

âshikum pipunh tipâchimûsinihîkin

âshikum pipunh
tipâchimûsinihîkin

Rapport
Annuel

2024
2025



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

ᑭᑭᑭᑭᑭᑭᑭᑭ
misinâpiskihîkin

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 Maïtée Labrecque-Saganash
Direction créative et design — Alexandra Fortier

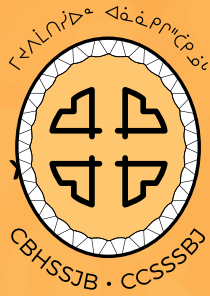
Photos:

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



ՀԱՅԿԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈՄԻՏԵ

*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

12 ᐆ ᓄᐅᓂᓴᑦᐅᑦᐅᑦ 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 ΓΕΣ"ΑΙΔΡΓΕ 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

A circular inset image showing three women standing together. They are wearing traditional skirts and blouses. The woman on the left is holding a red bag, the middle woman is holding a white bag, and the woman on the right is holding a white bag. They are standing in front of a red curtain.

52 ΛΓ"U"▽° PIMUHTEHU

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 ᓄᓴᓴ ᑦᑭᑭᑭᑭᑭᑭ NISHÎYŪ MIYUPIMÂTISÎUN

- 70 Sommaire
- 71 Programmes et services

74 ᑦᑭᑭᑭᑭᑭᑭ MIYUPIMÂTISÎUN

- 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 ᑭᑭᑭᑭᑭᑭᑭᑭ ᑭᑭᑭᑭᑭᑭ SERVICES ADMINISTRATIFS

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

112 ᑭᑭᑭᑭᑭᑭᑭᑭ ᑭᑭᑭᑭᑭᑭ 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.

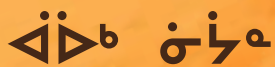


Uskâu Ihtûwin

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



âûk nîyân

À PROPOS DE NOUS

1978 b̃ Δ̃r̃ĩc̃m̃ Δ̃r̃ĩ Δ̃r̃ĩc̃r̃ Δ̃d̃m̃c̃
 ·Δ̃b̃m̃ b̃m̃ ñd̃m̃ r̃r̃l̃ñr̃d̃m̃ r̃b̃m̃ σ̃j̃d̃m̃
 Δ̃·Δ̃m̃ r̃σ̃·Δ̃l̃"̃c̃r̃p̃m̃x̃ r̃r̃·Δ̃ Δ̃·Δ̃m̃ Δ̃
 ·Δ̃r̃m̃c̃ b̃c̃ Δ̃r̃p̃m̃ Δ̃r̃ĩr̃p̃m̃ Δ̃d̃m̃c̃ Δ̃m̃
 r̃σ̃·Δ̃Δ̃"̃c̃d̃r̃c̃x̃ Δ̃m̃ l̃ Δ̃m̃ r̃σ̃·Δ̃l̃"̃ñl̃r̃p̃m̃
 Δ̃l̃ñr̃ĩ·Δ̃m̃ r̃b̃m̃ r̃r̃l̃ñr̃d̃m̃ j̃b̃m̃ Δ̃
 Δ̃m̃ r̃r̃Δ̃c̃m̃ d̃c̃b̃ ·Δ̃m̃·Δ̃·Δ̃m̃x̃ Δ̃m̃
 Δ̃r̃l̃m̃ r̃r̃σ̃"̃Δ̃l̃d̃r̃p̃m̃ Δ̃d̃m̃c̃ Δ̃ ñd̃m̃
 Δ̃σ̃c̃ r̃ĩr̃l̃p̃m̃x̃ σ̃b̃r̃m̃ Δ̃σ̃"̃Δ̃ l̃·b̃m̃ Δ̃
 Δ̃l̃ñr̃ĩc̃b̃m̃·Δ̃r̃p̃m̃ Δ̃c̃ r̃r̃σ̃"̃Δ̃l̃d̃r̃p̃m̃:
 Δ̃σ̃r̃ l̃ĩc̃l̃ñr̃ĩc̃m̃ r̃r̃ l̃l̃ñr̃ĩ·Δ̃σ̃r̃ĩ
 l̃j̃·Δ̃"̃c̃·Δ̃m̃ Δ̃ r̃σ̃·Δ̃l̃"̃c̃m̃ Δ̃l̃ñr̃ĩ·Δ̃m̃:
 l̃j̃"̃c̃"̃Δ̃, σ̃j̃r̃ĩ, r̃r̃l̃ñr̃d̃m̃ (r̃r̃·Δ̃
 Δ̃r̃p̃m̃ Δ̃c̃·Δ̃m̃ c̃l̃ñ·Δ̃l̃p̃m̃"̃b̃l̃b̃m̃")
 Δ̃·Δ̃r̃p̃m̃ r̃σ̃·Δ̃l̃"̃c̃b̃m̃·Δ̃r̃p̃m̃ Δ̃l̃ñr̃ĩ·Δ̃m̃
 r̃b̃m̃ r̃r̃σ̃"̃Δ̃l̃d̃r̃p̃m̃x̃ Δ̃ l̃b̃ r̃r̃σ̃"̃Δ̃b̃m̃
 ·Δ̃r̃c̃b̃m̃·Δ̃r̃p̃m̃ σ̃b̃r̃m̃ l̃ĩr̃ñr̃σ̃"̃Δ̃r̃m̃
 Δ̃·Δ̃"̃c̃d̃m̃ c̃m̃ b̃ Δ̃ĩl̃r̃p̃m̃ Δ̃l̃ñr̃ĩ·Δ̃m̃ Δ̃c̃
 r̃r̃σ̃"̃Δ̃l̃d̃r̃p̃m̃x̃ c̃Δ̃c̃ c̃c̃·Δ̃l̃m̃ σ̃b̃σ̃r̃p̃m̃
 Δ̃σ̃b̃m̃ r̃r̃σ̃"̃Δ̃l̃d̃r̃p̃m̃ r̃r̃ l̃l̃ñr̃ĩ·Δ̃m̃ r̃b̃m̃
 σ̃j̃d̃m̃ Δ̃ ·Δ̃r̃p̃m̃ r̃σ̃·Δ̃l̃"̃c̃r̃p̃m̃·Δ̃r̃p̃m̃, Δ̃d̃c̃
 Δ̃r̃ĩñl̃r̃p̃m̃ Δ̃σ̃b̃m̃ b̃ l̃"̃c̃r̃σ̃·Δ̃b̃m̃·Δ̃r̃p̃m̃ l̃
 r̃ l̃j̃·Δ̃ĩc̃m̃ r̃r̃l̃ñr̃d̃m̃ r̃b̃m̃ σ̃j̃d̃m̃
 Δ̃l̃ñr̃ĩ·Δ̃m̃x̃ Δ̃σ̃r̃ l̃b̃ b̃ l̃j̃·Δ̃·Δ̃l̃p̃m̃c̃m̃
 r̃r̃l̃ñr̃d̃m̃ r̃b̃m̃ σ̃j̃d̃m̃ Δ̃l̃ñr̃ĩ·Δ̃m̃x̃
 Δ̃m̃ r̃b̃m̃ Δ̃r̃l̃m̃ b̃ Δ̃r̃ñ·Δ̃r̃m̃ñ Δ̃ĩ"̃Δ̃b̃
 σ̃b̃b̃l̃r̃p̃m̃ Δ̃j̃·Δ̃σ̃r̃ĩ r̃b̃m̃ Δ̃l̃ñr̃ĩ·Δ̃σ̃r̃ĩ,
 r̃b̃m̃ Δ̃m̃ b̃σ̃j̃r̃ĩl̃Δ̃"̃ñm̃ σ̃j̃d̃m̃ Δ̃
 ·Δ̃ĩc̃l̃r̃p̃m̃x̃ c̃σ̃r̃c̃ ỹñσ̃c̃ - Δ̃ĩ"̃j̃c̃ Δ̃
 ·Δ̃"̃d̃ Δ̃r̃ĩl̃·Δ̃c̃ Δ̃σ̃c̃ r̃r̃p̃m̃"̃Δ̃l̃b̃r̃p̃m̃x̃

