieurs années d'attente, une infirmière en milieu scolaire et un travailleur du Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones (PNLAADA) se sont enfin joints à l'équipe. L'année à venir sera consacrée à la mise en place d'une équipe collaborative qui travaillera avec nos partenaires pour soutenir les jeunes en difficulté. L'équipe prévoit mettre en place des rencontres interdisciplinaires visant à échanger sur la manière d'aborder les différents cas. L'équipe Chishâiyû (adulte) ne compte actuellement aucune infirmière à temps plein, ce qui a nécessité un soutien aux clients par les services courants. Les membres de l'équipe ont suivi des formations dans divers domaines, notamment le TDAH, la maltraitance envers les aînés, et d'autres thématiques pertinentes.

L'équipe administrative collabore avec les directions clés de l'organisation et d'autres partenaires au niveau régional pour soutenir les objectifs du CCM. L'équipe a accordé une priorité particulière au respect des protocoles de sécurité dans l'ensemble des installations. Pour renforcer les équipes d'entretien et de maintenance, essentielles dans un contexte de croissance des infrastructures, des employés temporaires supplémentaires ont été recrutés.

Cependant, la pénurie persistante de logements et d'espaces de bureau représente un défi majeur, limitant notre capacité à recruter la main-d'œuvre nécessaire pour répondre aux besoins d'une communauté en pleine expansion.



Holly Danyluk
 DIRECTRICE DE
 LA PROXIMITÉ
 RÉGIONALE

Leslie Tomatuk
 DIRECTRICE
 LOCALE
 D'EASTMAIN

« Alors que nous nous apprêtons à déployer le nouveau modèle de soins intégrés Miyupimâtisiun (MIC-M), le personnel du CCM est enthousiaste et soutient la nouvelle approche », déclare la directrice locale Leslie Tomatuk. « Tous sont motivés à l'idée d'amorcer ce changement, disposant des connaissances et des compétences nécessaires pour assurer le succès de ce nouveau modèle. »

Le Centre communautaire Miyupimâtisiun (CCM) d'Eastmain continue d'assurer la stabilité de son personnel. Malgré certains départs, les programmes et services demeurent opérationnels et accessibles à la communauté.

Parmi les faits marquants de l'année, les infirmières de l'équipe Chishâiyû (adulte) ont apporté un soutien efficace aux membres de la communauté vivant avec le diabète grâce à des visites régulières et à une collaboration étroite avec les personnes touchées par cette problématique de santé. Le diabète demeure une priorité qui nécessite une attention soutenue et un appui local. Un autre fait marquant est le travail accompli par l'organisateur communautaire qui a contribué à établir des relations solides entre le CCM et les partenaires communautaires dans le but de bâtir et soutenir une communauté en meilleure santé et ce, dans une approche holistique.

Le programme de santé mentale a mis en place des ateliers d'argile et de poterie, une nouvelle façon d'aborder cette problématique qui touche la population d'Eastmain. Ces ateliers encouragent l'utilisation du territoire en valorisant la pratique traditionnelle de l'extraction de l'argile sur les rives de la rivière Eastmain. Un autre fait saillant de l'année est la création du poste d'agent d'accueil dont le mandat est de favoriser la rétention du personnel dès son arrivée en organisant des activités d'intégration de participation à la vie communautaire.

En raison de l'inondation qui a rendu le Centre de jour multi-service (CJMS) inutilisable, le personnel a été relocalisé au CCM, ce qui a eu un impact sur les services offerts à la clientèle. Grâce aux idées novatrices de l'équipe, les liens avec les clients ont été maintenus et des espaces ont été aménagés pour offrir certains services du CJMS. Cela inclut des services limités, mais non restreints, de la part des ergothérapeutes et des physiothérapeutes.

Les services de soins à domicile demeurent fonctionnels grâce aux préposés aux soins à domicile qui continuent de desservir cette clientèle. Toutefois, la communauté d'Eastmain ne dispose pas actuellement d'une infirmière permanente pour cette catégorie de soins. Une infirmière remplaçante assure ce rôle jusqu'à ce que le poste soit comblé.

L'équipe psychosociale continue de développer des programmes en fonction des besoins, avec un accent particulier sur la sensibilisation à la prévention du suicide, aux soins aux aînés et au bien-être familial.





Holly Danyluk
 DIRECTRICE DE
 LA PROXIMITÉ
 RÉGIONALE

Beatrice Cheezo Trapper
 DIRECTRICE
 LOCALE DE
 NEMASKA

« Nous sommes déterminés à collaborer avec nos partenaires communautaires et à combiner nos ressources pour améliorer les services que nous offrons à notre population », déclare la directrice locale Beatrice Cheezo Trapper. « Je crois que cela a été notre plus grande force en tant que communauté et nous en sommes très fiers. »

L'année au sein des services courants a débuté avec une équipe de six infirmières, mais deux d'entre elles ont été mutées à d'autres postes. Pour combler les écarts au sein de l'équipe et ailleurs au CCM, un poste a été converti en poste mobile, tandis que l'autre sera transformé en poste d'infirmière praticienne. Cette dernière assurera la couverture des services dans le cadre du nouveau modèle de soins, pendant que le médecin poursuivra les consultations à l'urgence et les évacuations médicales.

Les équipes Awash (enfant)/Uschinîchisû (jeune) ont accueilli 12 nouveaux nés cette année. L'équipe Awash est composée de deux infirmières et d'une infirmière scolaire. Le poste d'infirmière Uschinîchisû est demeuré vacant pendant une partie de l'année, mais il est désormais pourvu. L'infirmière scolaire et l'intervenant communautaire en soins de première ligne (ICSPL) ont administré les vaccins et assuré les suivis liés à la vaccination. Divers programmes ont été offerts aux enfants d'âge scolaire et aux adolescents. Ceux-ci portaient notamment sur la lutte contre l'intimidation et la violence latérale, la résolution de conflits, l'art-thérapie et la dramathérapie, la cuisine saine et nutritive, la prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie, la sensibilisation et la prévention du suicide, ainsi que les modes de vie sains. En octobre, 12 jeunes ont participé à un programme traditionnel en territoire d'une durée de cinq jours dans le Vieux Nemaska. Tout au long de l'année, plusieurs services spécialisés ont été offerts, notamment en orthophonie, audiologie, ergothérapie, physiothérapie, optométrie, ophtalmologie, soins dentaires et pédiatrie.

Le service Chishâyiyû (adulte) a maintenu ses activités tout au long de l'année, malgré des

défis liés au recrutement d'infirmières d'agence pour certains programmes nécessitant des compétences spécialisées. Pour pallier cette situation, un poste mobile a été créé et une infirmière a été embauchée afin d'assurer la continuité des services. Les ICSPL ont enregistré un total de 226 interventions. Une infirmière à temps plein a été recrutée pour le programme de soins à domicile. L'équipe a reçu une formation sur des techniques d'évaluation, notamment l'outil d'évaluation multiclientèle (OEMC), et le programme a offert des services de répit aux clients ainsi qu'à leurs proches aidants. Le personnel du Centre de jour multi-service (CJMS) a également bénéficié de formations clés, et une monitrice éducative permanente a été embauchée. Le CJMS a organisé plusieurs activités en collaboration avec les organismes communautaires.

En décembre, l'unité administrative a accueilli sa nouvelle coordonnatrice, après plusieurs mois sous la responsabilité d'une coordonnatrice intérimaire. Le soutien apporté par l'équipe à l'ensemble du CCM et au CJMS s'est principalement concentré sur le bon déroulement des opérations. Un effort de recrutement demeure nécessaire afin de permettre à l'équipe de la liste de rappel de répondre à nos besoins. De plus, un problème d'entreposage de longue date devra être résolu, possiblement avec le soutien de nos partenaires dans la communauté. Parmi les autres activités, plusieurs initiatives ont été déployées pour favoriser le bien-être du personnel, créer un environnement de travail positif et améliorer la satisfaction et la productivité. Cela inclut l'acquisition d'un tapis roulant, l'offre de collations saines, la célébration des anniversaires de naissance et l'organisation d'activités sociales visant à renforcer l'esprit d'équipe et la camaraderie.

ᐱᐱᐢᐅ ᐅᐱᓂᐅᐱ

pîpîchâu uchishtûn

ROBIN'S NEST

Parmi les faits saillants de la dernière année, mentionnons les activités de sensibilisation menées auprès d'environ 240 infirmières et 143 intervenants psychosociaux dans le cadre des formations professionnelles annuelles. L'équipe de la ressource a présenté ses services et programmes en mettant notamment l'emphase sur les récentes mises à jour de la nouvelle politique. Les participants ont également eu l'occasion de poser des questions afin de courir la chance de se mériter des objets promotionnels associés à la mission du centre d'hébergement.

L'équipe a collaboré avec d'autres directions pour améliorer la sécurité et la qualité des services (y compris l'équipe régionale logistique Nomadis), pour réviser et créer de nouveaux codes dans le système CARE4, et par la suite former les équipes et leurs responsables à ces mises à jour. Cela simplifiera la saisie de données, le suivi de la clientèle et l'extraction de statistiques fiables en temps réel. Un guide de pratiques sécuritaires destinés aux deux ressources a été élaboré par les services préhospitaliers et mesures d'urgence. Par ailleurs, les protocoles ont été révisés et bonifiés en collaboration avec la Direction de la protection de la jeunesse afin d'offrir un meilleur soutien aux femmes de 16 ans et plus victimes de violence conjugale. Les équipes régionales et locales de PU-RN ont participé à des formations stratégiques et à des séances d'information visant à renforcer leurs capacités d'intervention.

Une collaboration régionale a été mise en place avec le Réseau des maisons d'hébergement pour femmes autochtones du Québec afin de partager les défis, les expériences et les nouvelles pratiques. Ces efforts témoignent d'une approche globale de la lutte contre la violence domestique et de la promotion du bien-être des populations vulnérables. Cette année, les refuges PU-RN ont offert un espace culturellement sécuritaire à 67 femmes et 68 enfants qui subissaient ou risquaient de subir des violences domestiques.



Ligne d'assistance 1-800 Wichihîtuwin

Depuis mon retour à Wichihîtuwin, j'ai relevé des défis passionnants, comme celui de diriger la ligne d'assistance 1-800. J'aime mettre à profit mes expériences antérieures et mes connaissances dans mon secteur d'activités, notamment en formant des agents et en établissant de nouvelles relations. Savoir que nous avons aidé notre population d'Eeyou Istchee dans l'atteinte de miyupimâtisiun justifie tout le travail réalisé ici.

SAMANTHA
HESTER

*Spécialiste
en procédés
administratifs*



ᐱ ᐅ"ᐱ ᐱᐱᐱ"ᐱᐱᐱᐱ
ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

â uhchi pimipiyihtâkiniwich
âpitisîwin

SERVICES ADMINISTRATIFS



Liliane Groleau
DIRECTRICE
GÉNÉRALE
ADJOINTE

Alors qu'est venu le moment de jeter un regard sur la dernière année, je suis remplie de fierté et de gratitude pour tout ce que nous avons accompli ensemble. Chaque membre de mon équipe a apporté sa propre force, sa créativité et sa passion, enrichissant notre travail collectif et donnant vie à nos projets avec authenticité et engagement.

Cette année n'a pas été exempte de défis, mais à chaque fois, ce fût l'occasion de faire preuve de détermination et de résilience pour surmonter les obstacles et maintenir une vision commune de nos services à l'organisation et à la population d'Eeyou Istchee.

L'acquisition d'un nouveau pavillon (anciennement une pourvoirie à grande renommée) a marqué une étape importante dans le développement future de notre offre de services. Cette installation unique, conçue et enracinée pour soutenir les programmes traditionnels en territoire est destiné à la population et favorisera aussi le rassemblement des employés dans ce lieu inspirant. La tenue de

rencontres en personne, de lacs à l'épaule et de formations sont prévus dans ce lieu, créant ainsi un environnement dynamique et collaboratif. Un plan de rénovation complet est en cours d'élaboration afin d'optimiser les fonctionnalités de l'espace pour qu'il réponde pleinement aux besoins de l'équipe et soutienne notre vision pour l'avenir.

Nous avons également travaillé à la mise en œuvre de la nouvelle structure organisationnelle, qui a conduit, entre autres, à la création de la Direction des projets d'immobilisation, incluant un Bureau de projets, indépendant de la Direction des ressources matérielles. Par ailleurs, nos efforts ont également porté sur l'amélioration constante des services offerts par Wîchihîtuwin et le Centre opérationnel nordique.

L'avenir nous offre de nombreuses possibilités et je suis convaincue que notre engagement collectif nous mènera vers de nouveaux succès. Merci à toutes mes équipes pour leurs réalisations cette année. J'ai hâte de poursuivre cette belle aventure à vos côtés.



ᐱ ᐅ"ᐱ ᐱᐱᐱ"ᐱᐱᐱᐱ
ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ
ᐱ ᐅ"ᐱ ᐱᐱᐱ"ᐱᐱᐱᐱ
ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ
ᐱ ᐅ"ᐱ ᐱᐱᐱ"ᐱᐱᐱᐱ
ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

ᐃᐅᐅᐅᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ

îyiyiu âpitisîwînh

RESSOURCES HUMAINES

Cette année, la Direction des ressources humaines s'est concentrée sur le renforcement stratégique des fonctions RH, le soutien aux gestionnaires et aux employés, ainsi que sur le maintien d'un flux constant de main-d'œuvre en embauchant selon nos besoins actuels et en planifiant la relève.

DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Notre programme de formation interne continue de se développer en proposant des séances de formation à grande échelle qui visent à garantir que les employés reçoivent le soutien nécessaire à l'utilisation efficace de leurs outils administratifs, dont la suite Microsoft Office 365.

Nous avons également mis en œuvre avec succès un programme de certification en réanimation cardio-pulmonaire (RCP), garantissant aux employés un accès permanent à une formation essentielle.