Fondé en 1978, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ) est responsable de l'administration des services de santé et des services sociaux pour toutes les personnes qui résident de façon permanente ou temporaire dans la Région 18, région administrative du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec qui correspond au territoire cri de la Baie James. Notre mandat est défini au Chapitre S-5 - Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les Autochtones cris.

Dans chacune des neuf communautés d'Eeyou Istchee, le CCSSSBJ gère un Centre communautaire Miyupimâtisiun (CCM), qui est semblable aux centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) ailleurs au Québec. Les CCM offrent entre autres des services de médecine générale, des soins à domicile, des soins dentaires, des services sociaux et paramédicaux.

Outre les CCM, le CCSSSBJ gère les 29 lits du Centre hospitalier régional de Chisasibi, trois foyers de groupe pour les adolescents à risque, un service régional de santé publique et une unité de planification de programmes, les bureaux de liaison Wíchihîtuwin (anciennement les Services aux patients cris) à Chibougamau, Val-d'Or et Montréal, de même qu'un bureau de recrutement à Montréal. Le siège social se trouve à Chisasibi.

Le CCSSSBJ est gouverné par un conseil d'administration composé de membres élus dont la présidente est madame Jeannie Pelletier. Les conseils et les comités consultatifs rendent des comptes directement au bureau de la présidente, tout comme les titulaires des postes de commissaire à la qualité des services et aux plaintes, de l'agent de résolution et du médecin examinateur. Le directeur général est M. Daniel St-Amour.

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.

ORGANIGRAMME



1



ᐃ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ
ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ

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^{re} ligne,
Direction Miyupimâtisiun*



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE



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

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 Chicagobi*

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 Lameboya 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 Lamebov, 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 Duquay

**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



CMDP 2024, Chisasibi



Dr Kitty & Dr Prévost



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

$$\begin{array}{c} \dot{b} \\ \dot{\sigma} \\ \dot{b} \\ \sigma \\ \wedge \\ s \\ \cup \\ = \\ b \end{array}$$

AGENT DE
RÉSOLUTION

Malgré les défis actuels, notre objectif commun demeure : fournir le meilleur service aux Eeyouch/Eenouch sur l'ensemble du territoire. Je suis fier de faire partie du CCSSBJ et de contribuer à la quête de relations de travail saines. Face à l'adversité, nous restons forts et ensemble en tant que Nation. Et nous devons préserver cette force pour les générations futures et la santé d'Eeyou Istchee.

A photograph showing a man and a young child walking away from the camera on a paved surface. The man is wearing a grey t-shirt and khaki pants, carrying a white bag. The child is wearing a white t-shirt and dark shorts. In the background, there is a large white tent structure, a yellow ambulance, and some utility poles under a blue sky with clouds. The image is framed by a large blue circular graphic on the left and a blue and orange abstract shape on the right.