Une autre réalisation dont l'équipe est fière est l'initiative Formation des formateurs, qui permet d'offrir des séances de formation plus fréquentes et plus pertinentes aux employés. Grâce à ce programme, nous avons établi un réseau de formateurs internes issus de différents services, chacun étant spécialisé dans des domaines adaptés à la culture et aux besoins de l'organisation.

Parallèlement, le déploiement du programme menant au Diplôme d'études collégiales (DEC) en travail social s'est poursuivi pour 20 de nos employés. À l'issue de l'Attestation d'études collégiales (AEC), les participants auront l'occasion de poursuivre leur cheminement vers l'obtention d'un DEC en techniques de travail



Julie Lepage
DIRECTRICE
INTÉRIMAIRE

social, contribuant ainsi au développement professionnel au sein de notre organisation.

En 2025, nous travaillerons activement à consolider notre cadre interne de gestion des événements. Notre équipe vise à offrir une planification, une coordination et une exécution complètes pour les événements organisationnels.



CADRE DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP ET DE LA RELÈVE CRIE

L'équipe soutenant le Cadre de développement du leadership et de la relève crie a continué de trouver des successeurs potentiels pour des postes stratégiques et d'assurer la continuité des services. Elle s'est également concentrée sur le soutien aux employés qui souhaitent améliorer leurs compétences et devenir des gestionnaires au sein de l'organisation. Cette année, les efforts ont convergé sur l'aide apportée aux employés et aux gestionnaires dans l'élaboration de plans de développement personnalisés et sur la collaboration avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) alors que le programme de certificat en gestion des ressources humaines se poursuit.

Le Programme de formation en gestion pour les gestionnaires en postes se déploie à toute vitesse. Scindé en sept modules, il a pour but d'aider les gestionnaires à approfondir des





compétences en leadership stratégique, ce qui les aidera dans le cadre de leurs responsabilités quotidiennes. Sept cohortes de gestionnaires du CCSSSBJ, pour un total de 43 participants, ont été diplômées. Deux cohortes sont en cours et une autre est prévue pour l'automne 2025. Le programme de formation en gestion, destiné à soutenir les employés désireux de devenir gestionnaires, a également été lancé avec succès et la première cohorte terminera sa formation cet été. La deuxième cohorte a déjà débuté.

Les gestionnaires ont bénéficié de 11 séances de formation pour discuter des défis posés par un taux d'absentéisme élevé et des pratiques exemplaires pour gérer ces situations difficiles.

Une nouvelle ergothérapeute s'est jointe à l'équipe au début du mois de janvier 2025. Jusqu'à présent, 18 évaluations ergonomiques ont été réalisées. Les programmes de retour au travail sécuritaire et d'évaluation ergonomique sont de nouveau disponibles, après une suspension de plusieurs mois.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le service Santé et sécurité a poursuivi sa consolidation cette année. L'équipe de prévention a effectué au total huit inspections en milieu de travail, le comité de santé et de sécurité au travail s'est réuni à quatre reprises et 17 séances de formation pour les gestionnaires ont été organisées pour discuter de la santé et de la sécurité en milieu de travail et de la prévention des incidents et des accidents. Plus de 270 employés ont passé un test d'aptitude au cours de l'année fiscale écoulée.

L'équipe clinique a pris en charge plus de 40 demandes pour le programme de maternité sans danger en collaboration avec la CNESST.

VACCINATION 2024-2025

COVID-19

415
employés

15,4%

GRIPPE

598
employés

22,1%

TAUX D'ASSURANCE INVALIDITÉ

2022-23
9,7%

↑
2023-24
10,2%

↑
2024-25
12,6%

Les vaccins contre la grippe et la COVID-19 ont été offerts à tous les employés au cours de l'automne. La couverture vaccinale du CCSSSBJ reste supérieure à la moyenne des autres établissements de santé du Québec.

L'équipe a évalué les employés (415 dossiers traités) à l'aide de diagnostics de maladies infectieuses et a mis en œuvre des recommandations d'isolement afin de réduire les risques d'épidémie.

Une nouvelle employée a rejoint l'équipe pour traiter les dossiers d'absentéisme chronique.

SERVICE DE LA LISTE DE RAPPEL

Au cours de l'année 2024-2025, le service de la liste de rappel a collaboré avec le Centre d'acquisitions gouvernementales et ses homologues du Centre régional de Santé et Services sociaux de la Baie-James, du Centre de santé Inuulitsivik et du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava pour mettre en place un nouveau contrat de travail autonome. Celui-ci inclut les remplacements en soins infirmiers, de même que d'autres titres d'emploi, comme les travailleurs sociaux, les physiothérapeutes, les nutritionnistes, les ergothérapeutes, les techniciens dentaires, etc.

Avec ce nouveau contrat, l'équipe a pu achever la centralisation de la gestion des remplacements de longue durée pour tous les titres d'emploi, y compris les professionnels. L'équipe est en contact avec des agences de placement afin de pourvoir les postes vacants. Plusieurs séances d'information portant sur la gestion du nouveau contrat ont été offertes. Celui-ci compte désormais 85 agences qui aideront le CCSSSBJ à combler la pénurie de personnel sur l'ensemble du territoire.

Le déploiement de la gestion du calendrier des remplacements à court et à long terme avec la communauté d'Oujé-Bougoumou a commencé au cours de l'année et se terminera en 2025. L'équipe a également procédé à la mise en place des disponibilités sur le Guichet Web des employés. Plusieurs séances de formation ont été organisées, soit en personne dans les communautés, ou virtuellement dans Teams. L'équipe continue de sensibiliser le personnel à l'importance de mettre à jour leurs disponibilités dans le système afin de garantir une liste de rappel aussi précise que possible.

**NOMBRE DE
REPLACEMENTS
CSN ET FIQ**

2024-25
3955

RELATIONS DE TRAVAIL

L'équipe des relations de travail a déployé les conventions collectives de la CSN et de la FIQ et a été un partenaire stratégique dans l'ouverture de la maison des aînés de Mistissini. Les services ont été étendus pour aider les cadres supérieurs à intégrer les nouveaux gestionnaires. L'équipe a entretenu des relations harmonieuses avec les deux syndicats. Au total, 146 griefs ont été résolus.



DOTATION DU PERSONNEL

L'équipe de recrutement du CCSSBJ a continué de recruter au même rythme que l'année dernière avec l'embauche de plus de 450 nouveaux employés. Elle est régulièrement présente dans les salons de l'emploi au Québec et en Ontario afin de faire connaître l'organisation et de continuer de recruter les meilleures ressources disponibles. Grâce à l'engagement de notre personnel envers le programme de référencement, 199 candidats ont été recommandés par le personnel, ce qui confirme le succès de cette initiative pour soutenir les efforts de recrutement de l'organisation.

Le programme de stages d'été pour étudiants permet aux étudiants d'acquérir des compétences et des connaissances pertinentes. Il permet également au personnel expérimenté de partager ses compétences et ses connaissances.

450
nouveaux
employés

199
candidats
recommandés
par le
personnel

61
Étudiants
embauchés
à l'été

La visite des écoles donne à l'organisation l'occasion de communiquer de l'information sur ses programmes et services, ainsi que promouvoir entre autres le programme de stages d'été pour les étudiants. Les communautés qui n'ont pas encore été visitées en 2025 le seront au cours des prochains mois.