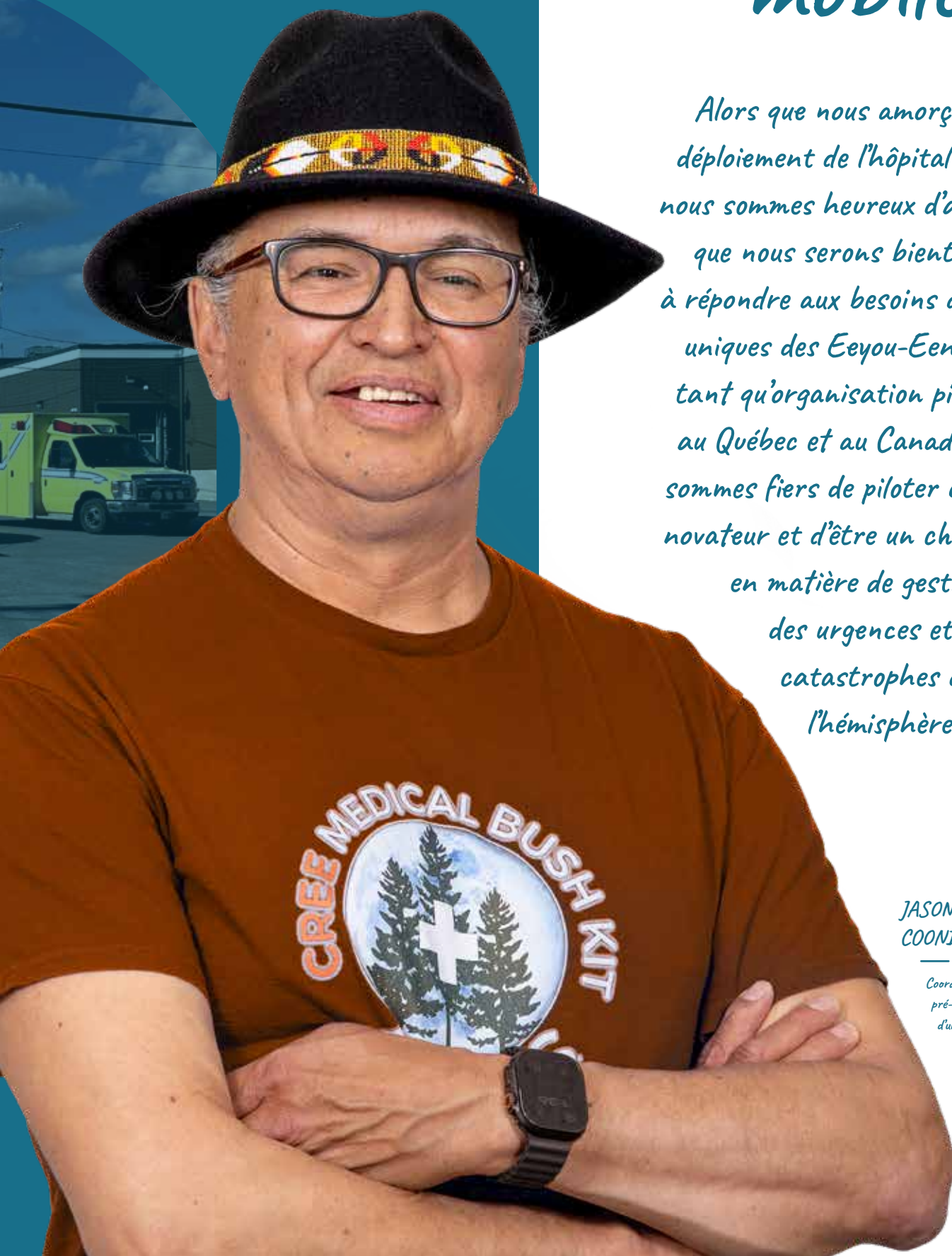


Hôpital mobile

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*





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

DIRECTION GÉNÉRALE ET CADRES SUPÉRIEURS

**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

Daniel St-Amour
Paula Rickard
Justin Ringer
Louise Gosselin

Directrice, Services corporatifs

Laura Moses

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

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

Pimuchteheu

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

Jonathan Sutherland
Taria Matoush
Minnie Loon
Ashley Iserhoff

Directrice, Centre de réadaptation des adolescents -
Intérimaire

Ashley Smithman

Directrice adjointe, Centre de réadaptation des adolescents - Intérimaire

Ashley Smithman

Directrice, Développement et soutien des programmes

Anne Foro

Directrice, SAPA

Cheng-Jung Lin

Directrice, Santé mentale et besoins particuliers

Greta Visitor

Directrice, Pavillon de ressourcement

Laura Bearskin



Nishîyû
Miyupimâtisiun

Directrice générale adjointe
Directrice de la qualité organisationnelle et de la
sécurisation culturelle
Directrice adjointe

Lisa Petagumskum
Julianna Matoush-Snowboy
Gertie Shem

Miyupimâtisîun

Directrice générale adjointe
Directrice de la proximité régionale, Pôle Chisasibi -
Intérimaire

- Directrice locale CCM de Chisasibi - Intérimaire
- Directrice locale CCM Wemindji - Intérimaire
- Directeur local CCM Whapmagoostui

Christina Biron
Rachel Danyluk
Denise Périusse
Stephanie Jonal
Robert Wynne

Directrice de la proximité régionale, Pôle Mistissini

- Directrice locale CCM Mistissini
- Directrice locale CCM Oujé-Bougoumou
- Directrice locale CCM Waswanipi

E. Virginia Wabano
Roberta Petawabano
Louise Wapachee
Eleanor Gull

Directrice de la proximité régionale, Pôle Waskaganish

- Directrice locale CCM Eastmain
- Directrice locale CCM Nemaska
- Directeur local CCM Waskaganish

Holly Danyluk
Leslie Tomatuk
Beatrice Cheezo Trapper
A. Thomas Hester

Directrice de la proximité régionale – Services professionnels et assurance qualité - Intérimaire
Directrice, Centre hospitalier régional (Chisasibi)
Directrice adjointe, Centre hospitalier régional - Intérimaire

Nancy Schecapio-Blacksmith
Priscilla Weapenicappo
Gemma Acco

Directrice DSPAQ – Services paramédicaux
Directrice DSPAQ – Services psychosociaux -Intérimaire
Directrice adjointe DSPAQ – Services psychosociaux -
Intérimaire

Stéphanie Sicard-Thibodeau
Émilie Desnoyers
Kerrie Hester

Directrice DSPAQ – Santé
Directeur adjoint DSPAQ - santé, programmes cliniques
Directrice adjointe DSPAQ - santé, services
administratifs et logistiques

Nancy Shecapio-Blacksmith
Frédéric Lemieux-Legendre
Sophie Leclercq

Administrative Services

Directrice générale adjointe

Directeur, Ressources financières

Directrice adjointe, Unités de gestion financière

Directrice, Ressources humaines - Intérimaire

Directrice adjointe, Développement stratégique des RH et services aux cadres

Directrice adjointe des RH, Services aux employés et aux partenaires

Directeur, Ressources et technologies de l'information

Directeur adjoint, Technologies de l'information

Directeur, Ressources matérielles

Directeur adjoint, Ressources matérielles

Directrice, Communications

Directrice adjointe, Communications

Directrice, Wíchihítuwín

Liliane Groleau
Jean-François Champigny
Nora Bobbish
Julie Lepage
Virginie Hamel

Julie Lepage

Pino Virgilio
Fouad Harakat
Charlie Alisappi
Vacant
Marie-Claude Roussin
Cora Palumbo
Helen Bélanger Shecapio-
Blacksmith
Martine Constantineau
Emanuelle Lambert

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).

SANTÉ PUBLIQUE



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 Miyupimâtisiun et ses centres communautaires Miyupimâtisiun (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 Mashkûpimâtsît Awâsh

L'approche Â Mashkûpimâtsît 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 Miyupimâtisiun 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.

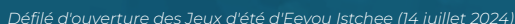
Communautés en santé

L'équipe Communautés en santé a intégré les dossiers de l'ancienne équipe Uschinîchisû (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.





37

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 cires (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.

Miyupimâtišiu 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. Uskâ 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 appropriées.

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 cris et les écoles locales.

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.

«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

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 Miyupimâtisûn 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.



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 miyupimâtisiun. 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 associé 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 santé⁵ 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 Tapituwâtisiwinh, qui signifie « unité », cette communauté de pratique relie les responsables en santé publique des neuf Nations crie 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 Crie 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 CCSSBJ 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.





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.



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.

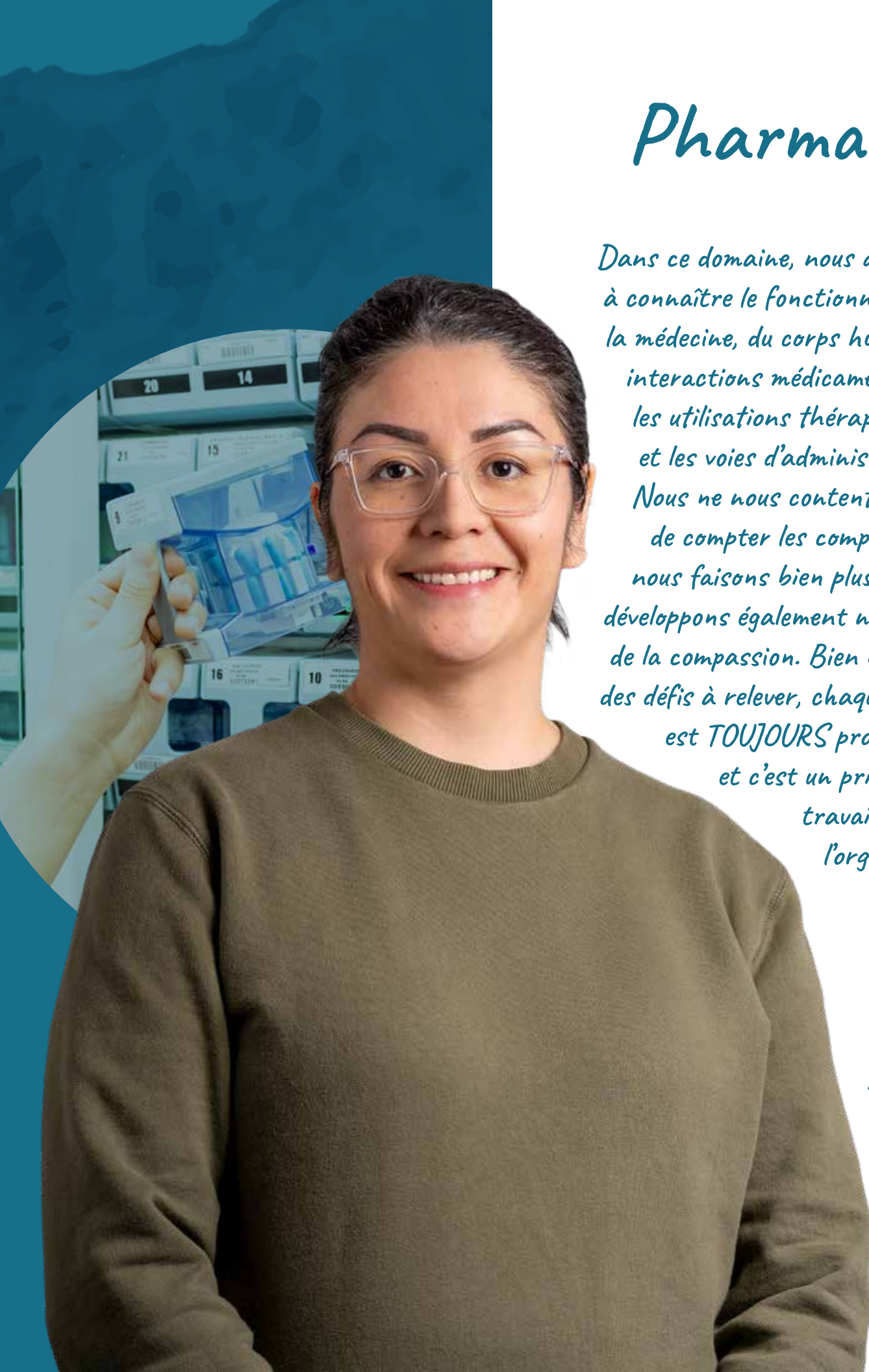
Si cette expansion témoigne de l'évolution des besoins de la population et de l'étroite collaboration avec les partenaires, elle a également exercé une pression supplémentaire sur notre équipe. Nous nous concentrons à stabiliser nos opérations, à assurer la prestation de services et à faire part de nos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

Λ J" U" ∇ °
PIMUHTHEU



A portrait of Shannon Chiskamish, a woman with dark hair pulled back, wearing glasses and a black top with a colorful floral shawl. She is smiling. In the background, there is a green wall and a faint image of another woman holding a bag.

Eeyou Istchee Pimâtisiîwin 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*



DIRECTEUR GÉNÉRAL
ADJOINT INTÉRIMAIRE

Parmi les changements, le pavillon de ressourcement de Miskasowin et la Direction SAPA, responsable des maisons des aînés, font maintenant partie de Pimuhthehu. L'équipe SAPA a élargi son champ d'action pour prendre en charge la gestion des opérations de la maison des aînés de Mistissini, précédemment sous la responsabilité du gouvernement local. Les programmes de santé mentale et besoins particuliers ont été regroupés sous une même direction, et Kellyann Meloche a été embauchée comme coordonnatrice de l'hôpital mobile. Le Comité directeur d'urgence Wîchiwâuwin (WESC) est devenu une unité permanente, ayant prouvé au fil des années sa valeur en temps de crise. En cas d'événements tragiques, WESC coordonne des actions en appui au bien-être

Les foyers d'accueil passeront l'année prochaine sous la responsabilité de la Direction de la protection de la jeunesse, la Direction des mesures d'urgence et de la planification des catastrophes sera mise en place, incluant WESC, et le Centre de ressources résidentielles de Chisasibi (CRRC) relèvera désormais de la Direction Santé mentale et besoins particuliers. Je retire une grande fierté du travail que nous avons accompli cette année, et je tiens à souligner tout particulièrement les efforts et l'attention dont font preuve chaque jour nos équipes de première ligne. Nous nous réjouissons à l'idée d'un exercice 2025-2026 tous aussi productif.