Un deuxième salon de l'emploi, en partenariat avec l'école secondaire Voyageur Memorial de Mistissini, a été organisé en novembre 2024. Il s'agissait d'un événement interactif pour les étudiants qui ont eu la possibilité de rencontrer le personnel du CCSSBJ, d'explorer les outils et l'équipement utilisés par l'organisation et de s'informer sur la diversité des emplois disponibles. Le directeur général du CCSSBJ, Daniel St-Amour, et le chef adjoint de la Nation crie de Mistissini, John S. Matoush, ont assisté à l'événement, manifestant ainsi leur soutien à cette initiative et aux étudiants désireux d'explorer de nouvelles possibilités. L'événement a été un grand succès et le CCSSBJ continue d'encourager les jeunes de toutes les communautés à poursuivre leurs études et à faire carrière au sein de l'organisation.

Visites dans les écoles secondaires

- Mistissini
- Eastmain
- Chisasibi
- Waskaganish
- Wemindji



L'équipe de dotation
présente au salon
de l'emploi à
Mistissini

SALON DE L'EMPLOI DE MISTISSINI (Novembre 2024)



Visites d'établissements postsecondaires

L'équipe a rencontré des étudiants cris et d'autres membres des Premières Nations inscrits dans des établissements postsecondaires, notamment au Collège Canadore, au Collège Algonquin, lors de la journée portes ouvertes de la Commission scolaire crie-PSSS à Montréal, ainsi qu'au salon des études postsecondaires tenu à l'école secondaire Big River de Chisasibi. Ces rencontres ont permis de présenter nos programmes d'emploi estival pour étudiants et les stages tout en échangeant avec les étudiants sur les perspectives de carrière au sein du CCSSSJ.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Ce service gère la rémunération et les avantages sociaux de tous les employés en ce qui concerne les régimes d'assurance, le régime de pension, tous les types de congés et les salaires (en fonction des qualifications, de l'expérience et des accords syndicaux, des primes et des disparités régionales). Cette fonction est significative sur la satisfaction au travail, la rétention et la performance.

L'équipe a également poursuivi l'optimisation de ses processus internes, notamment par le développement de l'utilisation de solutions numériques à travers le déploiement du module de gestion des horaires ainsi que des plateformes Web Virtuo et WeHoop.

Aperçu des projets 2024-2025

Réalisés

- Déploiement d'un processus de validation des données pour assurer la conformité des fichiers
- Contribution Régime des rentes du Québec
- Mise en place d'un nouveau formulaire dans WeHoop pour le remboursement de l'Ordre professionnel
- Mise en œuvre des nouvelles conditions de la convention collective CSN, FIQ, UNU (primes, abolition de titres d'emploi, augmentations de salaire)

En cours (résultats attendus en 2025)

- Plan de déploiement : horaires, disponibilités sur le web et affichage de postes sur le web
- Mise à jour du dossier de l'employé dans Virtuo (diplôme, test, CV, informations sur les employés)
- Dossier numérique de l'employé
- Processus électronique de la prime Cargo



Bureau de gestion de projets et d'élaboration des dossiers d'affaires

Le Bureau de gestion de projets et d'élaboration des dossiers d'affaires aide l'organisation à gérer les projets stratégiques et non stratégiques. L'équipe fournit les documents nécessaires et les pratiques exemplaires pour qu'un projet soit approuvé par la Direction générale ou le conseil d'administration. En plus d'assurer un suivi régulier de tous les aspects du projet conformément aux directives et aux lois du MSSS, ce service joue un rôle important au sein du sous-comité de la transformation numérique du CCSSSBJ et de la Stratégie de transformation numérique gouvernementale du MSSS.

Soutien aux applications

L'équipe de soutien aux applications veille à ce que les applications logicielles cliniques et administratives fonctionnent rondement et répondent aux besoins des utilisateurs. Le soutien de cette équipe est essentiel pour maintenir l'efficacité et la fiabilité des opérations régulières. Les principaux aspects de l'assistance pour les applications comprennent la résolution des problèmes, l'assistance aux utilisateurs, le contrôle de la performance des applications et la fourniture d'une assistance proactive à tous les utilisateurs.

Aspects clés de l'équipe de développement de l'architecture et de l'infrastructure



- ✓ Conception et planification
- ✓ Conformité et sécurité
- ✓ Soutien et maintenance
- ✓ Mise en œuvre de système
- ✓ Documentation
- ✓ Aide à la gestion des projets
- ✓ Innovation et durabilité
- ✓ Soutien proactif
- ✓ Essais et dépannage
- ✓ Formation et soutien

Activités des IR&T

ACTIVITÉS	2024-25	2023-24
Demandes auprès du centre d'assistance	10 909	9776
Appareils connectés (<i>imprimantes, ordinateurs de bureau et portables</i>)	3112	3070
Serveurs connectés	290	318
Téléphones IP connectés	2378	2062
Équipements d'interconnexion (<i>routeurs</i>)	189	189

Administrateurs de systèmes

Les administrateurs de systèmes jouent un rôle crucial en comblant les écarts entre les besoins de l'organisation et les solutions technologiques.

Développement de l'architecture et de l'infrastructure

L'équipe chargée du développement de l'architecture et de l'infrastructure veille à ce que les applications logicielles de l'organisation fonctionnent correctement et répondent aux besoins des utilisateurs. Elle travaille en étroite collaboration avec le bureau de projets pour déployer de nouvelles applications administratives et cliniques.

Fonctions clés permettant d'optimiser les opérations et d'accroître l'efficacité et la productivité



- ✓ Analyse des besoins
- ✓ Collaboration avec les directions
- ✓ Essais et dépannage
- ✓ Formation et soutien
- ✓ Conception de système
- ✓ Mise en œuvre de système
- ✓ Documentation



**Helen B.
Shecapio-Blacksmith**
DIRECTRICE

La Direction Wíchihítuwin (entraide) est une équipe qui compte environ 150 employés répartis dans six bureaux et quatre points de service. Il assure l'accès aux services médicaux qui ne sont pas offerts dans les communautés d'Eeyou Istchee. Le service gère le soutien clinique et logistique dont ont besoin les clients qui se rendent dans les quatre points de service : l'Hôpital régional de Chisasibi et les hôpitaux de Chibougamau, de Montréal et de Val-d'Or.

Rénovations de l'hôtel Espresso

Les rénovations effectuées à l'hôtel Espresso permettront d'améliorer la qualité des soins et des services offerts aux clients nécessitant des séjours de longue durée pour des raisons médicales. Les travaux de rénovation permettront d'améliorer les conditions de vie et l'expérience globale des clients.

Amélioration des chambres

- Amélioration des chambres pour les rendre plus confortables et plus propices au rétablissement.

Zone de réception

- Amélioration de la zone de réception pour favoriser un sentiment de communauté parmi les clients.

Cuisine communautaire

- Ajout d'une cuisine communautaire au troisième étage réservée aux clients de longue durée.