L'équipe de gestion de Pimuhteheu (Mistissini, octobre 2024)

ÌĹĈΔ·ΔŠP·ŕ"Ĭ·Δ°

mâmâtauwîshikischihûwin

SANTÉ MENTALE ET BESOINS PARTICULIERS



Greta Visitor
DIRECTRICE

La directrice Santé mentale et besoins particuliers (SMBP) supervise les projets d'immobilisation, soit deux installations pour jeunes ayant des besoins particuliers à Eastmain et à Waswanipi, et quatre ressources en santé mentale sur des sites au cœur de nos communautés intérieure et côtière. Alors que le plan clinique des installations pour personnes ayant des besoins particuliers a été soumis, le plan fonctionnel et technique (PFT) doit d'abord recevoir l'approbation du ministère. La réalisation du projet est prévue au cours de la période de l'entente 2025-2030.

Depuis le 1er septembre 2024, la directrice SMBP assume la responsabilité du programme Mânûhikû/Santé mentale et des Programmes pour personnes handicapées et Services spécialisés (PPH-SP, besoins particuliers). Le Centre de ressources résidentielles de Chisasibi (CRRC) sera également placé sous sa responsabilité à compter du 1er avril 2025. Un projet pilote d'animation de module à Eastmain s'appuie sur les partenariats communautaires en matière de services de répit. Cela comprend une collaboration estivale avec le Centre de bien-être d'Eastmain pour offrir un service de répit à un jeune autiste.

L'élaboration d'une politique et la programmation d'initiatives pour les services du CRRC seront entreprises en collaboration avec nos collègues de la Direction du soutien et de la planification des programmes et de la Direction SAPA.

Programmes pour les personnes handicapées, Services spécialisés (PPH-SP)

L'équipe de PPH-SP joue un rôle conseil clé en offrant des connaissances spécialisées

et un soutien aux équipes Miyupimâtisiun et des soins élargis. Notre attention portée aux troubles neurologiques et aux profils d'invalidité se concrétise par une gestion de cas collaborative, l'élaboration et la mise en œuvre de programmes, ainsi qu'une planification et un financement coordonnés des services de répit.

En réponse aux besoins exprimés par la communauté, le PPH-SP a élaboré et diffusé de nouvelles ressources d'apprentissage, notamment quatre fiches d'information sur divers sujets liés aux troubles du spectre de l'autisme (TSA) et six vidéos couvrant les activités de la vie quotidienne (AVQ), l'analyse du comportement et le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH). Les membres de l'équipe se sont également rendus en communauté afin d'offrir des séances d'information sur l'autisme, le TDAH, les supports visuels et l'analyse du comportement. Ces efforts contribuent à enrichir une bibliothèque grandissante de ressources culturellement pertinentes et ancrées dans la communauté, qui sont continuellement améliorées en fonction des rétroactions.

L'amélioration de l'accès aux soins de répit et de la coordination de ces soins demeure une





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 Wêsapou 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!



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

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



*nanâhkû wîchihîwewinh e
ushihtâkanûhkwâu kaye che ishi
wîchihîkutwâu awenichî*



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.

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.

La trousse de premiers soins en territoire

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.

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.



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. C2-3 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.

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

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



σςς ΓΛΙΝΡΔ

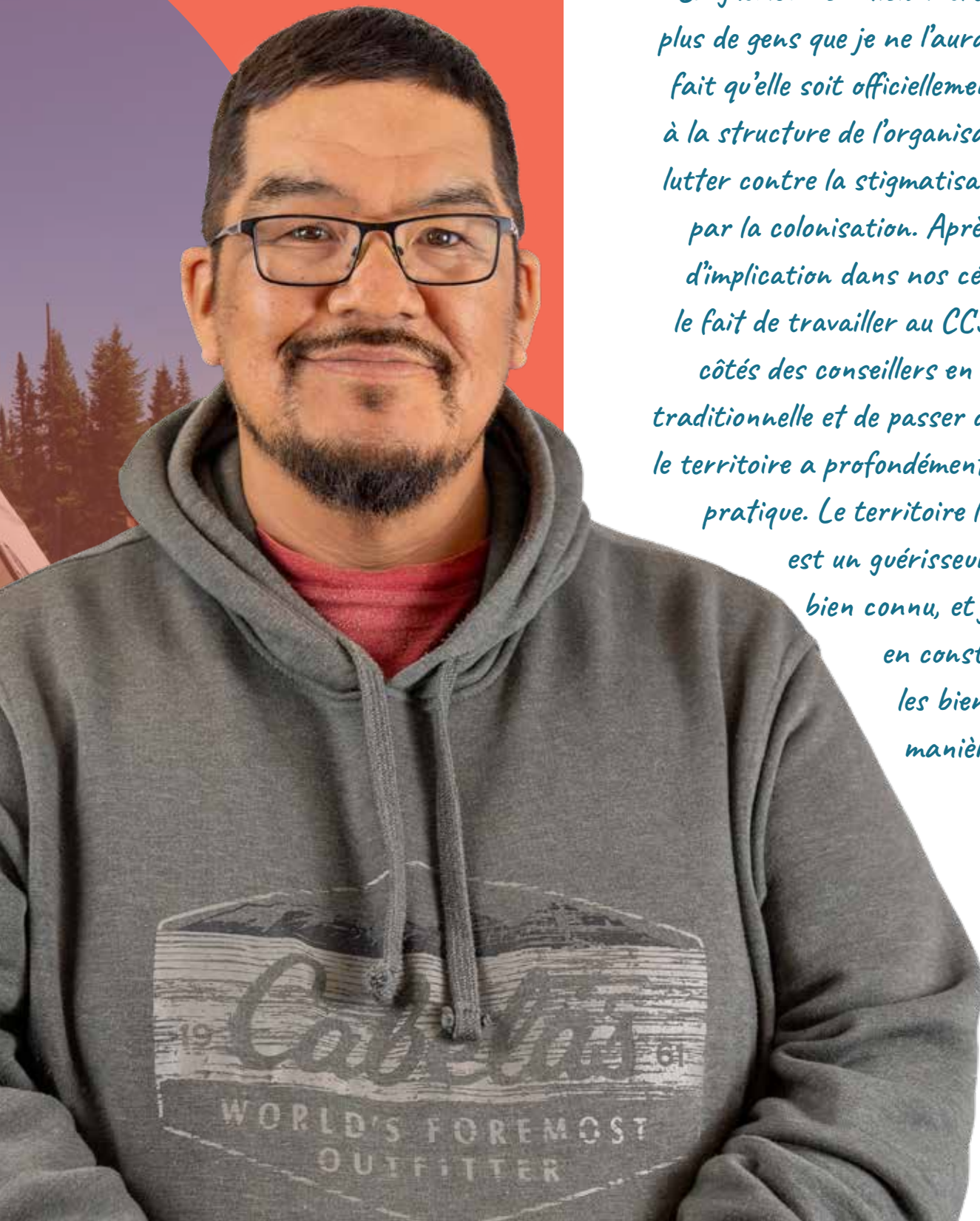
NISHÎYÛ MIYUPIMÂTISÎUN

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 une démarche d'assurance qualité et d'amélioration de la prestation des services, la Direction a placé le développement des capacités de son équipe cœur des priorités. Plusieurs formations ont été suivies, notamment : Thérapie autochtone axée sur la focalisation (Focussing); Approche tierce partie neutre; Compétence culturelle autochtone et approche tenant compte des traumatismes (Université York), ainsi que Reiki. L'objectif de ces formations est de favoriser notre bien-être et de prévenir les effets du traumatisme secondaire. En offrant à notre personnel la possibilité de guérir et de se développer professionnellement, nous avons transformé notre manière de concevoir et de livrer nos programmes et services.

Le personnel a collaboré à divers événements dans leurs communautés, et les sondages de satisfaction ont révélé l'émergence de leurs nouvelles compétences qui ont été très bien accueillies par les participants. Les comités Miyupimâtisiun demeurent au cœur de l'engagement communautaire et les plans d'action qu'ils ont soumis lors du rassemblement régional biennuel ont contribué à renforcer cette position.

Peyakûtenuu Nishtam/La famille d'abord a été officiellement lancée à la fin du mois de mars. Ce programme est composé d'une équipe dédiée et adéquatement formée, prête à collaborer avec la Protection de la jeunesse pour offrir des services aux familles dont les enfants ont été placés. Cette initiative vise à redonner une voix aux familles dans l'élaboration des plans de soins, en tenant compte de leur réalité familiale et de leur environnement de vie.

Nishîyû Miyupimâtisiun (NM) s'engage à promouvoir la santé, la guérison et le mieux-être dans Eeyou Istchee selon une approche holistique, qui englobe le bien-être physique, psychologique, mental, spirituel, environnemental, social et culturel. Au cœur de cette mission se trouve la transmission des connaissances, des valeurs et des enseignements traditionnels criés aux membres de la Nation crie. Le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSBJ) poursuit cette mission en accompagnant les individus, les familles et les communautés dans leur quête de miyupimâtisiun, un état de bien-être fondé sur l'esprit et les enseignements de Nishîyû. S'appuyant sur les connaissances traditionnelles et les pratiques culturelles, NM se consacre à l'amélioration de la santé et du mode de vie des Crie à travers les générations.





71

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 Miyupimâtisiun 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 Miyupimâtisiun. 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)

NISHÎYŪ MÎNIWÂCHIHÎKUSÎWIN	# d'activités	# de participants
Traditionnel en territoire	12	151
Guérison traditionnelle	20	398
Médecine traditionnelle	21	92
Collecte de connaissances traditionnelles*	22	497
Wâpimausuwin/ Utinausuwin	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 traditionnel 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



ԴՆԼՈՐԻՔ
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.



ᓂᓐᓂᓐᓂᓐᓂᓐᓂᓐ ᓂᓐᓂᓐᓂᓐᓂᓐ

nituhkuyiniskwâu âpitisîwinh

DSPAQ - SANTÉ



**Nancy Shecapio
Blacksmith**

DIRECTRICE

La Direction des services professionnels et de l'assurance de la qualité (DSPAQ)-Santé a pour mission d'améliorer la santé et le bien-être de la population dans Eeyou Istchee en développant les compétences des professionnels de la santé du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ), y compris le personnel infirmier, les intervenants communautaires en soins de première ligne, les infirmiers auxiliaires autorisés (IA), les préposés aux bénéficiaires, les infirmières praticiennes et les intervenants en soins à domicile. Guidée par la culture Eeyou-Eenou, notre vision adopte une approche holistique de la santé mentale, spirituelle, émotionnelle et physique, où la sécurisation culturelle constitue le fondement de la formation du personnel et des pratiques infirmières.

Des initiatives de formation ont été déployées cette année, ce qui a permis d'améliorer les soins aux patients. La formation annuelle du personnel infirmier, en septembre, a accueilli 238 infirmières et infirmières auxiliaires, qui ont suivi des cours autour de thématiques telles que les soins tenant compte des traumatismes, la résolution des conflits, les soins préventifs, la prise en charge du diabète et le programme canadien de Pratique, prise en charge et intervention en soins d'urgence - Canada (EPICC). De plus, 34 infirmières ont été recrutées et formées aux soins infirmiers communautaires nordiques pour occuper des postes dans les Centres communautaires Miyupimâtisiun (CCM), et quatre ont suivi une formation spécialisée en santé rénale pour l'unité d'hémodialyse de Chisasibi. La première cohorte de formation des intervenants communautaires en soins de première ligne, composée de 15 membres, est actuellement en cours, avec un accent mis sur les soins préventifs et le maintien de la santé. En collaboration avec la Commission scolaire cri et le Collège John Abbott, le programme Tremplin vers la pratique infirmière a été lancé, avec 15 participants, dans le but d'encourager les carrières locales en soins infirmiers. Fait notable, plus de 70 préposés aux bénéficiaires et intervenants en soins à domicile ont reçu leur première formation annuelle à Chisasibi, couvrant des sujets essentiels tels que les soins aux personnes atteintes de démence, la surveillance des affections cutanées, la dysphagie et les soins palliatifs.

L'accès aux soins de première ligne a été élargi grâce à l'ajout de sept infirmières praticiennes qui desservent désormais plusieurs communautés. Le service régional d'infirmières sur appel est maintenant bien établi dans sept communautés, ayant traité plus de 4000 appels, dont 50 % à distance, ce qui a permis d'améliorer les soins en dehors des heures régulières et de réduire la charge de travail du personnel sur appel. Le lancement réussi de l'équipe volante régionale en soins infirmiers a permis d'accroître la couverture sur le territoire. L'équipe dédiée à la santé rénale a soutenu les patients atteints de maladies rénales, ce qui a permis de réaliser 17 greffes de rein en 2024 et de mettre l'accent sur le ralentissement de la progression de la maladie et le retour des patients à domicile. Le service de consultation en soins des plaies, qui fonctionne à l'année, a permis de réaliser 1182 consultations en personne et en ligne, et 130 membres de la communauté ont participé à un projet de recherche sur l'ulcère du pied diabétique.