De plus, il est prévu que les employés des bureaux de l'immeuble du 1055, boulevard René-Lévesque Est rejoignent l'équipe située à l'Espresso. Cette relocalisation améliorera l'expérience des clients en matière de soins en fournissant des services plus intégrés et plus accessibles. Ce déménagement permettra une meilleure coordination du personnel et une amélioration des installations, ce qui profitera aux clients qui dépendent de ces services.

Expansion de la ligne de soutien 1-800

La ligne de soutien 1-800 a connu une croissance et un développement remarquables au cours de la dernière année. Conçu à l'origine pour améliorer les capacités de service à la clientèle et rationaliser les canaux de communication, le service couvre désormais les neuf communautés d'Eeyou Istchee. Cette extension permet aux clients de toutes les communautés de recevoir des appels directement du service Wíchihítuwin pour leurs futurs séjours en dehors de la région. La deuxième phase de ce service ajoutera des services centralisés d'appels entrants et devrait être déployée au cours de l'année prochaine.

Faits marquants et projets futurs

→ *Audit d'optimisation*

L'audit d'optimisation de Wíchihítuwin est en cours et sera finalisé d'ici la fin de l'année.

→ *Ajout d'un conseiller clinique*

Un conseiller clinique à temps plein a rejoint l'équipe de Wíchihítuwin. Le titulaire de ce poste conseille et soutient l'équipe clinique dans la gestion des services psychosociaux destinés aux clients, en appliquant des procédures de sécurité pour garantir des soins et un soutien complet.

ARRIVÉE DE CLIENTS	2024-25	2023-24
Patients	26 113	22 395
Accompagnateurs	14 574	12 164
TOTAL DE CLIENTS	40 687	34 559

RENDEZ-VOUS PAR POINT DE SERVICES	2024-25	2023-24
Chisasibi	254	205
Val-D'Or	13 384	12 983
Chibougamau	7878	6868
Montréal	28 640	27 938
TOTAL DE CLIENTS	50 156	47 994



d'identifier les pistes d'amélioration afin de continuer le développement intraéquipe et auprès des collaborateurs interne et externe. La Direction est particulièrement fière d'avoir transité vers une approche proactive et stratégique des communications.

Le rapprochement avec les équipes de communication régionales du Gouvernement de la Nation crie et de la Commission scolaire crie s'est poursuivi. En plus de planifier la prochaine rencontre régionale prévue en avril 2025, quatre sessions de mentorat sur des enjeux communs liés aux communications ont été organisées pour les employés des trois entités dans un esprit de partage et de collaboration, pour apprendre à mieux se connaître et établir des ponts pour la mise en place de stratégies communes.

Parmi les dossiers phares auxquels la Direction des communications a apporté son expertise conseil et un soutien dans les relations médias notons : la présence de l'Hôpital mobile aux Jeux d'été d'Eeyou Istchee 2024 à Mistissini; le lancement du programme d'éducation Eeyou Istchee Pimâtisîwin Chiskutimâchawin pour les sages-femmes à Chisasibi; la campagne annonçant l'introduction des adjoints aux médecins au sein de l'organisation; la scénarisation à saveur culturelle de la présentation du futur hôpital régional aux Journées de l'architecture en santé; la planification de la gestion du changement liée au déménagement à l'automne 2025 vers le nouveau CMC à Waskaganish, la gestion de la cérémonie marquant la déconstruction de l'École secondaire de Chisasibi; et la cérémonie d'inauguration de la nouvelle présidente du conseil d'administration et le soutien à cette dernière et son prédécesseur lors de leurs représentations publiques.

Sur le plan des communications numériques, l'équipe a revitalisé le site web d'un point de vue technique en débutant avec l'optimisation du moteur de recherche. Le projet d'intranet a progressé avec la définition d'une première arborescence et d'un test auprès de plus de 450 employés pour guider la suite des travaux.



Une pochette contenant des morceaux de briques de l'école secondaire Eeyou de la Baie-James a été remis aux membres de la communauté de Chisasibi lors de la cérémonie marquant la démolition de l'établissement d'enseignement, porteur de nombreux souvenirs précieux.

La mise en place d'un calendrier annuel d'événements guide dorénavant la stratégie sur les réseaux sociaux et les communications dans leur ensemble. Une nouvelle initiative promotionnelle avec la radio régionale JBCCS a bonifié la présence de l'organisation auprès de ses publics cibles, et enfin le sondage réalisé auprès des employés à l'automne 2024 servira à la planification de la relance de l'infolettre des employés/Tipâchimûsinhîkan en avril 2025.

Priorités 2025-2026

- Finaliser la politique sur les communications et mettre à jour celle sur les médias sociaux
- Déployer une nouvelle stratégie sur l'utilisation des médias sociaux
- Entreprendre la phase 2 de la revitalisation du site web (expérience-client)
- Planifier le lancement de la phase 1 de l'intranet
- Lancer la version 2.0 de l'infolettre des employés/Tipâchimûsinhîkan

7



ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ
ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱᐱᐱ

â mininâsut kê ispiyit shûyân

SERVICES FINANCIERS

Finances

J'ai assumé différents rôles et évolué vers une fonction de chef d'équipe grâce à mon travail acharné, au soutien reçu et à la formation. Le programme d'attestation du Collège Marie-Victorin a renforcé ma confiance, m'a ouvert de nouvelles portes et a rendu mes enfants fiers de moi. Je suis maintenant plus compétente, moins timide et plus connectée sur le plan professionnel comme personnel. Cela m'a amené exactement là où je voulais être.

SARAH
SAM

*Technicienne en
administration*





En plus des informations présentées dans cette section, les états financiers annuels détaillés du CCSSSBJ sont disponibles en ligne par

l'intermédiaire du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec :
msss.gouv.qc.ca/msss

RÉPARTITION DES DÉPENSES BRUTES PAR PROGRAMME

Programmes	Exercice courant		Exercice précédent	
	Charges	%	Charges	%
Programmes de services				
Santé publique	7 579 589	1,55	7 638 372	1,76
Services généraux - Services cliniques et services d'assistance	21 370 478	4,38	22 532 206	5,18
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	14 523 689	2,98	8 763 127	2,01
Déficiência physique	11 205 883	2,30	9 576 734	2,20
Déficiência intellectuelle et troubles du spectre autistique (TSA)	1 204 476	0,25	871 786	0,20
Jeunes en difficulté	46 269 185	9,49	43 288 784	9,95
Dépendance	1 064 461	0,22	394 023	0,09
Santé mentale	6 089 617	1,25	4 287 635	0,99
Santé physique	227 009 559	46,54	197 864 494	45,48
Programmes de soutien				
Administration	87 889 832	18,02	80 321 854	18,46
Soutien des services	19 144 253	3,92	17 816 104	4,10
Gestion des bâtiments et des équipements	44 386 088	9,10	41 696 939	9,58
Total	487 737 110	100 %	435 052 058	100 %



ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE

En vertu des articles trois et quatre de la Loi sur l'équilibre budgétaire de Santé Québec et des établissements publics de santé et de services sociaux (CQLR, chapitre E-12.0001), le Conseil

cri de la santé et des services sociaux de la Baie James affiche un déficit de (1 290 146 \$) qui est compensé par le surplus accumulé et respecte donc cette obligation légale.