L'équipe de prévention et contrôle des infections (PCI) a géré efficacement 37 éclosions et activités de surveillance, a réalisé plus de 450 consultations au cours des six derniers mois, a contribué à 10 projets de sécurité en matière de construction et de rénovation, et a organisé 22 activités de formation en personne et virtuelles pour les professionnels de la santé. Quatre unités de retraitement des dispositifs médicaux sont désormais opérationnelles à Chisasibi, à Waskaganish, à Waswanipi et à Nemaska. Conformément aux normes, elles comptent un personnel formé pour assurer une stérilisation adéquate.

Une planification importante est en cours pour la transition vers le modèle de soins intégrés Miyupimâtisiun qui vise à améliorer l'accès aux soins de première ligne. Les priorités à venir comprennent la révision du rôle du personnel infirmier offrant des soins aux enfants (Awash), l'élaboration de plans de formation pour les équipes soignantes et la mise en œuvre de trajectoires de soins, pour des conditions de santé spécifiques, dans le but de soutenir une offre de soins intégrés.



DSPAQ – SERVICES PARAMÉDICAUX



**Nancy Shecapio
Blacksmith**

DIRECTRICE INTÉRIMAIRE
DE LA PROXIMITÉ
RÉGIONALE

L'équipe de la Direction des services professionnels et de l'assurance qualité (DSPAQ)-Services paramédicaux a accueilli une coordonnatrice régionale en janvier 2024. Alexandra Hejazi, physiothérapeute au Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSBJ) depuis trois ans, a été accueillie avec enthousiasme au sein de l'équipe. Sa présence et son rôle ont permis à l'équipe de renforcer sa structure et sa capacité de couverture, avec un soutien direct à l'équipe mobile.

L'équipe a travaillé conjointement avec les Centre communautaires Miyupimâtisiŭn (CCM) locaux pour garantir l'accès à des soins paramédicaux de qualité.

Les professionnels des services paramédicaux
ayant exprimé le besoin de perfectionner leurs

compétences cliniques dans des domaines ciblés ont bénéficié de formations spécialisées en fonction de leurs attentes.

Une visite des Centres de jour multi-service (CJMS) a également été réalisée, au cours de laquelle l'équipe régionale a offert une formation de deux jours. Celle-ci était spécialement conçue pour appuyer le personnel du CJMS dans l'engagement auprès des membres de la communauté et l'amélioration des services offerts.

L'équipe d'inhalothérapeutes a recruté trois nouveaux membres, ce qui lui a permis de poursuivre le développement de ses services. L'équipe a suivi une formation sur l'interprétation des tests du sommeil, ouvrant la voie à la mise en place de tests du sommeil à domicile dans la région. De plus, trois cliniques sur les appareils



à pression positive continue (APPC) ont été organisées afin de soutenir les clients dans l'ajustement de leur masque et d'optimiser l'utilisation de l'appareil qui leur a été prescrit.

Un projet pilote mené à Waskaganish, avec l'appui de la conseillère clinique en nutrition, a permis à 48 clients de consulter la nutritionniste locale, ce qui leur a permis d'avoir accès à une médication pour le diabète sans l'intervention d'un médecin ou d'une infirmière. Les nutritionnistes d'Eeyou Istchee sont encouragées à suivre la formation sur le « droit de prescrire » afin de pouvoir offrir ce service dans leurs propres communautés.

Les services d'audiologie continuent d'offrir une couverture partielle à Whapmagoostui, à Chisasibi, à Wemindji, à Nemaska et à Waskaganish. Le recrutement pour un poste à temps partiel et l'amélioration du continuum de services seront les objectifs pour l'année à venir.

L'équipe des services d'orthophonie, qui offre une couverture dans toutes les communautés, a également exploré de nouveaux moyens de prodiguer des soins, notamment à l'occasion d'un défi photo organisé durant le Mois de sensibilisation de la parole et de l'audition dans les médias sociaux des Centres communautaires Miyupimâtisiun (CCM).

HEURES DE SOINS DIRECTS PAR COMMUNAUTÉ

	Audiologie	Programme d'orthophonie
Whapmagoostui	53,5	73,75
Chisasibi	290,73	253,75
Wemindji	13	118
Eastmain	-	63
Nemaska	27,5	64
Waskaganish	182,5	356,74
Oujé-Bougoumou	-	212,08
Waswanipi	-	251,75
Mistissini	-	278,58

Image tirée de la série de vidéos sur l'orthophonie



Le programme de communication alternative et augmentée sur iPad destiné aux CHSLD (en collaboration avec des partenaires internes œuvrant en soins à domicile et en soutien aux aînés) vise à permettre au personnel francophone ou anglophone de transmettre des messages et/ou des informations aux clients dont la langue principale est le cri.

Une équipe multidisciplinaire a organisé une formation complète pour les coordonnateurs et les directeurs de garderies, ce qui a permis un transfert de connaissances avec ces partenaires clés.

Le projet pilote en orthèses est passé en phase 2 et 3, ce qui a permis d'offrir des services dans le pôle de Mistissini. Le développement des services s'est également poursuivi dans le pôle de Chisasibi. Des séances d'information et de mise à jour ont été offertes aux équipes locales ainsi qu'au conseil d'administration. Une augmentation des références a été observée avec ce nouveau service dispensé sur le territoire, ce qui témoigne de son succès et de l'appréciation des membres de la communauté.

En 2024, les efforts d'amélioration ont porté sur la création d'outils de soutien destinés aux cliniciens paramédicaux afin de les appuyer dans leur pratique professionnelle. Parmi ces outils figurent des lignes directrices pour la collecte de données cliniques ainsi que des ressources facilitant la fermeture des dossiers de clients référés dans le but de faire diminuer les listes d'attente. Nous poursuivons le développement de mesures de soutien pour les équipes cliniques afin de leur permettre d'offrir les meilleurs soins possibles à la population.

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



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 cibles 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 Nishîyû 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 Wîchîhiwâuwin 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.