ÉTAT DES RÉSULTATS | 31 MARS 2025

	Budget	Fonds Exploitation Ex. courant (Rep. de P.358 C.4)	Fonds Immobilisations Exercice courant	Total Ex. courant C.2 + C.3	Total Ex. préc	
	1	2	3	4	5	
REVENUS						
Subventions MSSS (FI : P.408)	1	458 413 557	483 208 871	13 428 078	496 636 949	444 123 399
Subventions Gouvernement du Canada (FI : P.294)	2	22 758 532	23 046 290		23 046 290	16 482 064
Contributions des usagers (FE : P.301)	3	850 000	744 372	XXXX	744 372	830 530
Ventes de services et recouvrements	4	1 688 500	2 251 335	XXXX	2 251 335	2 314 649
Donations (FI : P.294)	5					
Revenus de placement (FI : P.302)	6					
Revenus de type commercial	7		2 522 551		2 522 551	
Gain sur disposition (FI : P.302)	8					
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
	10	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Autres revenus (FI : P.302)	11	1 868 000	2 258 439		2 258 439	1 863 249
TOTAL (L.01 à L.11)	12	485 578 589	514 031 858	13 428 078	527 459 936	465 613 891
CHARGES						
Salaires, avantages sociaux et charges sociales	13	249 534 350	282 468 609	XXXX	282 468 609	244 495 615
Médicaments	14	24 500 000	26 317 142	XXXX	26 317 142	22 828 924
Produits sanguins	15	250 000	272 690	XXXX	272 690	244 224
Fournitures médicales et chirurgicales	16	7 282 672	7 073 376	XXXX	7 073 376	5 835 620
Denrées alimentaires	17	1 721 750	1 902 753	XXXX	1 902 753	1 542 047
Rétributions versées aux ressources non institutionnelles	18	1 218 500	990 344	XXXX	990 344	1 021 340
Frais financiers (FI : P.325)	19	12 700 000	4 924 286	3 993 284	8 917 570	10 674 465
Entretien et réparations, y compris les coûts non capitalisables relatifs aux immobilisations	20	8 585 583	10 244 561		10 244 561	8 314 335
Créances douteuses	21			XXXX		
Loyers	22	7 335 547	9 120 954	XXXX	9 120 954	6 760 779
Amortissement des immobilisations (FI : P.422)	23	10 400 000	XXXX	10 814 312	10 814 312	10 377 062
Perte sur disposition d'immobilisations	24		XXXX			
Dépenses de transfert	25			XXXX		
	26	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Autres charges (FI : P.325)	27	163 550 187	170 451 267	176 504	170 627 771	154 528 385
TOTAL (L.13 à L.27)	28	487 078 589	513 765 982	14 984 100	528 750 082	466 622 796
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE (L.12 - L.28)	29	(1 500 000)	265 876	(1 556 022)	(1 290 146)	(1 008 905)

ÉTAT DES RÉSULTATS | 31 MARS 2025

	Budget	Activités principales	Activités accessoires	Total (C.2 + C.3)	Exercice précédent	
	1	2	3	4	5	
REVENUS						
Subventions MSSS (P.362)	1	445 313 557	483 208 871	483 208 871	431 303 318	
Subventions Gouvernement du Canada (C.2 : P.290/C.3 : P.291)	2	22 758 532		23 046 290	16 482 064	
Contributions des usagers (P.301)	3	850 000	744 372	XXXX	744 372	830 530
Ventes de services et recouvrements (P.320)	4	1 688 500	2 251 335	XXXX	2 251 335	2 314 649
Donations (C.2 : P.290/C.3 : P.291)	5					
Revenus de placement (P.302)	6					
Revenus de type commercial (C.3 : P.351)	7			2 522 551	2 522 551	
Gain sur disposition (P.302)	8					
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
	10	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
Autres revenus (P.302)	11	1 868 000	1 798 408	460 031	2 258 439	1 863 249
TOTAL (L.01 à L.11)	12	472 478 589	488 002 986	26 028 872	514 031 858	452 793 810
CHARGES						
Salaires, avantages sociaux et charges sociales (C.2 : P.320/C.3 : P.351)	13	249 534 350	271 014 851	11 453 758	282 468 609	244 495 615
Médicaments (P.750)	14	24 500 000	26 317 142	XXXX	26 317 142	22 828 924
Produits sanguins	15	250 000	272 690	XXXX	272 690	244 224
Fournitures médicales et chirurgicales (P.755)	16	7 282 672	7 073 376	XXXX	7 073 376	5 835 620
Denrées alimentaires	17	1 721 750	1 902 753	XXXX	1 902 753	1 542 047
Rétributions versées aux ressources non institutionnelles (P.650)	18	1 218 500	990 344	XXXX	990 344	1 021 340
Frais financiers (P.325)	19	8 500 000	4 924 286	XXXX	4 924 286	6 569 971
Entretien et réparations (C.2 : P.325)	20	8 585 583	10 061 789	182 772	10 244 561	8 314 335
Créances douteuses (P.321)	21					
Loyers	22	7 335 547	8 803 923	317 031	9 120 954	6 760 779
Dépenses de transfert (P.325)	23					
Autres charges (P.325)	24	163 550 187	156 375 956	14 075 311	170 451 267	154 341 145
TOTAL (L.13 à L.24)	25	472 478 589	487 737 110	26 028 872	513 765 982	451 954 000
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE (L.12 - L.25)	26	0	265 876	0	265 876	839 810

ÉTAT DES EXCÉDENTS (DÉFICITS) CUMULÉS | 31 MARS 2025

		Fonds Exploitation Ex.courant	Fonds Immobilisations Ex.courant	Total Ex.courant (C.1 + C.2)	Total Ex.préc.
		1	2	3	4
EXCÉDENTS (DÉFICITS) CUMULÉS AU DÉBUT DÉJÀ ÉTABLIS	1	7 125 623	26 983 436	34 109 059	35 117 964
Modifications comptables avec retraitement des années antérieures (préciser P.270)	2				
Modifications comptables sans retraitement des années antérieures (préciser P.270)	3				XXXX
EXCÉDENTS (DÉFICITS) CUMULÉS AU DÉBUT REDRESSÉS (L.01 à L.03)	4	7 125 623	26 983 436	34 109 059	35 117 964
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE	5	265 876	(1 556 022)	(1 290 146)	(1 008 905)
Autres variations :					
Transferts interétablissements (préciser P.297)	6				
Transferts interfonds (préciser P.297)	7	(434 449)	434 449	0	
Autres éléments applicables aux établissements privés conventionnés (préciser P.297)	8		XXXX		
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
TOTAL DES AUTRES VARIATIONS (L.06 à L.09)	10	(434 449)	434 449		
EXCÉDENTS (DÉFICITS) CUMULÉS À LA FIN (L.04 + L.05 + L.10)	11	6 957 050	25 861 863	32 818 913	34 109 059

Le solde à la fin est constitué des éléments
suivants :

Affectations d'origine externe (P.289)	12	XXXX	XXXX		
Affectations d'origine interne (P.289)	13	XXXX	XXXX		
Solde non affecté (L.11 - L.12 - L.13)	14	XXXX	XXXX	32 818 913	34 109 059
TOTAL (L.12 à L.14)	15	XXXX	XXXX	32 818 913	34 109 059

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE | 31 MARS 2025

	FONDS	Exploitation	Immobilisations	Total Ex. courant (C.1 + C.2)	Total Ex. préc.
		1	2	3	4
ACTIFS FINANCIERS					
Trésorerie et équivalents de trésorerie	1	14 475 158		14 475 158	20 150 172
	2	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Débiteur - MSSS (FE : P.362, FI : P.408)	3	113 287 546	915 309	114 202 855	170 598 370
Autres débiteurs (FE : P.360, FI : P.400)	4	8 077 854		8 077 854	7 630 278
Avances de fonds aux établissements publics	5	XXXX			
Créances interfonds (Dettes interfonds)	6	46 687 559	(46 687 559)	0	
Subvention à recevoir - MSSS (FE : P.362, FI : P.408)	7		112 410 205	112 410 205	106 013 374
Placements de portefeuille	8				
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Actifs destinés à la vente	10	XXXX			
Autres éléments (FE : P.360, FI : P.400)	11	247 624		247 624	4 719 802
TOTAL DES ACTIFS FINANCIERS (L.01 à L.11)	12	182 775 741	66 637 955	249 413 696	309 111 996
PASSIFS					
Emprunts temporaires (FE : P.365, FI : P.403)	13	55 000 000	23 460 890	78 460 890	132 126 761
Créditeur - MSSS (FE : P.362, FI : P.408)	14				
Autres créditeurs et autres charges à payer (FE : P.361, FI : P.401)	15	79 440 882		79 440 882	71 234 861
Avances de fonds - enveloppes décentralisées	16	XXXX			
Intérêts courus à payer (FE : P.361, FI : P.401)	17	240 350	915 309	1 155 659	1 700 667
Revenus reportés (FE : P.290 et 291, FI : P.294)	18	11 253 774	306 189 287	317 443 061	249 850 607
	19	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Dettes à long terme (FI : P.403)	20	XXXX	84 554 203	84 554 203	90 705 642
Passif au titre des sites contaminés (FI : P.401)	21	XXXX			
Passif au titre des avantages sociaux futurs (FE : P.363)	22	35 213 259	XXXX	35 213 259	27 867 362
Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations (FI : P.401)	23	XXXX	4 395 112	4 395 112	3 526 667
Autres éléments (FE : P.361, FI : P.401)	24	492 790		492 790	490 406
TOTAL DES PASSIFS (L.13 à L.24)	25	181 641 055	419 514 801	601 155 856	577 502 973
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) (L.12 - L.25)	26	1 134 686	(352 876 846)	(351 742 160)	(268 390 977)
ACTIFS NON FINANCIERS					
Immobilisations (FI : P.423)	27	XXXX	378 738 709	378 738 709	297 642 451
Éléments incorporels achetés	28	XXXX			
Stocks de fournitures (FE : P.360)	29	3 116 871	XXXX	3 116 871	2 829 581
Frais payés d'avance (FE : P.360, FI : P.400)	30	2 705 493		2 705 493	2 028 004
TOTAL DES ACTIFS NON FINANCIERS (L.27 à L.30)	31	5 822 364	378 738 709	384 561 073	302 500 036
CAPITAL-ACTIONS ET SURPLUS D'APPORT					
EXCÉDENTS (DEFICITS) CUMULÉS (L.26 + L.31 - L.32 - L.34)	33	6 957 050	25 861 863	32 818 913	34 109 059
GAINS (PERTES) DE RÉÉVALUATION CUMULÉS	34				
<i>Obligations et droits contractuels (pages 635-00 et 636-00)</i>					
<i>Éventualités (page 270)</i>					

ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) | 31 MARS 2025

		Budget	Fonds Exploitation	Fonds Immobilisations	Total - Ex.Courant (C.2 + C.3)	Total - Ex.Précédent
		1	2	3	4	5
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) AU DÉBUT DÉJÀ ÉTABLIS	1	(298 555 594)	2 268 038	(270 659 015)	(268 390 977)	(217 014 953)
Modifications comptables avec retraitement des années antérieures	2					
Modifications comptables sans retraitement des années antérieures	3					XXXX
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) AU DÉBUT REDRESSÉ (L.01 à L.03)	4	(298 555 594)	2 268 038	(270 659 015)	(268 390 977)	(217 014 953)
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE (P.200, L.29)	5		265 876	(1 556 022)	(1 290 146)	(1 008 905)
VARIATIONS DUES AUX IMMOBILISATIONS :						
Acquisitions (FI : P.421)	6		XXXX	(91 910 570)	(91 910 570)	(60 319 285)
Amortissement de l'exercice (FI : P.422)	7		XXXX	10 814 312	10 814 312	10 377 062
Dispositions (FI : P.421, 422)	8		XXXX			
	9	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
Réduction de valeurs (FI : P.421)	10		XXXX			93 918
Redressements des immobilisations (FI : P.421, 422)	11		XXXX			
	12	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
	13	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
TOTAL DES VARIATIONS DUES AUX IMMOBILISATIONS (L.06 à L.13)	14		XXXX	(81 096 258)	(81 096 258)	(49 848 305)
VARIATIONS DUES AUX STOCKS DE FOURNITURES ET AUX FRAIS PAYÉS D'AVANCE :						
Variation des stocks de fournitures	15		(287 290)	XXXX	(287 290)	(547 696)
Variation des frais payés d'avances	16		(677 489)		(677 489)	28 882
	17	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
	18	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
TOTAL DES VARIATIONS DUES AUX STOCKS DE FOURNITURES ET AUX FRAIS PAYÉS D'AVANCE (L.15 à L.18)	19		(964 779)		(964 779)	(518 814)
Autres variations des excédents (déficits) cumulés	20		(434 449)	434 449	0	
AUGMENTATION (DIMINUTION) DES ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) (L.05 + L.14 + L.19 + L.20)	21		(1 133 352)	(82 217 831)	(83 351 183)	(51 376 024)
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) À LA FIN (L.04 + L.21)	22	(298 555 594)	1 134 686	(352 876 846)	(351 742 160)	(268 390 977)

Δ
Γ
ρ
ρ
c
b
Δ
r
^
r
c
p
2.