ᐱᐱᐱ ᐸᐸᐸᐸᐸᐸᐸᐸᐸᐸ
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 INTÉIMAIRE
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%

PÔLE DE CHISASIBI

Chisasibi	Whapma	Wemindji	ÉVACUATIONS MÉDICALES
-	82	64	urgences
-	215	436	planifiées
			SERVICES COURANTS
-	1448	542	consultations avec médecin de famille
-	2240		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
			AWASH
1269	559	872	consultations avec infirmière
898	-	330	consultations avec médecin de famille
1282	470	541	consultations avec un INSB (individuelles)
16	182	-	# activités de groupe réalisées par un INSB
153	287	43	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
			USCHINÎCHISÛ
1183	29	-	consultations avec infirmière
1060	-	-	consultations avec une infirmière en santé mentale
327	-	-	consultations avec infirmière scolaire
528	-	-	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
			CHISHÂÏYÛ
1245	-	-	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

« *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.



Rachel Danyluk
 DIRECTRICE
 INTÉrimAIRE DE LA
 PROXIMITÉ
 RÉGIONALE



Robert Wynne
 DIRECTEUR LOCAL
 WHAPMAGOOSTUI

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 miyupimâtisiun.

**PÔLE DE
MISTISSINI**

Mistissini	Waswanipi	Oujé	ÉVACUATIONS MÉDICALES
-	53	25	urgences
-	530	895	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
CHISHÂYÏÛ			
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

« Grâce à l'engagement, à la collaboration et à l'innovation, le Centre communautaire Miyupimâtsiun (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



E. Virginia Wabano
DIRECTRICE LA
PROXIMITÉ
RÉGIONALE



Roberta Petawabano
DIRECTRICE LOCALE
MISTISSINI

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 Uschinichisû (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 Chishâiyû (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 Uschinichisû (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.

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



E. Virginia Wabano
DIRECTRICE DE
LA PROXIMITÉ
RÉGIONALE



Eleanor Gull
DIRECTRICE
LOCALE
WASWANIPĪ

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 Uschinîchisû (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 kinésiologue 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 cries.

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

CHISHÂÏYÛ

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.

« 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 Tamatuk. « 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.



Holly Danyluk
 DIRECTRICE DE
 LA PROXIMITÉ
 RÉGIONALE



Leslie Tomatuk
 DIRECTRICE
 LOCALE
 D'EASTMAIN

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.



« 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 Chishâiyû (adulte) a maintenu ses activités tout au long de l'année, malgré des



Holly Danyluk
DIRECTRICE DE
LA PROXIMITÉ
RÉGIONALE



Beatrice Cheezo Trapper
DIRECTRICE
LOCALE DE
NEMASKA

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.

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'emphasis 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.



â uhchi pimipiyihtâkiniwich
âpitisîwin

A portrait of Samantha Hester, a woman with long dark hair, smiling. She is wearing a black off-the-shoulder top and large gold earrings. A tattoo is visible on her left arm. The background is a teal gradient.

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*



Dr. Anna M. Kucharska

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.

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

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.



L'équipe soutenant le Cadre de développement du leadership et de la relève 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 %

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.

TAUX D'ASSURANCE INVALIDITÉ

2022-23
9,7 %

↑
2023-24
10,2 %

↑
2024-25
12,6 %

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 CCSSSBJ 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 CCSSSBJ, 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 CCSSSBJ, 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 CCSSSBJ 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
- Chisasibi
- Wemindji
- Eastmain
- Waskaganish



SALON DE L'EMPLOI DE MISTISSINI (Novembre 2024)

60+
membres du
personnel

300+
participants
étudiants et membres
de la communauté

18
services

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



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 CCSSSBJ.

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 CCSSBJ 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

RESSOURCES MATÉRIELLES



Charli Alisappi
DIRECTEUR

Au cours de l'année 2024-2025, environ 5,5 millions de dollars ont été investis dans la maintenance des actifs. Plus précisément, des améliorations ont été apportées aux espaces cliniques, administratifs et résidentiels du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSBJ) et des améliorations ont été apportées à la flotte d'installations dans plusieurs communautés où les services aux clients ont été affectés. De plus, de l'équipement médical a été acquis pour des services spécifiques qui seront disponibles sur le territoire.

Un accompagnement continu a été assuré auprès des directions pour soutenir la gestion des bâtiments et des transports, notamment en coordonnant les visites d'entretien planifiées avec les fournisseurs responsables des travaux saisonniers régionaux sur les systèmes des

installations. La Direction a également offert des formations en santé et hygiène afin de garantir des environnements sécuritaires pour les clients et le personnel.

L'acquisition récente de l'ancienne pourvoirie localisée dans Eeyou Istchee occupera pleinement notre équipe au cours de la prochaine année. La Direction des ressources matérielles assure en effet la cogestion du site jusqu'à ce qu'il soit entièrement transféré à l'organisation. Ce faisant, nous collaborons de très près avec nos différents programmes qui offriront des services traditionnels en territoire. D'importantes adaptations seront apportées au site afin de mieux répondre aux besoins de ces programmes et d'autres activités.





**Helen B.
Shecapio-Blacksmith**
DIRECTRICE

La Direction Wíchihîtuwin (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 Wíchihîtuwin 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 Wíchihîtuwin 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 Wíchihîtuwin. 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

COMMUNICATIONS



Marie-Claude Roussin
DIRECTRICE

L'équipe de gestion s'est réunie à l'automne 2024 et la Direction a tenu son deuxième lac à l'épaule à Chisasibi en janvier 2025. Ces deux rencontres ont respectivement permis d'identifier les priorités pour les trois prochaines années et de faire le point sur le chemin parcouru et

Après la mise en place de la structure des communications à l'automne 2023, et à l'aube



L'équipe des communications lors de son lac à l'épaule à Chisasibi (janvier 2024)

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 Pimâtisiwin 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

[illegible]

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





Jean-François
Champigny
DIRECTEUR

En plus des informations présentées dans cette section, les états financiers annuels détaillés du CCSSSJ 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	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	XXXX
	10	XXXX	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

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	32		XXXX		
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				
Obligations et droits contractuels (pages 635-00 et 636-00)					
Éventualités (page 270)					

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 ÉTABLI	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)

121

		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 1	Exercice précédent 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)	(518 814)
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	39 499 799
Amortissement des immobilisations	6	10 814 312	10 377 062
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)	(49 772 557)
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

ᑭᑭᓂ"ᐃᐱᑭᑭᑦ

SERVICES RÉGIONAUX



Ligne d'assistance Wîchihîwâuwin

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

Δ"Ć·Δ° Γ↵ΛΛΟΨ·Δ°ΡΓ°

CENTRES MIYUPIMÂTISÎUN COMMUNAUTAIRES (CMC)



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

creehealth.org