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE | 31 MARS 2025

		Exercice courant 1	Exercice précédent 2
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT			
Excédent (déficit) de l'exercice	1	(1 290 146)	(1 008 905)
Éléments sans incidence sur la trésorerie (P.208-01)	2	414 739	(320 592)
Variation des actifs financiers et des passifs reliés au fonctionnement (P.208-02)	3	67 271 394	(35 201 484)
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT (L.01 à L.03)	4	66 395 987	(36 530 981)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS			
Sorties de fonds relatives à l'acquisition d'immobilisations	5	(88 742 634)	(59 979 988)
Produits de disposition d'immobilisations	6		
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS (L.05 + L.06)	7	(88 742 634)	(59 979 988)
ACTIVITÉS DE PLACEMENTS			
Placements de portefeuille effectués	8		
Produits de disposition de placements de portefeuille	9		
Placements de portefeuille réalisés	10		
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS DE PLACEMENTS (L.08 à L.10)	11		
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT			
Dettes à long terme contractées, net de l'escompte et de la prime	12		
Dettes à long terme remboursés	13		
Variation des emprunts temporaires - Fonds d'exploitation	14	(65 345 696)	59 559 729
Emprunts temporaires contractés - Fonds d'immobilisations	15	82 017 329	48 942 429
Emprunts temporaires remboursés - Fonds d'immobilisations	16		
Variation du Fonds d'amortissement du gouvernement	17		
Variation des frais reportés liés aux dettes	18		
Autres (préciser P.297)	19		
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FINANCEMENT (L.12 à L.19)	20	16 671 633	108 502 158
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE (L.04 + L.07 + L.11 + L.20)	21	(5 675 014)	11 991 189
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	22	20 150 172	8 158 983
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (L.21 + L.22)	23	14 475 158	20 150 172

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE (SUITE) | 31 MARS 2025

		Exercice courant	Exercice précédent
		1	2
ÉLÉMENTS SANS INCIDENCE SUR LA TRÉSORERIE			
	Provisions liées aux placements de portefeuille et garanties de prêts	1	
	Stocks de fournitures et frais payés d'avance	2	(964 779)
	Perte (gain) sur disposition d'immobilisations	3	
	Perte (gain) sur disposition de placements de portefeuille	4	
	Amortissement des revenus reportés liés aux immobilisations :	5	73 450 980
	Amortissement des immobilisations	6	10 814 312
	Réduction pour moins-value des immobilisations	7	93 918
	Amortissement des frais d'émission et de gestion liés aux dettes	8	
	Amortissement de la prime ou escompte sur la dette	9	
	Subventions MSSS	10	(82 885 774)
	Autres (préciser P.297)	11	
	TOTAL DES ÉLÉMENTS SANS INCIDENCE SUR LA TRÉSORERIE (L.01 à L.11)	12	414 739
			(320 592)

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE (SUITE) | 31 MARCH 2025

		Exercice courant 1	Exercice précédent 2
VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS ET DES PASSIFS RELIÉS AU FONCTIONNEMENT :			
Débiteurs - MSSS	1	56 395 515	(68 246 793)
Autres débiteurs	2	(447 576)	(348 553)
Avances de fonds aux établissements publics	3		
Subvention à recevoir - réforme comptable - avantages sociaux futurs	4		5 613 696
	5	XXXX	XXXX
Autres éléments d'actifs	6	4 472 178	947 550
Créditeurs - MSSS	7		
Autres créditeurs et autres charges à payer	8	5 038 085	19 912 154
Avances de fonds - enveloppes décentralisées	9		
Intérêts courus à payer	10	(545 008)	334 225
Revenus reportés	11	(5 858 526)	2 026 129
Passif au titre des sites contaminés	12		
Passif au titre des avantages sociaux futurs	13	7 345 897	4 704 309
Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations	14	868 445	93 322
Autres éléments de passifs	15	2 384	(237 523)
TOTAL DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS ET DES PASSIFS RELIÉS AU FONCTIONNEMENT (L.01 à L.15)	16	67 271 394	(35 201 484)

AUTRES RENSEIGNEMENTS :

Acquisitions d'immobilisations incluses dans les créditeurs en fin d'exercice	17	11 667 311	8 499 375
Produits de disposition d'immobilisations inclus dans les débiteurs en fin d'exercice	18		
Autres éléments n'affectant pas la trésorerie et les équivalents de trésorerie (préciser P.297)	19		(49 772 557)

Intérêts :

Intérêts créditeurs (revenus)	20		
Intérêts encaissés (revenus)	21		
Intérêts débiteurs (dépenses)	22	8 917 570	10 674 465
Intérêts déboursés (dépenses)	23	5 255 379	6 359 913

ᑲᑲᓂ"ᐃᓯᐅᑲᓂ

SERVICES RÉGIONAUX



Ligne d'assistance Wîchihîwâwin

1 833 632-4357
(HELP)



Refuge pour femmes Robin's Nest

1 855 753-2094



Service d'écoute pour la protection de la jeunesse

1 800 409-6884

Administration régionale

C.P. 250, Chisasibi, QC J0M 1E0
T 819 855-2744 | F 819 855-2098

Plaintes 1 866 923-2624

Centre hospitalier régional de Chisasibi

21, Maamuu Meskino
Chisasibi, QC J0M 1E0
819 855-2844

Centre de recrutement

1055, boul. René-Lévesque Est
7^e étage, Montréal, QC H2L 4S5
514 861-5955
jobs.reg18@ssss.gouv.qc.ca

Direction de Santé Publique

168, rue Principale, Mistissini, QC G0W 1C0
418 923-3355

Montréal 514 861-2352

Centre de réadaptation des adolescents / Centre de réception

302, rue Principale, Mistissini, QC G0W 1C0
418 923-3600

Wîchihîtuwin

Centre hospitalier régional de Chisasibi
819 855-9019

Hôtel Espresso
1005, Guy St, 2^e étage, Montréal, QC H3H 2K4
514 989-1393, ext. 73270

1055, boul. René-Lévesque Est
6^e étage, Montréal, QC H2L 4S5
514 989-1393

c/o Centre de santé de Chibougamau
51, 3^e rue, Chibougamau, QC G8P 1N1
418 748-4450

c/o Hôpital de Val-d'Or
725, 6^e rue, Val-d'Or, QC J9P 3Y1
819 825-5818

ᐃᑦᑕᐃᑦ ᑦᑕᑦᐱᑦᐱᑦᑕᑦᑕᑦ

CENTRES MIYUPIMĀTISĪUN COMMUNAUTAIRES (CMC)



ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Chisasibi
12, route Maamuu
Chisasibi, QC J0M 1E0
819 855-2844



ᐃᑦᑕᐃᑦ CMC d'Eastmain
143, rue Nouchimi
Eastmain, QC J0M 1W0
819 977-0241



ᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Mistissini
302, rue Queen
Mistissini, QC G0W 1C0
418 923-3376



ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Nemaska
7, route Lakeshore
Nemaska, QC J0Y 3B0
819 673-2511



ᐃᑦᑕᐃᑦ CMC d'Oujé-Bougoumou
68, Opataca Meskino
Oujé-Bougoumou, QC G0W 3C0
418 745-3901



ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Waskaganish
2, Taktachun Meskaneu
Waskaganish, QC J0M 1R0
819 895-8833



ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Waswanipi
1, Aspen Ouest
Waswanipi, QC J0Y 3C0
819 753-2511



ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Wemindji
60, route Maquatua
Wemindji, QC J0M 1L0
819 978-0225



ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ CMC de Whapmagoostui
425, rue Whapmaku
Whapmagoostui, QC J0Y 1G0
819 929-3307



ᑕᑦᑲᑦ ᑕᑦᑲᑦ ᑕᑦᑲᑦ ᑕᑦᑲᑦ
CONSEIL CRI DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE JAMES
CREE BOARD OF HEALTH AND SOCIAL SERVICES OF JAMES BAY